



2

Numéro du répertoire 2020 /
Date du prononcé 10 novembre 2020
Numéro du rôle 2017/AB/887
Décision dont appel 15/6510/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrat de travail-employé

- I. Licenciement pour motif grave d'une employée à qui il est reproché d'avoir cautionné des propos insultants tenus par ses collègues à l'encontre du directeur des ressources humaines à l'occasion d'une manifestation à laquelle elle a participé.
Licenciement pour motif grave non fondé.
- II. Réclamation du bénéfice de l'indemnité protectionnelle visée à l'article 32 tredecies de la loi du 04/08/96.
Demande fondée dès lors que l'employeur reste en défaut de prouver de manière certaine que le licenciement pour motif grave est étranger au dépôt de la plainte pour harcèlement moral déposée par la travailleuse.
- III. Absence de preuve d'un dommage moral distinct de celui réparé par l'octroi de l'indemnité de préavis et de l'indemnité protectionnelle pour prétendre au bénéfice d'une indemnité pour licenciement abusif.

Article 578, 1^{er} et 11^o du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, Définitif

LA S.P.R.L. GODIVA BELGIUM, dont le siège social est établi à 1081 Koekelberg, rue de l'Armistice, 5 et inscrite à la BCE sous le numéro 0435.002.438;

Appelante au principal,

Intimée sur incident,

Défenderesse originaire,

représentée Maître Etienne Pannetreau loco Maître François Gabriel, avocat à Bruxelles.

contre

Madame S. B.

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

Demanderesse originaire,

représentée Maître Olivier Wery, avocat à Bruxelles.

☆

☆ ☆

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement querellé ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement interlocutoire prononcé le 14 mars 2017 par le tribunal de travail francophone de Bruxelles, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 11 octobre 2017 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire prise sur pied de l'article 747,§1, du Code judiciaire le 08 novembre 2017, et notifiée aux parties le 24 novembre 2017 ;

Vu, pour la S.P.R.L. GODIVA BELGIUM, ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe le 1^{er} février 2019 ;

Vu, pour Madame S. B., ses conclusions de synthèse d'appel reçues au greffe le 07 juin 2019 ;

Entendu les conseils des parties, en leur dires et moyens, à l'audience publique de la 4^{ème} chambre tenue le 08 septembre 2020 ;

Entendu le ministère public en la lecture de son avis écrit déposé à l'audience publique précitée auquel seul le conseil de Madame S. B. a répliqué oralement ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL :

Par requête reçue au greffe le 11 octobre 2017, la S.P.R.L. GODIVA BELGIUM a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 14 mars 2017 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

L'appel principal élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux est, partant, recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :

Par conclusions d'appel du 08 février 2018, Madame S. B. a formé un appel incident faisant grief au premier juge de l'avoir déboutée de ses chefs de demande portant sur la

réclamation d'une somme de 10.000€ à titre de dommage moral suite au licenciement abusif dont elle prétend avoir été victime ainsi que la somme de 9.181,64€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Elle reproche, également, au premier juge d'avoir compensé partiellement des dépens.

L'appel incident de Madame S. B. a été introduit dans les formes et délai légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Madame S. B. a été engagée en qualité de "Sales Assistant" par la S.P.R.L. GODIVA BELGIUM (ci-après la S.P.R.L. GODIVA) aux termes d'un contrat de travail conclu à durée indéterminée le 26 juillet 2012 avec effet au 03 août 2012.

Par un avenant au contrat de travail du 19 septembre 2012, les parties ont convenu d'un horaire de travail de 37 heures par semaine eu lieu et place des 30 heures hebdomadaires initialement prévues.

Par un second avenant du 24 septembre 2014, l'horaire hebdomadaire de travail a été ramené à 30 heures, à la demande de Madame S. B.

Le 25 février 2015, une réunion fut organisée avec les employés de la boutique GODIVA Grand Place (au sein de laquelle Mme S. B. était affectée) afin d'évoquer la détérioration de l'ambiance de travail dans ce magasin. Cette réunion dite « de crise » a été organisée en raison de faits de harcèlement imputés à 3 responsables (N. R., E. S. et J. L.) et d'un sale assistant (S. N.), Cette réunion fut suivie par une seconde, le 23 mars 2015.

Avec d'autres de ses collègues (M., J., S., N. et K.), Madame S. B. exprima, lors de ces réunions, plusieurs griefs (faits qualifiés de harcèlement) à l'encontre de son « Store Manager », Monsieur N. R., de Monsieur E. S. et d'un collègue (S. N.). Elle prit part à l'échange des questions/réponses du directeur des ressources humaines, Monsieur P. F.

Le 17 mars 2015, Madame S. B. a saisi l'asbl PROVIKMO, service externe pour la prévention et la protection au travail, d'une plainte pour harcèlement moral et sexuel à l'encontre de 3 responsables de GODIVA (N. R., E. S. et J. L.).

Un entretien personnel eut lieu le 23 mars 2015 entre Madame S. B. et le conseiller en prévention et un accusé de réception de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de harcèlement lui fut remis par le conseiller en prévention.

Le 27 mars 2015, Madame S. B. prit part à l'organisation d'une manifestation — coordonnée par l'entremise d'un événement créé sur le réseau social Facebook — devant le siège social de GODIVA, aux fins de dénoncer, avec ses autres collègues, les faits de harcèlement.

Une vidéo de cette manifestation circula sur le net et fit l'objet le 30 mars 2015 d'un procès-verbal de constat d'huissier, mandaté par la S.P.R.L. GODIVA:

« Dans la vidéo je vois des personnes rassemblées devant les bureaux de GODIVA portant des pancartes avec des messages suivants : "GODIVA=Godzilla", "GODIVA chocolate shop not sex shop", "Stop au harcel", "Chez GODIVA on harcèle sexuellement", "P. F. cautionne le harcèlement", "GODIVA cause burn out", "il n'y a que le bâtard qui ignore que la dignité humaine est un droit fondamental", "GODIVA disrespect humans rights".

Sur la bande son de la vidéo, j'entends des personnes qui scandent des slogans tels que "P. F. descends, on va te péter tes dents", "P. F., vient voir devant", "GODIVA ton harcèlement on en veut pas", "Sexiste, machiste, c'est vous les terroristes" et "P. F. cautionne le harcèlement" ».

Le 2 avril 2015, la S.P.R.L. GODIVA invita oralement Madame S. B. à ne pas prester ses horaires habituels au magasin du samedi 4 avril au dimanche 12 avril 2015 inclus, et ce, avec maintien de sa rémunération. L'objectif de cette démarche était, selon la S.P.R.L. GODIVA, d'une part, de permettre à Madame S. B. de se remettre des événements dont elle s'était ouverte lors des réunions précitées des 25 février et 23 mars 2015 qui l'avaient, suivant ses dires, «fortement affectée» et, d'autre part, de maintenir un climat serein au sein de l'entreprise, le temps que soit menée à bien l'investigation interne commandée.

Par mail du 3 avril 2015, Madame S. B. demanda à la S.P.R.L. GODIVA de lui confirmer cette « offre généreuse » formulée oralement.

Cette confirmation lui fut envoyée par retour de mail lui adressé par Monsieur P. F., directeur des Ressources Humaines de la S.P.R.L. GODIVA.

Le 04 avril 2015, Madame S. B. renvoya, toutefois, un second mail à Monsieur P. F.

Elle y fit état de craintes qu'une telle absence autorisée l'isole du groupe et demanda si cette proposition signifiait qu'elle était perçue comme la personne à l'origine des tensions sur son lieu de travail. Elle sollicita de pouvoir reprendre le travail le plus rapidement possible.

Monsieur P. F. lui répondit en déclarant prendre acte de son souhait de reprendre le travail et lui indiqua que ses horaires de travail lui seraient communiqués prochainement par son responsable.

Le 6 avril 2015, Madame S. B. envoya un nouveau courriel à la S.P.R.L. GODIVA aux termes duquel elle déclara s'inquiéter de n'avoir pas encore reçu son horaire de travail :

« Monsieur,

Je reste, encore à ce jour, dans l'attente d'un horaire de travail. En effet depuis nos derniers échanges de courriels de ce vendredi 3 avril, mon responsable ne m'a toujours pas communiqué mon horaire de travail afin que je puisse réintégrer mon poste.

Aurait-il oublié ? Ou cela manifesterait-il son désir de ne pas me voir revenir ? Je reste dans l'incompréhension face à cette situation et cela me stresse énormément.

J'ai passé tout le week-end à consulter mes e-mails afin de pouvoir me préparer à ce retour et tout cela m'angoisse énormément. N'ayant toujours rien reçu hier soir, je n'ai pas pu dormir de la nuit.

Après tous les événements survenus, le harcèlement et l'isolement dont j'ai été victime, la situation actuelle ne fait qu'ajouter à mon désarroi.

Par ailleurs, je constate dans votre dernier e-mail que vous ne désirez pas vous prononcer sur les différents faits de harcèlement qui ont eu lieu comme si ceci ne résultait que d'une "perception personnelle de ma part de l'ambiance de travail chez GODIVA". Pourtant ces faits de harcèlement ont été rapportés par 5 autres personnes lors de la réunion tenue au cours du mois de février et ce devant vous-même mais également devant la déléguée syndicale madame N. V., la directrice en communication A. O. et monsieur P. Vous nous aviez également affirmé qu'après investigation, les faits de harcèlement s'était avérés bien réels et graves.

Pourquoi me dire que je suis seule responsable de ma perception par rapport à ceci ?

Vous ne me communiquez aucune date ni heure précise dans aucun de vos mails afin que je puisse me préparer à mon retour pourtant ceci me paraît nécessaire si je veux avoir la possibilité de retourner travailler.

Puis-je vous demander de clarifier la situation?

Je vous fais également savoir que mon médecin généraliste m'a réorienté vers un collègue psychiatre afin de pouvoir m'aider surmonter toute cette situation. Est-il

possible de faire intervenir le fond de solidarité dans le paiement de mes factures sachant que mon mal être est directement lié cette situation sur mon lieu de travail ?»

En l'absence de réaction, elle interrogea, ensuite, son responsable, Monsieur O., Area Manager Belgium, par mail du 06 avril 2015 qui lui adressa finalement son horaire hebdomadaire.

L'examen de celui-ci permit à Madame S. B. de constater qu'elle était transférée au sein de la boutique SABLON (alors qu'elle avait toujours fait partie de l'équipe « Grand Place ») et qu'elle ne devait reprendre le travail que le mercredi 08 avril 2015 à 10 heures (le lundi 6 était un jour férié et le mardi 7 un jour OFF).

Le 7 avril 2015, la S.P.R.L. GODIVA répondit, sur le fond, au courriel de la veille de Madame S. B. en ces termes:

« Madame S. B.,

Afin d'obtenir vos horaires, je vous conseille vivement de vous adresser à la personne qui vous a toujours fourni cette information, c'est à dire votre responsable. Il importe effectivement de respecter l'organisation des magasins et le rôle que chacun y joue. Vous y trouverez plus de confort que de désarroi et nous gagnerons tous en précision.

Je me permets, à ce sujet, de noter beaucoup d'imprécisions et d'affirmations erronées dans votre dernier mail.

Vous m'attribuez des paroles que je n'ai pas eues et qualifiées vous-même des faits de harcèlement là où nous attendons que la société Provikmo, en toute indépendance, se prononce sur le contenu de votre plainte pour la qualifier comme il se doit.

Cette plainte date du 24 mars courant et il me paraît téméraire dès lors d'en anticiper les conclusions.

Je me permets également d'évoquer votre récente visite en nos bureaux, durant laquelle vous nous avez affirmé vous désolidariser de vos collègues plaignants. Vous avez regretté les actions menées en commun et marqué votre volonté d'indépendance. Vous nous avez affirmé qu'après vous être laissée entraîner dans des actions spectaculaires et dénigrantes, vous vouliez renouer une relation de travail avec GODIVA qui soit empreinte de respect et de bonne mesure.

Vos emails de ce week-end m'étonnent dès lors très fortement. C'est dans cette optique que nous nous sommes quittés et je vous invite à vous en inspirer, nos relations professionnelles y gagneront en cohérence.

Bonne reprise, dans l'espoir que votre volonté exprimée lors de notre dernière réunion trouve son prolongement dans l'exécution des tâches qui vous seront confiées ».

En date du 8 avril 2015, Madame S. B. qui se trouvait en incapacité de travail répondit au dernier courriel de Monsieur P. F. en ces termes:

« Bonjour monsieur P. F.,

Il me paraît nécessaire de répondre à votre dernier e-mail malgré que vous me réorientiez vers "mon responsable habituel" pour la question concernant mon retour et mes horaires.

Le responsable qui m'a toujours communiqué mes horaires est l'assistant manager de la boutique Grand Place où je travaille depuis 3 ans, E. S., or vous êtes au courant de la plainte que j'ai déposée à son encontre pour harcèlement moral. Vous nous aviez d'ailleurs confirmé à ma collègue N. K. et moi-même que vous aviez mené une enquête le concernant et que les faits relatés s'étaient avérés bien réels.

Par ailleurs la raison pour laquelle je me suis tournée vers vous est le fait que vous soyez celui qui a pris la décision de me rémunérer pendant une semaine tout en restant chez moi. Il me paraissait logique de revenir vers vous par la suite afin d'éclaircir cette proposition et de savoir ce qu'il en est de mon retour. Vous m'aviez d'ailleurs écrit dans votre e-mail du samedi 04 avril 2015 en matinée que mon responsable me communiquerait dès lors mes horaires et c'est ce pourquoi je suis restée dans l'attente. N'ayant aucune nouvelle, j'ai par la suite contacté G. O. afin d'obtenir mon horaire dans le but de respecter l'ordre hiérarchique et l'organisation chez GODIVA. Il était pour moi de bon sens que vous lui aviez communiqué l'issue de notre échange.

Vous dites également dans votre dernier e-mail que je vous paraissais bien téméraire d'affirmer qu'il y avait effectivement des faits de harcèlement alors que Provikmo était encore en train de mener son enquête concernant tous ces faits. J'estime qu'il est de mon droit d'affirmer ce que j'ai pu ressentir, vivre au quotidien ou ce dont j'ai été témoin ces derniers mois sans altérer pour autant l'enquête menée. Je ne vois pas en quoi ceci est téméraire. Je ne prends aucune "conclusion hâtive", je ne fais que relater des faits dont j'ai été victime et ce en présence de témoins.

Je n'estime pas vous avoir attribué des paroles que vous n'avez pas eues, par contre je lis dans votre e-mail un grand nombre de faits erronés. Je n'ai jamais affirmé me désolidariser de mes collègues qui ont également porté plainte chez Provikmo pour harcèlement. J'affirme que pour ce qui est des faits de harcèlement divers et d'abus de pouvoir, nous avons, mes collègues et moi-même toujours été en accord. Ce qui

était regrettable selon moi est d'avoir dû en arriver aux médias pour ce faire un tant soit peu entendre et certaines paroles dites lors du rassemblement qui ont pu vous heurter. Il est à noter que dans tout rassemblement, il peut y avoir certains détails qui échappent à notre contrôle.

Je pense qu'il est également important de parler de mon état lors de cette dernière réunion. J'étais littéralement à bout de nerfs, dans la peur de la perte de mon emploi ayant une petite fille à charge, épuisée par de longues semaines de lutte pour mes droits et par de longs mois de pression psychologique.

L'e-mail que je vous ai écrit le mercredi 1^{er} avril tard dans la soirée n'est que le résultat d'un moment de panique et c'est ceci que je regrette. Certes la lettre de maître Wery contenait une erreur concernant la durée de mon contrat en 1/5^{ème} ou l'âge exact de ma fille, cependant j'étais tout à fait d'accord et consentante concernant le fond.

Selon monsieur Jan Snaken, médecin psychiatre, mon état de jeudi s'explique par une fatigue extrême due à un état dépressif résultant des fortes pressions psychologiques que j'ai dû subir ces derniers mois.

Il me semblait important de répondre à votre dernier e-mail à tête reposée et de revenir sur les faits de la semaine dernière afin d'éclaircir une fois pour toute la situation.

En cas de besoin, je communiquerai dorénavant avec le district manager, G. O., dans le souci de continuer à respecter, comme je l'ai toujours fait, l'organisation de travail chez GODIVA ».

Le 11 avril 2015, la S.P.R.L. GODIVA notifia à Madame S. B. sa décision de mettre fin à son contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave.

En date du 15 avril 2015, la S.P.R.L. GODIVA notifia à Madame S. B. la faute grave constitutive de motif grave aux termes d'un courrier libellé comme suit :

«Chère Madame,

Je fais suite à notre courrier de ce 11 avril par lequel nous vous informions de votre licenciement avec effet immédiat pour motif grave.

Conformément aux dispositions légales, nous vous informons par la présente de la faute grave qui a rendu immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre notre société et vous-même.

Le 8 avril 2015, en réponse à mon email vous m'avez adressé un e-mail dans lequel vous faites référence à différents propos qui ont été tenus notamment à mon égard, par le biais de calicots et de propos verbaux, lors de la manifestation, par ailleurs non autorisés, qui s'est tenue le 27 mars 2015 devant le siège de notre société et à laquelle avez activement participé.

Dans votre email du 8 avril 2015 précité, vous écrivez plus particulièrement:

"J'affirme que pour ce qui est des faits de harcèlement divers et d'abus de pouvoir, nous avons, mes collègues et moi même toujours été en accord. Ce qui était regrettable selon moi est d'avoir dû en arriver aux médias pour ce faire un tant soit peu entendre et certaines paroles dites lors du rassemblement qui ont pu vous heurter. Il est à noter que dans tout rassemblement, il peut y avoir certains détails qui échappent à notre contrôle".

Vous avez ainsi cautionné les calicots et propos suivants :

Calicots

"Il n'y a que le bâtard qui ignore que la dignité humaine est un droit fondamental"

"GODIVA Chocolate shop no Sex shop"

"GODIVA = Godzilla"

"P. F. cautionne l'harcèlement"

Propos verbaux

"P. F., descend, on va te péter les dents"

"P. F., viens voir dehors"

"P. F. cautionne le harcèlement"

Notre société respecte le droit à la liberté d'expression, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la loi. La liberté d'expression n'est pas absolue. Elle doit s'exercer dans le respect de la vie privée de l'autre. Elle ne saurait justifier des propos injurieux, indécents ou incitant à la haine. Même à supposer que les calicots et propos repris que vous cautionnez et considérez comme des détails ne seraient pas répréhensibles en vertu de dispositions légales, reste qu'ils témoignent d'un manque de délicatesses non justifiable.

Il ne s'agit pas de détails qui ont échappés au contrôle de vos collègues et vous-même.

Notre société respecte les impératifs légaux et a fait et fait le nécessaire pour que toute plainte pour harcèlement déposée selon les procédures en vigueur soit traitée

comme les règles l'imposent. Cela vous a été confirmé. Nous avons également essayé d'apaiser les tensions.

Dans ces circonstances votre cautionnement inconditionnel des calicots et propos qui se sont tenus envers ma personne, dans votre email de ce 8 avril 2015 est constitutif d'un manquement grave à l'article 16 de la loi relative aux contrats de travail qui stipule notamment que les parties se doivent un respect mutuel et en général à un devoir général de délicatesse essentiel au vivre ensemble au sein d'une entreprise.

Ce comportement de votre part justifie votre licenciement pour motif grave ».

En date du 05 mai 2015, Madame S. B. contesta, par l'entremise de son conseil, le licenciement pour motif grave dont elle avait été victime réclamant, partant, le bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis, celui de l'indemnité protectionnelle en cas de dépôt de plainte pour harcèlement ainsi que celui de l'indemnité pour licenciement abusif.

Faute pour la S.P.R.L. GODIVA de réserver suite aux revendications formulées par Madame S. B., cette dernière se vit contrainte de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2.Rétroactes de la procédure

Par requête introductive d'instance du 08 juin 2015 complétée par ses conclusions de synthèse, Madame S. B. a sollicité la condamnation de la S.P.R.L. GODIVA à lui verser :

- une somme brute de 11.882,13 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois et 9 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant brut à partir du 11 avril 2015;
- une somme provisionnelle d' 1 € à titre de solde de pécule de sortie, à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant brut à partir du 11 avril 2015;
- une somme brute de 416,06 € à titre de prime de fin d'année proratisée (1.503,60 EUR x 101/365), à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant brut à partir du 11 avril 2015;
- une somme brute de 14.042,52 € à titre d'indemnité de protection en raison d'une plainte pour harcèlement moral équivalente à 6 mois de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant brut à partir du 11 avril 2015;
- une somme de 10.000,00 € à titre de licenciement abusif (dommage moral) ou à défaut, une somme de 9.181,64 EUR (17 semaines) à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant à partir du 11 avril 2015;

Elle a également postulé la condamnation de la S.P.R.L. GODIVA à :

- lui délivrer la fiche de salaire relative à l'indemnité de rupture et le C4 (en ôtant toute allusion à une quelconque faute grave), dans les 8 jours du prononcé du jugement à intervenir et ce, sous astreinte de 25,00 € par jour de retard et par document manquant ;
- supporter la totalité des frais et dépens de la procédure, en ce compris l'indemnité de procédure de base (2.200,00 €) telle que prévue par la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des frais et honoraires d'avocat ;

Enfin, Madame S. B. a sollicité que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire nonobstant tout recours et sans caution ni faculté de cantonnement.

Par jugement prononcé le 14 mars 2017, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré les demandes recevables et partiellement fondées sur base de la motivation suivante :

1) Quant au licenciement pour motif grave.

Le premier juge a considéré que le licenciement pour motif grave, bien que régulier en ce qu'il avait été notifié dans le délai de trois jours ouvrables visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 03 juillet 1978, était non fondé en ce que la S.P.R.L. GODIVA ne démontrait pas la matérialité et la gravité de la faute ayant justifié la rupture.

Partant de ce constat, il condamna la S.P.R.L. GODIVA au paiement des sommes suivantes :

- 11.882,13 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois et 9 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant brut à partir du 11 avril 2015.
- 1 € brut provisionnel à titre de solde du pécule de vacances de sortie, à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant brut à partir du 11 avril 2015.
- 416,06 € bruts à titre de prime de fin d'année calculée *pro rata temporis*, à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant brut à partir du 11 avril 2015.

2) Quant à la demande relative à l'indemnité protectionnelle déduite de l'article 32tredecies de la loi du 04 août 1996.

Le tribunal déclara cette demande fondée et condamna la S.P.R.L. GODIVA au paiement de la somme de 14.042,52 € à titre d'indemnité de protection visée à l'article 32tredecies, § 4/2°, de la loi du 04 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à compter du 11 avril 2015.

3) Quant à l'indemnité pour licenciement abusif.

Le premier juge déclara cette demande non fondée et, partant, débouta Madame S. B. de ce chef de demande.

4) Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Le tribunal déclara cette demande non fondée et, en conséquence, débouta Madame S. B. de sa demande.

5) Quant à la délivrance des documents sociaux.

Le premier juge déclara cette demande fondée et condamna la S.P.R.L. GODIVA à délivrer à Madame S. B. les documents sociaux rectificatifs à savoir, la fiche de salaire relative à l'indemnité de rupture et la prime de fin d'année ainsi que le document C4 (en ôtant toute allusion à une quelconque faute grave) dans les 30 jours de la signification du jugement à intervenir et ce, sous astreinte de 25 € par jour de retard et par document manquant.

6) Quant aux dépens.

Le tribunal compensa partiellement en vertu de l'article 1017, alinéas 4 du Code judiciaire, les dépens dans la mesure ci-après :

- Il condamna la S.P.R.L. GODIVA à supporter à concurrence de 2/3 l'indemnité de procédure, soit la somme de 1.600€ ;
- Il condamna Madame S. B. à supporter à concurrence d'1/3 l'indemnité de procédure, soit la somme de 800€.

7) Quant à l'exécution provisoire.

Le premier juge estima qu'il n'y avait pas lieu de « déclarer le jugement exécutoire, la demande y relative n'étant pas motivée à suffisance de droit ».

La S.P.R.L. GODIVA interjette appel de ce jugement.

OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL

Aux termes de sa requête d'appel, la S.P.R.L. GODIVA sollicite la mise à néant du jugement dont appel en ce qu'il a fait droit aux prétentions postulées par Madame S. B. et la confirmation du jugement en ce qu'il a débouté celle-ci de ses chefs de demande portant sur l'indemnité pour licenciement abusif ainsi que sur l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Par ailleurs, elle postule la condamnation de Madame S. B. aux dépens des deux instances.

OBJET DE L'APPEL INCIDENT

Aux termes de son appel incident complété par ses conclusions de synthèse, Madame S. B. sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il l'a déboutée de sa demande d'indemnisation pour licenciement abusif.

Elle postule, partant, la condamnation de la S.P.R.L. GODIVA à lui verser la somme de 10.000€ à titre de licenciement abusif (dommage moral) fondé sur les articles 1134, alinéa 3, et 1382 du Code civil.

Madame S. B. revendique, également, le bénéfice de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable dans l'hypothèse où il ne serait pas fait droit à sa demande d'indemnité de protection liée au dépôt de sa plainte pour harcèlement moral et sexuel.

Dans cette hypothèse, elle réclame une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, soit la somme de 9.181,64€.

Enfin, Madame S. B. fait grief au premier juge de ne pas avoir condamné la S.P.R.L. GODIVA à lui régler une somme de 2.400€ à titre d'indemnité de procédure « alors qu'elle obtient pleinement gain de cause sur le plan des principes de ses deux demandes principales » portant sur l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité protectionnelle visée par l'article 32tredecies de la loi du 04 août 1996 de telle manière qu'il n'y a pas lieu de compenser les dépens.

DISCUSSION– EN DROIT :

I. Fondement des appels principal et incident

I.1. Quant à la régularité du licenciement pour motif grave signifié à Madame S. B.

I.1.a) Quant au respect du double délai légal de 3 jours.

A. Position des parties.

Madame S. B. fait grief au premier juge de ne pas avoir considéré que son licenciement était tardif au regard de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978.

Elle fait valoir que la S.P.R.L. GODIVA a eu connaissance de sa présence à la manifestation litigieuse le jour même où elle s'est produite, soit le 27 mars 2015.

De même, souligne Madame S. B., la S.P.R.L. GODIVA aurait eu connaissance des propos litigieux tenus par d'autres manifestants ce même jour lorsque les pancartes étaient brandies et les slogans scandés sous les fenêtres de Monsieur P. F.

Elle considère, ainsi, que la S.P.R.L. GODIVA avait, donc, à cette date, tous les éléments en sa possession pour porter un regard critique sur son cas en faisant, comme elle l'a fait dans son courrier du 15 avril, un lien entre le fait qu'elle avait participé à la manifestation, d'une part, et un soi-disant cautionnement par elle des propos évoqués, d'autres part.

Si, par impossible, observe Madame S. B., la S.P.R.L. GODIVA n'avait pas eu connaissance des faits litigieux le 27 mars 2015 – quod non – elle en aurait connaissance, en tout état de cause, le 30 mars 2015 au plus tard lorsqu'elle invita huissier de justice à constater « le contenu de différentes pages sur internet ».

Elle explique que, contrairement à ce que prétend la S.P.R.L. GODIVA et à ce qu'a pu considérer le premier juge, le courriel du 8 avril 2015 n'a rien pu appendre de nouveau à la S.P.R.L. GODIVA BELGIUM « dans sa tentative d'amalgame ».

Madame S. B. considère que la S.P.R.L. GODIVA BELGIUM « s'est, ni plus ni moins, servi du mail du 8 avril pour tenter de faire « revivre » facticement le délai de 3 jours, ce qui n'est pas acceptable ».

De son côté, la S.P.R.L. GODIVA estime avoir eu une connaissance précise et certaine des faits justifiant le licenciement pour motif grave le 8 avril 2015, suite au courriel de Madame S. B.

La manifestation à laquelle elle a pris part le 27 mars 2015 constitue, à l'appui de ce motif grave, un fait antérieur venant éclairer le fait grave qui lui est reproché et qui s'est révélé

avec suffisamment de certitude lors de l'envoi de ce courriel. Par ce courriel du 8 avril 2015, la S.P.R.L. GODIVA estime avoir eu la connaissance suffisante et certaine que Madame S. B. aurait cautionné les propos insultants et malveillants tenus au cours de la manifestation du 27 mars 2015.

C'est donc bien sur la base du courriel du 8 avril 2015 que Madame S. B. a été licenciée pour motif grave le 11 avril 2015, soit dans le premier délai légal de 3 jours ouvrables. Le courrier du 15 avril 2015 est également adressé dans le respect du deuxième délai légal de trois jours.

B. Position de la Cour de céans

B.1) Rappel des principes applicables

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « *le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins* ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 précise que « *peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps: le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 6/2/1995, Pas. I, p. 141).

Elle a eu, aussi, l'occasion de préciser que « cette disposition (l'article 35, alinéas 3 et 4, était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la cour du travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps » (Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du ministère public).

La charge de la preuve (tant de la réalité des faits que) du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 incombe à la partie qui invoque l'existence du motif grave (article 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute (s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

Selon la Cour de Cassation, « le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant le congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction » (Cass., 22/10/2001, Pas., I, p.

1676; Cass., 14/05/2001, Pas., I, p. 848; Cass., 6/9/1999, Pas., I, p. 1076; Cass., 14/10/1996, Pas., I., p. 983; Cass., 19/03/2001, Pas., I, p. 436).

La connaissance du fait fautif doit donc être certaine et suffisante pour asseoir la conviction de l'auteur de la rupture ainsi que celle du destinataire du congé et de la justice.

C'est la connaissance effective dans le chef de la personne ayant le pouvoir de rompre le contrat de travail qui doit être prise en compte et non la possibilité de connaître ce fait (Cass., 14/05/2001, Pas., I, p. 840).

De manière constante, la Cour de Cassation rappelle que le délai légal de 3 jours ouvrables débute le jour de la connaissance des faits et non le jour où la personne compétente pour donner le congé « aurait pu ou dû » en avoir connaissance. Elle censure les arrêts qui considèrent que la rupture pour motif grave est irrégulière par la seule circonstance que son auteur avait la possibilité de connaître plus tôt les faits allégués à titre de motif grave (voyez notamment Cass., 28/02/1994, JTT, 1994, p. 286; Cass., 25/04/1989, JTT, 1989, p. 81; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE ; «Le licenciement pour motif grave », 2^{ème} édition, Larcier, 2012, p. 67).

Aux fins d'acquérir une telle connaissance, l'employeur peut avoir recours à des mesures d'investigation, telles l'audition du travailleur ou une enquête (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, 2005, §16).

Il n'est, cependant, pas obligatoire de recourir à de telles mesures.

En d'autres termes, l'audition du travailleur ou l'enquête menée par l'employeur peuvent constituer l'événement permettant d'acquérir la certitude de l'existence du fait et de sa gravité de telle sorte que, dans ces hypothèses, le délai de trois jours ne commencera à courir que le lendemain de l'audition ou de la clôture de l'enquête.

Ces mesures ne peuvent, toutefois, pas être utilisées comme moyens de rattraper le temps perdu dès lors que l'employeur avait acquis une certitude suffisante des faits avant l'audition ou l'enquête.

De la circonstance selon laquelle le licenciement a été décidé à la suite d'un entretien portant sur des faits qui étaient connus de l'employeur avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause (Cass., 14 octobre 1996, JTT 1996, p. 500 et note; Cass., 8 novembre 1999, JTT 2000, p. 210; Cass., 5 novembre 1990, Chr. Dr. Soc., 1991, p. 243; M. DUMONT, «Le double délai de trois jours: la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion « in « Le congé pour motif grave », Anthémis, 2011, p. 76).

Tout est question d'appréciation en fait.

Par ailleurs, aux termes d'un arrêt prononcé le 17/01/2005, la Cour de Cassation a livré l'enseignement suivant :

« il ne résulte d'aucune des dispositions de l'article 35 de la loi du 3/7/78 que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doit être entamée sans délai et menée avec célérité » (JTT, 2005, p. 137).

Enfin, comme le décide la Cour de Cassation aux termes de son arrêt du 4 décembre 1998, *«lorsque le juge considère que la partie qui a mis fin au contrat pour motif grave prouve qu'elle n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, il décide légalement que la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours»* (Cass., 4/12/1989, Pas., 1990, I., p. 418).

En raisonnant de la sorte, le juge ne renverse pas les règles relatives à la charge de la preuve (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., p. 76).

B.2) Application des principes au cas d'espèce.

En déterminant la cause juridique du congé, la notification opérée par l'envoi de la lettre d'énonciation des fautes graves constitutives de motif grave assure l'exercice du contrôle juridictionnel dont elle en délimite les contours.

En l'espèce, la Cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement des fautes graves constitutives de motif grave mentionnées au sein de la lettre adressée par la S.P.R.L. GODIVA à Madame S. B. le 15 avril 2015.

Aux termes de celle-ci, il est fait grief à Madame S. B. d'avoir cautionné par mail du 8 avril 2015 les propos insultants et malveillants tenus au cours de la manifestation du 27 mars 2015.

Il s'impose, dès lors, d'avoir égard exclusivement au mail du 8 avril 2015 aux fins de déterminer si, dans un premier temps, le congé pour motif grave a été notifié dans les 3 jours ouvrables de la connaissance suffisante et certaine des faits prétendument reprochés à Madame S. B. et ce indépendamment de la problématique liée à la matérialité même et à l'imputabilité de ces griefs à Madame S. B.

Tel est assurément le cas en l'espèce puisque le congé pour motif grave a été notifié à Madame S. B. le 11 avril 2015 soit sur le premier délai légal de 3 jours de la prétendue connaissance suffisante et certaine des faits litigieux puisqu'il est allégué par la S.P.R.L. GODIVA que c'est sur base de ce courriel du 08 avril 2015 qu'elle a été licenciée pour motif grave.

Dans un second temps, il y a lieu de vérifier si l'énonciation des fautes graves constitutives de motif grave s'est opérée dans le délai légal de 3 jours ouvrables suivant le congé.

Le congé du 15 avril 2015 a, été, également, adressé dans le respect du second délai légal de 3 jours ouvrables sachant que le 12 avril est un dimanche.

Sur base de ce constat, force est de constater que la S.P.R.L. GODIVA a respecté le double délai légal de 3 jours visé par les alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel quant à ce et, partant, de déclarer l'appel incident non fondé sur ce point.

I.1.b) Quant à la matérialité de la faute grave constitutive de motif grave imputée à Madame S. B.

A) Position des parties.

La S.P.R.L. GODIVA fait grief au jugement dont appel d'avoir considéré qu'elle ne démontrait pas la matérialité et la gravité de la faute reprochée à Madame S. B.

Or, fait-elle valoir, après avoir prononcé des injures, menaces, propos diffamants et s'être rendue coupable d'incitations à la violence lors de la manifestation du 27 mars 2015, Madame S. B. ne s'est rétractée à aucun moment et a été, au contraire, jusqu'à cautionner et entériner, dans son mail du 8 avril 2015, les propos tenus alors même que la société et Monsieur P. F. lui avaient « tendu la perche » dans leur courrier du 7 avril pour enterrer ces événements pourtant graves pour assurer la réintégration de Madame S. B.

La S.P.R.L. GODIVA souligne, ainsi, que contrairement à ce expose de manière inexacte Madame S. B., ce n'est donc pas en participant à une manifestation violente et en tenant publiquement des propos menaçants et injurieux qu'elle a outrepassé son droit à la liberté d'expression mais bien en cautionnant intégralement et inconditionnellement ces propos dans son courriel du 8 avril 2015, manifestant, ainsi, sa volonté persistante de ne pas s'inscrire dans le respect mutuel indispensable à la poursuite de la relation de travail.

De son côté, Madame S. B. sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a déclaré le licenciement pour motif grave non fondé.

Elle reproche à la S.P.R.L. GODIVA d'avoir opéré une « sélection scandaleuse » du mail du 08 avril 2015 « en y faisant littéralement du shopping en sortant certaines phrases de leur contexte, en occultant parfois des morceaux entiers de phrase ou, encore, en lisant manifestement mal ce qui est écrit ».

Madame S. B. estime, tout au contraire, qu'il n'y a pas, dans son mail, le moindre indice laissant penser qu'elle aurait ouvertement cautionné les propos évoqués pour autant que ceux-ci puissent être considérés comme répréhensibles.

B) Position de la Cour de céans

B.1) Rappel des principes applicables

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit:

« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, www.juridat.be; C.T. Liège, 2/2/2006, www.juridat.be; C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Ch. D.S., 2006, p. 135).

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990, I, p. 215).

2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, www.juridat.be).

La Cour de cassation en conclut que « cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles » (Cass., 6/3/1995, J.T.T. 1995, p. 281, note C. Wantiez).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/4/1997, Pas., I, p. 514).

D'autre part, comme l'observe avec pertinence H. Deckers (« Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261), la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise. C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que

le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seraient de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave » (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238).

En effet, il est évident que le motif grave doit être apprécié "*in concreto*" c'est-à-dire à la lumière de toutes les circonstances de l'espèce qui peuvent aggraver la responsabilité du travailleur mais aussi l'atténuer; en d'autres termes, il doit être analysé en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans le cadre duquel il a été posé.

Enfin, il va de soi que la charge de la preuve de la matérialité de la faute grave imputée au travailleur repose sur l'employeur.

B.2) Application des principes au cas d'espèce

En l'espèce, la Cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement de la faute grave constitutive de motif grave mentionnée au sein de la lettre du 15 avril 2015 à savoir que Madame S. B. a cautionné de manière inconditionnelle, par mail du 9 avril 2015, les calicots et propos tenus à l'égard de Monsieur P. F. par les participants à la manifestation du 27 mars 2015.

Aux termes de ses conclusions de synthèse du 1^{er} février 2019, la S.P.R.L. GODIVA confirme explicitement que « contrairement à ce que souligne de manière inexacte Madame S. B., ce n'est, donc, pas en participant à une manifestation violente et en tenant publiquement des propos menaçants et injurieux que Madame S. B. a outrepassé son droit à la liberté d'expression, c'est en cautionnant intégralement et inconditionnellement ces propos dans son courriel du 08 avril 2015, manifestant, ainsi, sa volonté persistante de ne pas s'inscrire dans le respect mutuel indispensable à la poursuite de toute relation de travail » (p.13 conclusions de synthèse d'appel du 1^{er} septembre 2019, n°75).

En réalité, la S.P.R.L. GODIVA, pour fonder le licenciement pour motif grave signifié à Madame S. B., s'est saisie du mail du 08 avril 2015 mais en a détourné le sens commun :

- Madame S. B. y affirme, certes, que « nous avons, mes collègues et moi toujours été en accord », mais uniquement « pour ce qui est des faits de harcèlement divers et d'abus de pouvoir ». Elle entend, du reste, se distancer du dérapage de la manifestation dès lors qu'elle qualifie explicitement de « regrettables » « certaines paroles dites lors du rassemblement qui ont pu vous (Monsieur P. F.) heurter ».
- Elle indique que « dans tout rassemblement, il peut y avoir certains détails qui échappent à notre contrôle ». Madame S. B. ne qualifie pas les injures et menaces de « détails » mais entend rappeler par-là que le but éventuel d'une manifestation porte sur des revendications ou sur la dénonciation de faits inacceptables et que le mode d'expression des participants est accessoire par rapport au but poursuivi.

Il paraît évident qu'une personne participant à une manifestation n'a évidemment aucune obligation à quitter celle-ci pour, par hypothèse, ne pas être associée aux propos ou aux messages véhiculés par d'autres manifestants quand bien même les slogans clamés par certains manifestants seraient particulièrement violents.

- Par ailleurs, il n'y a aucune preuve de ce que Madame S. B. aurait organisé la manifestation du 27 mars 2015 : il ne ressort pas de procès-verbal de constat de l'huissier de justice DE MEY du 30 mars 2015 que Madame S. B. aurait été l'auteur des injures proférées et encore moins l'instigatrice de la manifestation voire de la diffusion des faits litigieux sur « Facebook » et « YouTube ». L'imputabilité des faits litigieux à Madame S. B. n'est aucunement démontrée.

En conclusion, la Cour de céans, à l'instar du premier juge, estime que la S.P.R.L. GODIVA ne démontre pas la matérialité même de la faute grave constitutive de motif grave reprochée à Madame S. B. de telle sorte que le congé pour motif grave lui signifié le 10 avril 2015 est non fondé.

Il s'impose de confirmer, partant, le jugement dont appel sur ce point de telle sorte que l'appel principal est non fondé quant à ce.

I.1.c) Quant aux conséquences financières de l'absence de fondement de licenciement pour motif grave.

Compte tenu de son ancienneté, Madame S. B. postule une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois et 9 semaines de rémunération, soit une somme de 11.882,13 € décomposée de la manière suivante :

- 1.503,60 € x 13,92 = 20.930,11 € ;
- 200€ (+ pécule) x 12 pour sursalaire travail d'équipe et de nuit;
- 4,91 € x 223 pour quote-part employeur dans les chèques-repas ;
- 200 € x 12 pour quote-part employeur assurance pension ;
- 75 € x 12 pour quote-part employeur assurance hospitalisation
- Sous-total : salaire annuel moyen de 28.085,04€ bruts

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la S.P.R.L. Godiva à verser madame S. B. les sommes brutes de 11.882,13 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois et 9 semaines de rémunération à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant brut à partir du 11 avril 2015.

Il y a lieu de faire droit à la demande de Madame S. B. sollicitant une somme provisionnelle de 1€ à titre de solde du pécule de vacances de sortie. Cette somme provisionnelle ne fait

pas l'objet de contestation. Elle sera majorée des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant brut à partir du 11 avril 2015.

De même, en l'absence de motif grave et compte tenu de l'ancienneté de Madame S. B., le premier juge a, à bon droit, condamné la S.P.R.L. GODIVA au paiement de la prime de fin d'année calculée *pro rata temporis* et évaluée à la somme de 416,06 € bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant brut à partir du 11 avril 2015.

Il s'impose, également, de confirmer le jugement dont appel portant sur la remise de documents sociaux rectificatifs (fiche de salaire relative à l'indemnité de rupture et prime de fin d'année ainsi que du formulaire C4) dans les 30 jours de la signification du présent arrêt sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard et par document manquant).

L'appel principale de la SPRL Godiva est non fondé quant à ce.

I.2. Quant à l'indemnité de protection déduite de l'article 32tredecies de la loi du 04 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

A) Les principes légaux applicables

L'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose:

« § 1er. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants :

1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur (..)

§ 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. (...) ».

La charge de la preuve des motifs de licenciement étrangers à la plainte incombe donc à l'employeur. Si celui-ci ne démontre pas de tels motifs de licenciement, il est redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération correspondant à la rémunération brute de 6 mois ou de dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Suivant les travaux préparatoires ayant précédé l'adoption de la loi du 10 janvier 2007, le législateur a voulu protéger le travailleur contre le licenciement opéré à titre de représailles au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou violence au travail auprès de différents acteurs ou institutions.

« Il est clair qu'un travailleur qui dépose une plainte pour cause de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail doit être protégé des représailles de l'employeur. La protection contre le licenciement doit donc être maintenue » (Doc. 51, 2686/001, Chambre, 5^e session de la 51^{ème} législature 2006-2007, p.11).

L'indemnité procédurale ne sanctionne donc pas le harcèlement moral lui-même mais bien le licenciement par mesure de représailles à une plainte pour harcèlement moral . S'est posée, dès lors, une question en jurisprudence (non résolue par la loi du 28 février 2014 qui a complété la loi du 4 août 1996) : les motifs du licenciement doivent-ils être étrangers au seul dépôt de la plainte pour harcèlement ou les motifs du licenciement doivent-ils, également, être étrangers au contenu de la plainte ?

La jurisprudence s'est divisée sur cette question : une partie de celle-ci ainsi qu'une partie de la doctrine ont répondu par la négative en faisant valoir que si les faits devaient être étrangers à la plainte, il s'imposait, également, que les motifs de celle-ci ne soient pas étrangers au contenu de la plainte (en ce sens : C.T. Mons, 26/01/2018, J.L.M.B., 2018, p. 1847 et obs. de M. SIMON sous cet arrêt ; C.T. Liège, 9/8/2016, J.L.M.B., 2017, p.744 ; C.T. Bruxelles, 21 septembre 2011, Chr. D.S., 2017, p.87).

Une autre partie de la jurisprudence et de la doctrine soutenaient la thèse contraire à savoir que l'employeur devait démontrer que le licenciement était motivé par d'autres faits que le dépôt même de la plainte dès lors que l'intention du législateur n'est pas d'interdire le licenciement pour des motifs qui ne sont pas étrangers au contenu de la plainte pour harcèlement moral (en ce sens : C.T. Bruxelles, 18/01/2018, J.T.T., 2019, p. 272 ; C.T. Bruxelles, 03/10/2018, J.T.T., 2019, p. 97 ; H. FUNCK, « La protection en raison d'un dépôt de plainte pour harcèlement », Ch. D.S., 2017, p.81).

La question se pose assurément, en l'espèce, dès lors que le licenciement est fondé sur le cautionnement par Madame S. B. de propos insultants et injurieux ciblant Monsieur P. F. suite à l'absence alléguée de réaction aux faits de harcèlement qui se seraient produits au sein des établissements de la S.P.R.L. GODIVA et qui auraient été dénoncés par Madame S. B. aux termes de sa plainte formelle du 17 mars 2015.

Par arrêt du 20 janvier 2020, la Cour de cassation a tranché la controverse en disant pour droit que «si l'article 32tredecies, §1, de la loi du 4 août 1996 interdit à l'employeur de mettre fin à la relation de travail en raison du dépôt de la plainte, elle n'exclut pas que le licenciement puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans cette plainte». (Cass., 20/01/2020, Chr.D.S., 2020, p.5 avec les conclusions du ministère public).

Comme le souligne le ministère public dans ses conclusions précédant l'arrêt précité :

« (...) la protection du travailleur plaignant, que tend à assurer l'article 32 terdecies, lui profite selon les travaux parlementaires, en ce qu'il ' a entrepris certaines démarches, entamé certaines procédures dans le cadre de la protection contre la violence ou le harcèlement travail '.

« Apparaît donc bien visé le fait même des démarches, c'est-à-dire l'aspect processuel de la plainte, bien plus que la teneur mêmes des faits qui y sont invoqués.

« Le fait de la plainte se distingue donc à cet égard des faits invoqués dans la plainte : la loi m'apparaît vouloir faire obstacle au caractère vindicatif d'un licenciement 'donnant donnant' par lequel l'employeur entendrait réagir *ex abrupto* en guise de représailles au dépôt de la plainte de son travailleur. »

Il découle de cet arrêt que le licenciement de Madame S. B. peut se justifier par les motifs déduits de faits invoqués dans la plainte de celle-ci.

Comme l'observe à bon droit Monsieur l'Avocat général, la S.P.R.L. GODIVA peut, donc, quant à la protection en raison du dépôt de plainte, faire valoir que le licenciement est justifié par la caution donnée par Madame S. B. à des propos injurieux en lien avec le harcèlement moral invoqué dans la plainte. En effet, dans ce cas, le licenciement n'est pas en lien direct avec le fait, comme tel, d'avoir déposé plainte : il est éventuellement en lien avec les faits de harcèlement eux-mêmes.

La S.P.R.L. GODIVA justifie de l'existence de motifs étrangers fondant le licenciement pour motif grave en faisant valoir que « lorsque l'ambiance de travail s'est détériorée et que des mécontentements se sont fait entendre, elle a immédiatement pris les devants en organisant plusieurs réunions avec ses employés, afin que ceux-ci puissent librement exprimer leurs ressentis et griefs. »

Ces réunions ont en effet eu lieu les 25 février, 23 mars et 2 avril 2015 (pièces 2 et 4 du dossier de Madame S. B.).

En outre, dans le courriel du 7 avril 2015, en réponse à celui du 4 avril de Madame S. B., dans lequel celle-ci l'interpelle sur les faits de harcèlement, M. P. F., pour la S.P.R.L. GODIVA, répond de manière neutre : « (...) nous attendons que la société Provikmo, en toute indépendance, se prononce sur le contenu de votre plainte pour la qualifier comme il se doit. La plainte date du 24 mars courant et il me paraît téméraire dès lors d'en anticiper les conclusions. »

Ces deux éléments indiquent que la S.P.R.L. GODIVA n'éprouvait *a priori* pas de difficulté au regard du dépôt d'une plainte pour harcèlement moral visant trois membres de sa hiérarchie.

Cependant, Madame S. B. évoque dans ses conclusions de synthèse (p.24) la situation de plusieurs autres travailleurs qui se sont plaints de la politique des ressources humaines de la

société adoptée à leur égard alors même qu'ils sollicitaient le droit de pouvoir retrouver une ambiance saine de travail.

Ainsi :

- Madame K. Z., occupée dans le cadre d'un CDD, ne put soudainement plus bénéficier d'un CDI à compter du 1^{er} avril 2015;
- Monsieur J. N. fut sévèrement rappelé à l'ordre pour avoir averti la délégation syndicale des faits de harcèlement (pièces 14-15) ;
- Madame N. K., enceinte à l'époque, a été contrainte de se mettre en congé de maladie, le contexte étant devenu beaucoup trop malsain ;
- Madame S., étudiante en CDD, n'a pas eu de renouvellement de contrat ;
- Madame M. J. fut également rappelée à l'ordre pour avoir prétendument poussé des collègues de travail à porter plainte. In fine, après plus de 30 ans d'occupation à la Grand Place, elle fut mutée, contre sa volonté, à la boutique de l'usine.

Ces allégations soutenues par des pièces déposées au dossier de Madame S. B. (pièces 13, 15, 16 et 17) et qui démontrent que la S.P.R.L. GODIVA a reproché, apparemment sans preuve suffisante, à plusieurs travailleurs d'avoir cautionnés les insultes, les menaces et autres dérapages verbaux qui se sont produits lors de la manifestation du 27 mars 2015 n'ont jamais été démenties par la S.P.R.L. GODIVA aux termes de ses conclusions.

A l'instar de Monsieur l'Avocat général, la Cour de céans conclut qu'il ressort de ces pièces une « récurrence » de traitement défavorable à l'égard de plusieurs travailleurs ayant dénoncé de manière informelle des faits constitutifs de harcèlement dans le contexte de relations sociales tendues au sein de la S.P.R.L. GODIVA. Cette situation a conduit un nombre indéterminé de travailleurs à saisir les médias et à manifester sur la voie publique leur colère par rapport au climat de travail malsain régnant au sein des établissements de la S.P.R.L. GODIVA dès lors qu'il leur apparaissait que le management ne prenait aucune initiative pour cesser le mal-être au travail ressenti par plusieurs travailleurs.

Partant de ce constat, force est à la Cour de céans de constater que la S.P.R.L. GODIVA ne démontre pas de manière certaine que le licenciement pour motif grave signifié à Madame S. B. sur base de motifs déclarés non fondés, et ce 20 jours après le dépôt d'une plainte formelle pour harcèlement moral, est étranger au dépôt de cette plainte auprès du SEPP PROVIMKO.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la S.P.R.L. GODIVA à verser à Madame S. B. la somme brute de 14.042,52€ (6x2.340,42€) sur base de l'article 32tredecies, §4/2, de la loi du 4 août 1996, équivalente à 6 mois de rémunération, somme à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 11 avril 2015.

L'appel principal de la S.P.R.L. GODIVA est non fondé quant à ce.

I.3. Quant à l'indemnité pour licenciement abusif

I.3.a) Rappel des principes applicables.

En droit belge, le droit de licencier un travailleur n'est pas soumis à l'existence d'une cause réelle et sérieuse de telle sorte qu'il est discrétionnaire. Cette caractéristique n'exclut pas, qu'en mettant fin au contrat de travail, l'employeur puisse commettre une faute sanctionnée par application de la théorie de l'abus de droit ou du principe de l'exécution de bonne foi.

La théorie de l'abus de droit entend sanctionner celui qui, en exerçant un droit, dépasse les limites de l'exercice normal du droit. Afin d'établir ces limites, le critère général de l'exercice normal ou anormal du droit est utilisé pour justifier la théorie de l'abus de droit. C'est, donc, dans ses relations à autrui que se révèle l'exercice normal ou anormal du droit. La faute constitutive d'abus de droit peut être appréciée par référence au comportement du bon père de famille, soit de l'homme normalement prudent et avisé.

Dans un arrêt de principe du 10 septembre 1971, la Cour de Cassation a consacré le critère général de l'exercice normal du droit sans ambiguïté en relevant que «l'abus de droit peut résulter, non seulement de l'exercice d'un droit avec l'intention de nuire, mais aussi de l'exercice du droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal par une personne prudente et diligente» (Cass., 10/09/1971, Bull, et Pas., 1972, I, p. 28).

Dans ses conclusions, précédant cet arrêt de principe, le premier avocat général W. GANSHOF VANDER MEERSCH a fixé les contours de la théorie en relevant notamment que « le droit de l'un cesse là où commence le droit de l'autre ». Dans cette approche, le respect des droits d'autrui devient la pierre angulaire de la théorie de l'abus puisque la limite du droit est déterminée par le droit d'autrui.

Les sous-critères de la théorie de l'abus de droit sont les suivants :

a) l'intention de nuire :

Dans leur recherche de l'intention de nuire, les tribunaux s'attachent à déceler les motifs réels à la base du licenciement et vérifient s'ils révèlent une intention de nuire.

Ils considèrent que le juge ne peut se contenter de relever que le motif allégué comme cause du licenciement ne correspond pas à la réalité mais il s'impose de rechercher si, derrière ce motif, l'intention de nuire est établie (C.T. Liège, 23/11/2004, RG 6887/01, inédit).

L'employeur est considéré comme ayant agi dans le but de nuire à un travailleur lorsque le congé est notifié à titre de représailles alors que le travailleur n'a commis aucune faute en réclamant le respect de ses droits.

Le licenciement pour un motif futile peut, également, être considéré comme abusif lorsqu'il cache la réelle intention de l'employeur et que celle-ci est fautive. Ainsi, le licenciement opéré pour un motif « apparent » se révélant totalement étranger à la véritable raison qui a déterminé la décision de rupture est constitutif d'abus de droit si cette raison est illégitime. Il en est de même du motif inexact qui traduit l'intention malveillante de l'employeur.

b) la légèreté blâmable :

La légèreté blâmable constitutive d'abus de droit peut se manifester de diverses manières :

- la brusque rupture;
- le comportement négligent de l'employeur ;
- l'imputation erronée d'un motif grave;
- le moment inopportun du congé, notamment parce que le licenciement est notifié à un moment psychologique et moralement défavorable au travailleur (voyez : V. VANNES et L. DEAR, « La rupture abusive du contrat de travail - Théorie et applications », Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 438).

Le caractère abusif du licenciement pourra, également, être déduit des circonstances entourant celui-ci étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur.

c) le détournement de la finalité économique et sociale du droit:

Dans le cadre de cette approche, l'exercice du droit doit reposer sur le respect de la volonté du législateur en vue de laquelle il a octroyé le droit dont question. Les droits de l'employeur ne peuvent, en effet, être utilisés à d'autres fins que celles déduites de la finalité économique et sociale conclue par le législateur lorsqu'il a accordé le droit de licenciement à l'employeur.

En effet, le droit de licenciement constitue un « droit-fonction » c'est-à-dire un droit dont l'employeur peut et doit faire usage seulement pour le plus grand bien de son entreprise, l'employeur en y recourant occasionnant, par la force des choses, un préjudice financier à son cocontractant.

L'employeur commet dès lors un abus de droit lorsqu'il pose un acte contraire au but de l'institution, à son esprit, à sa finalité.

En application de ce critère, tout détournement de la finalité pour laquelle le droit a été institué peut être constitutif de faute sans qu'il soit besoin d'établir une intention de nuire, la témérité ou la légèreté de celui qui l'exerce. L'abus de droit se caractérise alors par le seul fait du détournement du but voulu par le législateur. Dans ce cas, le juge est tenu d'examiner le fondement du droit et la manière dont le titulaire a exercé son droit. Il doit apprécier un élément subjectif dans le chef du titulaire du droit et le comparer au but voulu par le législateur, élément objectif.

d) le critère de l'intérêt légitime de l'exercice du droit:

L'exercice de l'intérêt légitime du droit est déterminé par les éléments de la cause dont la prise en considération des intérêts légitimes d'autrui.

Dans différents arrêts de principe, la Cour de cassation a consacré le critère de l'intérêt légitime comme critère de l'abus de droit en relevant qu' *«il peut y avoir abus de droit lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant. Tel est le cas lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit. Dans l'application des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause»* (voyez à titre d'exemple, Cass., 15 mars 2002, J.T., 2002, p. 814).

L'appréciation de l'intérêt légitime du droit ou l'absence d'intérêt légitime est déterminée par le préjudice causé hors de proportion avec l'avantage recherché.

En conclusions, le licenciement abusif de l'employé relève, donc, de la notion générale d'abus de droit laquelle est habituellement reliée, en matière contractuelle, à l'article 1134, alinéa 3, du Code civil qui consacre le principe de l'exécution de bonne foi des conventions et est régie, sur le plan de la charge de la preuve, par les articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, aux termes desquels chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle invoque.

La Cour de Cassation reconnaît un contenu autonome à l'article 1134 du Code civil qui « constitue une disposition qui régit, de façon effective, le comportement des parties dans l'exécution des contrats » (J-L. FAGNART, « L'exécution de bonne foi des conventions », obs. sous Cass., 19 septembre 1983, R.C.J.B., 1986, p. 262).

Enfin, pour obtenir réparation de son dommage constitutif au licenciement abusif dont il a fait l'objet, le travailleur devra prouver que l'abus de droit est générateur, dans son chef, d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis.

I.3.b) Application des principes au cas d'espèce

Madame S. B. sollicite l'octroi d'une somme de 10.000€ à titre d'indemnité morale pour licenciement abusif fondé sur les articles 1134, alinéas 3, et 1382 du code civil.

Elle fait valoir que la S.P.R.L. GODIVA a sciemment détourné le droit de rupture de sa finalité puisque, bien qu'elle ait toujours exercé sa fonction avec professionnalisme et entrain malgré les faits de harcèlement subis, elle s'est retrouvée licenciée sans raison valable quelques jours seulement après le dépôt d'une plainte pour harcèlement, une brève participation à une manifestation ayant pour but de dénoncer lesdits faits de harcèlement et l'envoi d'un courriel au contenu mesuré.

Le licenciement pour motif grave irrégulier ou injustifié est, en principe, sanctionné par le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Celle-ci couvre de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail (Cass., 26/09/2005, J.T.T., 2005 p. 494 ; Cass., 07/08/2001, J.T.T., 2001, p.410).

La faute causée par la S.P.R.L. GODIVA est, donc, déjà réparée par le versement de l'indemnité protectionnelle visée à l'article 32tredeceis, §4/2°, de la loi du 04 août 1996 ainsi que par celui de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il appartient, dès lors, à Madame S. B. de démontrer l'existence d'un dommage exceptionnel qui n'aurait pas été réparé ni par l'indemnité compensatoire de préavis ni par l'indemnité protectionnelle.

Pour démontrer son dommage exceptionnel, Madame S. B. se contente d'affirmer qu'il est fondé sur un sentiment d'injustice [et-ses corollaires : perte de motivation, dévalorisation de l'image de soi- atteinte à sa réputation, accusations mensongères] qu'elle a éprouvé en se voyant injustement licenciée.

Cette affirmation non étayée ne répond pas au prescrit des articles 870 du Code judiciaire et 1315 du Code civil, comme l'a souligné, à bon droit, le premier juge.

Dès lors que la faute supplémentaire commise par la S.P.R.L. GODIVA et le dommage spécifique non réparé ne sont pas établis, il n'y a pas lieu de s'interroger sur le lien de causalité.

Il s'impose, dès lors, de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame S. B. de sa demande d'indemnité pour licenciement abusif et, partant, de déclarer l'appel incident non fondé quant à ce.

I.4. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Madame S. B. indique dans ses conclusions de synthèse d'appel que c'est seulement dans l'hypothèse où il ne serait pas fait droit à sa demande d'indemnité protectionnelle fondée sur l'article 32terdecies, §4/2°, de la loi du 4 août 1996 qu'elle réclame une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable fixée à 17 semaines.

Or, en l'espèce, la Cour de céans a confirmé le jugement dont appel en ce qu'il a accordé à Madame S. B. le bénéfice de l'indemnité protectionnelle susvisée.

Ce chef de demande ne présente, dès lors, plus d'objet en degré d'appel.

I.5. Quant aux dépens des deux instances.

Dès lors que Madame S. B. triomphe très largement dans ses prétentions, elle est en droit de prétendre au bénéfice de l'indemnité de procédure de base (2.400€) tant pour la procédure mue devant le tribunal de travail que pour celle diligentée devant la Cour de céans.

Il s'impose, dès lors, de déclarer l'appel incident de Madame S. B. fondé en ce qu'il fait grief au jugement dont appel d'avoir compensé partiellement les dépens de première instance et, partant, de réformer le jugement dont appel sur ce point.

* * *

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Vu l'avis écrit conforme de Monsieur le Substitut général H. FUNCK ;

Déclare l'appel principal recevable mais non fondé ;

Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé en ce qu'il fait grief au jugement dont appel d'avoir compensé partiellement les dépens de première instance ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a compensé partiellement les dépens de première instance ;

Prend acte que le chef de demande portant sur l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est sans objet ;

Condamne la S.P.R.L. GODIVA aux frais et dépens des deux instances liquidés à la somme de 4.800€ se ventilant comme suit :

- indemnité de procédure de base de première instance : 2.400€
- indemnité de procédure de base de degré d'appel : 2.400€

Ainsi arrêté par :

X. VLIEGHE, président de chambre e.m.,
A. CLEVEN, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

R. PARDON,

X. VLIEGHE,

A. CLEVEN, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par X. VLIEGHE, Président de chambre e.m., et R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé.

G. ORTOLANI

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 10 novembre 2020, où étaient présents :

X. VLIEGHE, président de chambre e.m.,
G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

X. VLIEGHE,