Rép. n° 2011/1148

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 21 AVRIL 2011

4ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - Contrats de travail - Employé
Bien-être au travail – Harcèlement moral.
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

S T e de

Partie appelante, intimée sur incident, représentée par Maître Piret Etienne, avocat à Bruxelles,

Contre :

MUSEE JUIF DE BELGIQUE ASBL, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, rue des Minimes, 21,

Partie intimée, appelante sur incident, représentée par Maître Vanespen Muriel, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

La Cour du travail après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail,
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel, reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 4 décembre 2009, dirigée contre le jugement prononcé le 15 septembre 2009 par la 2ème chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,

- de la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,

- de l'ordonnance du 15 février 2010 ayant, conformément à l'article 747, § 2, du Code judiciaire, aménagé les délais de mise en état de la cause,

- des conclusions de la partie intimée, déposées au greffe le 15 septembre 2010,

- des conclusions de la partie appelante, déposées au greffe le 12 novembre 2010,

- du dossier de pièces de la partie intimée, déposé au greffe le 24 septembre 2010,

- du dossier de pièces de la partie appelante, déposé à l'audience de plaidoiries.

La cause a été plaidée à l'audience publique du 16 février 2011.

Monsieur le Substitut général E. de Formanoir a été entendu en son avis oral, auquel les parties ont pu répliquer.

L'affaire a ensuite été prise en délibéré.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Madame T S a été engagée par l'ASBL MUSEE JUIF DE BELGIQUE (ci-après, l'ASBL), à partir du 1er septembre 2003, en qualité d' « *ACS – employée administrative / secrétaire A2* », dans les liens d'un contrat de travail signé par les parties le 14 août 2003 pour une durée indéterminée et

selon un régime de travail à temps plein (38 heures/semaine). Les activités à accomplir par l'employée comportaient : « *des travaux de secrétariat - bilingue - et correspondance en anglais, gestion administrative des dossiers du personnel et tenue des documents comptables* » (article 1er du contrat du 14 août 2003).

Madame S travaillait principalement comme assistante du trésorier, Monsieur P W

Au contrat de travail à temps plein, s'est substitué, à partir du 1er octobre 2006, un contrat de travail à temps partiel (19 heures/semaine) et ce pour une fonction de même nature : « *Gestion du personnel – comptabilité* » (article 1 du contrat du 29 septembre 2006).

A l'occasion de la fin de l'occupation à temps plein, l'ASBL a versé à Madame S une indemnité de préavis équivalente à 3 mois de rémunération (soit 6.885,50 € brut).

Une restructuration du personnel a eu lieu au sein de l'ASBL au cours de l'année 2006. Par ailleurs, une nouvelle direction a été mise en place dans le courant de l'année 2007 et une restructuration comptable a été entamée.

Le 17 août 2007, Madame S a adressé par courrier électronique à l'ensemble des administrateurs de l'ASBL la communication suivante :

> « *Chers administrateurs,*
>
> *Dans un climat de confiance depuis plusieurs années, notre président Monsieur S m'a donné l'autorisation d'ouvrir tout courrier lui étant adressé, tant en sa présence qu'en son absence, ainsi qu'une procuration postale signée également par deux autres administrateurs afin de pouvoir réceptionner le courrier recommandé.*
>
> *Dans le cadre de ce mandat, j'ai réceptionné ce jour l'envoi recommandé de la lettre de démission inopinée de notre excellent et très précieux trésorier, P W avec prise d'effet immédiat.*
>
> *Travaillant en étroite et parfaite collaboration avec lui et étant aux commandes de l'informatisation des données comptables, je suis sans doute la personne la plus appropriée pour vous faire part des conséquences très dommageables et irréversibles de cette situation, tant immédiates qu'à long terme, sur le plan éthique et financier. Nous avons tous pu apprécier son haut niveau de compétences et ses qualités exceptionnelles ainsi que les résultats de sa gestion.*
>
> *En l'absence de notre président, à l'étranger jusqu'au 30 août, sous le coup de l'émotion et vu l'importance capitale de cette nouvelle, je pense qu'il est de mon devoir de vous en informer.*
>
> *Je me tiens à votre disposition pour la suite à réserver à la présente et vous prie d'agréer, ...* ».

Par lettre recommandée du 28 août 2007, le secrétaire général de l'ASBL, Monsieur P B , a reproché à Madame S l'initiative prise d'informer les administrateurs de la démission du trésorier de l'ASBL, considérant qu'il s'agissait d'une prise de position qui allait au-delà des prérogatives de Madame S .

Il a également reproché à Madame S sa décision de prendre à ce moment une semaine de congé alors que sa présence était absolument requise eu égard à cette démission.

En réponse, Madame S a fait savoir qu'elle transmettait copie du courrier à son conseil ainsi qu'à Monsieur W , trésorier démissionnaire.

A partir du 3 septembre 2007, Madame S a été en incapacité de travail.

Cette incapacité a été prolongée jusqu'au 18 novembre 2007 et a été justifiée par l'envoi de certificats médicaux.

Par courrier recommandé du 4 octobre 2007, l'ASBL a fait savoir à Madame S qu'elle souhaitait mettre fin à son contrat de travail sans, toutefois, préciser à quelle date cette décision serait effective.

Par deux courriers respectifs du 9 octobre 2007 et 17 octobre 2007, l'ASBL a sollicité la restitution des clés du bureau de Madame S ainsi que les clés de l'armoire contenant les documents comptables du personnel et les clés d'accès au musée.

Une ultime mise en demeure lui a été adressée à cette fin le 22 octobre 2007.

Par courrier électronique du 23 octobre 2007, Madame S a informé l'ASBL qu'elle considérait que son contrat de travail n'avait pas été rompu, puisqu'elle n'avait reçu aucune notification de préavis conformément à la législation en vigueur ni indemnité de sortie et que, par conséquent, elle était autorisée à conserver les clés car elle faisait encore partie intégrante du personnel.

Dans ce même courrier, elle indiquait que la société pouvait déjà notifier un préavis, mais que celui-ci ne prendrait cours que le 1er jour de la reprise de son travail ou après une période d'incapacité de travail supérieure à 6 mois.

Par lettre du 12 novembre 2007, le conseil de la demanderesse a interpellé l'ASBL pour lui demander de prendre clairement position au sujet de l'effectivité de la rupture du contrat de travail et ce eu égard au fait que l'incapacité de travail de Madame S prendrait fin le 18 novembre 2007. Dans ce même courrier, il a annoncé que Madame S avait déposé plainte du chef de harcèlement moral auprès de l'Inspection du Contrôle du bien-être au travail.

Cette plainte a été déposée le 7 novembre 2007.

Par lettre officielle du 16 novembre 2007, le conseil de l'ASBL a répondu que Madame S avait commis différentes fautes dans l'exercice de ses fonctions et que sa cliente lui notifiait le même jour la rupture immédiate du contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité équivalente à 3 mois de rémunération.

Le dossier de pièces de l'ASBL contient copie de la lettre de congé, qui a été envoyée par pli recommandé en date du 16 novembre 2007.

Par lettre officielle du 23 novembre 2007, le conseil de Madame S a :

- sollicité le paiement immédiat des montants dus suite à la rupture du contrat de travail ainsi que la délivrance des documents sociaux,
- réfuté de manière motivée les reproches formulés à l'encontre de sa cliente,
- contesté la durée du préavis notifié,
- énoncé que la lettre officielle du conseil de l'ASBL établissait clairement le lien entre la plainte pour harcèlement et le licenciement.

Ce courrier a fait l'objet d'une réponse circonstanciée de la part du conseil de l'ASBL le 4 décembre 2007.

Par lettre recommandée du 13 décembre 2007, Madame S a sollicité sa réintégration auprès de l'ASBL.

Par lettre recommandée du 24 décembre 2007, l'ASBL a informé Madame S qu'elle était contrainte de réserver une suite négative à cette requête.

Un échange de correspondances officielles s'est poursuivi entre les conseils des parties concernant la délivrance des documents sociaux.

I.2. Les demandes originaires.

Par requête déposée au greffe le 20 février 2008, Madame S a introduit l'affaire devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

Elle demandait la condamnation de l'ASBL MUSEE JUIF DE BELGIQUE à lui payer :

- 5.307,20 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire,
- 7.844,44 € à titre d'indemnité de protection en application de l'article 32 *tredecies* de la loi du 4 août 1996, relative au bien-être au travail,
- 564,75 € brut à titre de prime de fin d'année 2007, au prorata des prestations effectuées durant cette année,

- les intérêts légaux sur ces montants depuis le 16 novembre 2007 ainsi que les intérêts judiciaires.

Par conclusions déposées le 11 juillet 2007, Madame S a également postulé la condamnation de l'ASBL à lui payer 5.000 € à titre de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel et moral suite au harcèlement moral, montant à majorer des intérêts compensatoires depuis le 4 octobre 2007 et des intérêts judiciaires.

Par conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 3 mars 2009, Madame S a également sollicité la condamnation de l'ASBL au paiement d'une somme de 60 € à titre de remboursement d'une avance effectuée le 6 août 2007 pour l'achat d'une cartouche d'imprimante, montant à majorer des intérêts au taux légal depuis cette date.

Par ailleurs, selon sa demande aménagée en ses dernières conclusions prises devant le Tribunal du travail, Madame S demandait également de condamner l'ASBL à lui délivrer :

- un nouveau C4 correctement établi notamment s'agissant de la date de fin de période couverte par l'indemnité de rupture et ne mentionnant plus que le chômage résultait d'un manque de confiance,

- une attestation d'occupation mentionnant que la demanderesse a été occupée à partir du 1er septembre 2003,

- le tout sous peine d'une astreinte de 25 € par jour et par document à dater de la signification du jugement à intervenir.

La demande visait également la condamnation aux dépens fixés à 2.500 € à titre d'indemnité de procédure ainsi que d'entendre déclarer le jugement exécutoire par provision avec exclusion de la faculté de cantonnement.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 15 septembre 2009, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire a,

après avoir entendu Madame l'Auditeur M. GOLLIER, en son avis oral conforme,

- déclaré la demande de Madame S recevable et très partiellement fondée ;

- condamné l'ASBL MUSÉE JUIF DE BELGIQUE à lui payer :

- *77,50 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis augmentés des intérêts* (partie omise dans le dispositif du jugement mais faisant partie des décisions contenues dans la motivation de celui-ci) moratoires au taux légal à dater du 16 novembre 2007 et des intérêts judiciaires

- 60 € à titre de remboursement d'une avance, augmentée des intérêts au taux légal, depuis le 6 août 2007 et des intérêts judiciaires

- débouté Madame S du surplus de sa demande ;

- compensé les dépens.

II. OBJET DE L'APPEL – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL.

II.1.
Madame S a interjeté appel du jugement du 15 septembre 2009 en ce qu'il n'a condamné l'ASBL MUSEE JUIF DE BELGIQUE qu'au paiement des montants de 77,50 € et 60 €.

Elle demande à la Cour du travail de réformer ledit jugement, de faire droit à l'ensemble de ses demandes originaires (à l'exception de celle relative à la prime de fin d'année 2007 *prorata temporis*) et de condamner l'ASBL aux entiers dépens des deux instances fixés à la somme de 2.500 € par instance.

II.2.
Par ses conclusions d'appel du 15 septembre 2010, l'ASBL MUSÉE JUIF DE BELGIQUE postule la confirmation du jugement dont appel et la condamnation de l'appelante aux entiers dépens des deux instances en ce compris les indemnités de procédure respectives fixées en l'espèce à la somme de 2.500 €.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.1. L'indemnité compensatoire de préavis complémentaire.

III.1.1. Quant au moyen tiré d'une éventuelle reconnaissance par l'employée du caractère suffisant du préavis de trois mois.

Dans la lettre de rupture du contrat de travail, l'ASBL a annoncé qu'elle paierait une indemnité de congé équivalente à trois mois de rémunération.

Dès le 23 novembre 2007, Madame S a fait savoir par l'intermédiaire de son conseil qu'elle estimait que la durée du préavis de trois mois était insuffisante.

Le 30 novembre 2007, le conseil de Madame S a communiqué au conseil de l'ASBL un projet de citation reprenant une indemnité compensatoire de préavis de trois mois.

Comme devant les premiers juges, l'ASBL tente de soutenir qu'ayant réclamé trois mois de préavis dans ce projet de citation, l'actuelle appelante aurait reconnu le caractère juste de l'indemnité équivalente à trois de préavis payée et ne pourrait réclamer un complément.

A bon droit le jugement dont appel a rejeté cette thèse en constatant que le projet de citation avait comme but premier d'obtenir paiement de l'incontestablement dû et qu'il n'en résultait pas que Madame S aurait marqué son accord avec cette durée ou qu'elle aurait reconnu le caractère «*juste*» de cette durée.

Le projet de citation dont fait état l'ASBL ne reprend le montant de l'indemnité compensatoire de préavis qu'à titre provisionnel et sous réserve expresse de majoration en cours d'instance ; il vise les obligations incontestables de l'employeur et tend à voir la cause retenue à l'audience d'introduction, aux fins de débats succincts, conformément à l'article 735 du Code judiciaire.

Ce texte, transmis à titre confidentiel car non encore soumis à l'approbation de Madame S (cf. la lettre d'accompagnement de l'avocat PIRET du 30 novembre 2007 – pièce III.25 du dossier de l'intimée), ne peut en aucun cas être considéré comme emportant renonciation de la demanderesse originaire à réclamer une indemnité compensatoire de préavis complémentaire.

Sur ce point, le jugement dont appel sera confirmé.

III.1.2. Quant à la détermination du délai de préavis convenable en l'espèce.

Depuis le 1er octobre 2006, Madame S était occupée à mi-temps (19 heures/semaine) au service de l'ASBL.

Au moment de la rupture de son contrat de travail, sa rémunération annuelle s'élevait à 15.689,09 € suivant le calcul effectué par l'intimée en page 14 de ses conclusions d'appel.

En vain l'ASBL soutient à nouveau, à titre principal, que sur la base de la rémunération réellement perçue, qui est inférieure à 28.580 €, et eu égard à l'ancienneté de l'appelante, qui est inférieure à cinq ans, le préavis doit être fixé à trois mois conformément à l'article 82, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En effet, ainsi que l'a correctement rappelé le jugement entrepris, suite à l'arrêt 45/99 de la Cour d'arbitrage (aujourd'hui : Cour constitutionnelle) du 20 avril 1999, la fixation de la durée du préavis doit se faire par référence à une occupation à temps plein, de sorte qu'en l'espèce, la rémunération fictive à prendre en considération pour le calcul de la durée du préavis est de 31.378,18 €.

L'article 82, § 3 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que, lorsque la rémunération annuelle dépasse 28.580 € (au 1er janvier 2007), le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé, soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

La durée du préavis convenable est évaluée en fonction du temps nécessaire pour retrouver un emploi adéquat et équivalent eu égard à l'âge de l'employé au moment de la rupture, à son ancienneté, à la fonction exercée et aux circonstances de la cause susceptibles d'avoir une incidence sur ses possibilités de reclassement.

En l'espèce, les premiers juges ont évalué à trois mois la durée du préavis auquel Madame S aurait pu prétendre et ce, en tenant compte du fait que, lors de son passage d'une occupation à temps plein à une occupation à mi-temps, elle a reçu une indemnité de congé équivalente à trois mois de rémunération : ils ont considéré que cet élément pouvait être constitutif d'une aide financière en vue de lui permettre de se reclasser plus aisément.

La Cour du travail ne partage pas l'opinion des premiers juges à cet égard.

En effet, l'indemnité de congé payée lors de la rupture du contrat de travail à temps plein et calculée sur la rémunération pour des prestations temps plein, est sans incidence sur les possibilités de reclassement de l'appelante au moment de son licenciement, notifié 13 mois et demi plus tard. Ceci a, du reste, été correctement relevé par le Tribunal du travail (jugement dont appel, 7e feuillet).

Par ailleurs, la thèse de l'ASBL, suivant laquelle il y aurait eu interruption des prestations entre le licenciement de l'appelante, fin septembre 2006, et son réengagement à mi-temps à partir du 1er octobre 2006, ne peut être suivie. En effet, selon la jurisprudence de la Cour de cassation – qui doit être approuvée et que cette Cour du travail partage – lorsque les parties ont été liées successivement par deux contrats de travail, la relation de travail n'est pas interrompue par la circonstance qu'il a été mis fin au premier contrat de travail et que pendant le délai de préavis en cours, un second contrat de travail a été conclu (Cass., 29 octobre 1990, *Pas.*, 1992, I, 223).

A cet égard, il est indifférent que la rupture du premier contrat de travail soit intervenue à la demande expresse de l'employée, ainsi que le soutient l'intimée, ou par décision unilatérale de l'employeur.

Eu égard à l'âge de l'appelante au moment du congé (42 ans et 4 mois), à son ancienneté au service de l'ASBL (4 ans et 2 mois), à sa fonction (employée administrative) et à la hauteur de sa rémunération, la Cour du travail est d'avis que l'ASBL aurait dû lui notifier un préavis de cinq mois.

Madame S pouvait donc prétendre à une indemnité de congé équivalente à : (15.689,09 € : 12) x 5 = 6.537,12 €.

Elle a perçu 3.844,77 € (voir le journal des paies du 1/11/2007 au 30/11/2007 – pièce I.4 du dossier de l'intimée).

Il lui reste dû : 6.537,12 € - 3.844,77 € = 2.692,35 €.

III.2. L'indemnité de protection prévue à l'article 32 *tredecies* de la loi du 4 août 1996.

III.2.1. Rappel des règles.

Suivant l'article 32 *tredecies*, § 1er, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, tel qu'en vigueur au moment des faits, l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les

conditions de travail du travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, ou auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 de la loi ou encore auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction.

Suivant le § 2, la charge de la preuve des motifs étrangers 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.

Le § 3 dispose que, lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1er, le travailleur ou l'organisation syndicale à laquelle il est affilié peut demander sa réintégration dans l'entreprise dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

Suivant le § 4, l'employeur doit payer une indemnité au travailleur notamment lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1er.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

III.2.2. Quant à l'existence d'une protection contre le licenciement.

L'ASBL persiste à soutenir que l'appelante ne bénéficierait pas de la protection contre le licenciement au motif que la décision de la licencier aurait été prise avant le dépôt de la plainte pour harcèlement moral au travail.

Or, s'il est exact que l'ASBL a communiqué à Madame S son intention de la licencier par lettre en date du 4 octobre 2007, cette lettre ne constitue pas un acte de congé, ainsi que justement relevé par le jugement dont appel (9e et 10e feuillets). Le congé n'a été notifié à l'actuelle appelante que par lettre recommandée du 16 novembre 2007.

La plainte ayant été déposée le 7 novembre 2007 entre les mains de l'Inspectrice du contrôle du bien-être auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et la plainte complémentaire ayant été envoyée au même service par courrier en date du 12 novembre 2007, il ne fait aucun doute que Madame S bénéficiait bien de la protection contre le licenciement au moment où le congé lui a été donné.

III.2.3. Quant à la motivation de la plainte.

Avec les premiers juges et le Ministère public, et contrairement à ce que prétend l'intimée, la Cour du travail constate que la plainte déposée par Madame

S est motivée au sens des dispositions de l'article 27 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

En effet, la plainte et son complément comportent une description précise des faits constitutifs, selon l'appelante, de harcèlement moral au travail, le moment où les faits se sont déroulés ainsi que l'identité des personnes mises en cause.

Par ailleurs, la plainte a été introduite dans le respect des procédures en vigueur.

III.2.4. Quant aux motifs du licenciement.

Ainsi qu'il résulte des dispositions légales rappelées plus haut, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat de travail du travailleur qui a déposé une plainte motivée pour harcèlement moral, sauf pour des motifs étrangers à la plainte.

Les motifs du licenciement doivent être étrangers au dépôt de la plainte et également aux faits invoqués dans la plainte. En effet, la volonté du législateur est d'obliger les parties à mettre en mouvement un processus de conciliation.

Le juge doit donc, tout d'abord, vérifier si le licenciement a été décidé par l'employeur en représailles à l'encontre d'un travailleur qui a déposé une plainte du chef de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Tel n'est pas le cas en l'espèce puisque l'ASBL MUSEE JUIF DE BELGIQUE avait fait connaître son intention de licencier Madame S avant que celle-ci n'adresse sa plainte au fonctionnaire chargé du contrôle du bien-être.

Cette circonstance particulière de l'espèce amène l'ASBL à soutenir que la plainte serait abusive dans la mesure où elle a été déposée après que les fautes (graves selon l'intimée) invoquées à l'encontre de Madame S aient été notifiées à celle-ci avec l'annonce de la décision de rupture de son contrat de travail. L'actuelle appelante aurait fait usage de la procédure de plainte comme mesure de représailles à l'annonce du congé qu'elle savait imminent ; elle aurait basé cette plainte sur des éléments légers, inconsistants en sachant que la suite réservée à la plainte est de toute façon sans incidence sur l'obligation de payer l'indemnité de protection ; elle aurait sollicité sa réintégration sans intention réelle d'obtenir une réponse favorable mais dans l'unique but de pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité (conclusions d'appel de l'ASBL, pages 27 et 28). Elle aurait contrevenu à l'article 6, alinéa 2, 7° de la loi du 4 août 1996, qui interdit l'usage abusif de la procédure de plainte.

La Cour du travail ne peut suivre cette thèse de la partie intimée. En effet, il ne ressort d'aucun élément du dossier que l'appelante aurait déposé plainte dans le but de nuire à la réputation de l'ASBL par vengeance ou mauvaise foi. Les motifs de la plainte, qu'ils soient fondés ou non, ne sont pas inventés. Il est incontestable qu'un climat de tension régnait entre les parties à l'époque ; l'ASBL reprochait à Madame S des manquements voire des fautes et cette dernière estimait que le comportement des nouveaux administrateurs de l'ASBL à son égard était contraire à l'obligation de respect et

d'égards mutuels visée à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le Tribunal du travail s'est d'ailleurs basé sur cette situation conflictuelle pour considérer que l'impossibilité de collaborer qui s'était installée entre Madame S et la nouvelle équipe dirigeante est à l'origine du licenciement et que la plainte s'est ensuite greffée sur cette divergence de vue, de sorte que, pour le Tribunal, le licenciement est étranger au dépôt de la plainte.

La Cour du travail ne partage pas cette analyse des premiers juges.

Avec le Substitut général, elle constate que les motifs du licenciement sont en rapport avec les faits décrits dans la plainte. A cet égard, la Cour relève que les motifs donnés par l'employeur pour justifier sa décision de licencier l'actuelle appelante, sont liés aux faits reprochés aux nouveaux administrateurs par Madame S et vice-versa :

1. la prise d'une semaine de congé sans autorisation à un moment inopportun n'est pas évoqué dans la plainte de Madame S ;

2. par contre, la prise de connaissance et la diffusion de la lettre de démission du trésorier, qui est l'événement déclencheur du harcèlement selon l'appelante, est évoqué dans la plainte du 7 novembre : « *depuis la démission du trésorier (16 août 2007) : dévalorisation acceptée et cautionnée par les 4 cités* » ainsi que dans le complément à la plainte du 12 novembre 2007 (cf. ci-dessous) ;

3. en ce qui concerne le grief de l'ASBL tiré du refus de Madame S d'imprimer le listing des factures ouvertes sous prétexte de virus informatique, cet élément est invoqué dans la plainte pour harcèlement moral, à tout le moins de manière implicite : « *Ils ont amené progressivement le doute et la confusion des administrateurs et du personnel par des discours faux, un assemblage de faits non réels et la mise en place d'un malentendu concernant des cartes Isabel, des mots de passe, des signatures bancaires inexistantes, etc.* » et également dans la plainte complémentaire, là de manière plus explicite : « *La direction actuelle de l'ASBL MUSEE JUIF DE BELGIQUE et en particulier son Président (Monsieur S) et Monsieur B (Secrétaire Général) et Monsieur R (Administrateur et actuel Trésorier) insiste depuis le mois d'août afin que j'établisse un « rapport » à charge de l'ancien Trésorier (Monsieur Philippe W), ce que j'ai refusé (...)* » ;

4. enfin le refus persistant de restituer les clés, qui est un des motifs du licenciement, est un fait expressément visé dans la plainte de Madame S .

Ainsi donc, il apparaît que les faits à l'origine du licenciement et ceux invoqués à l'appui de la plainte pour harcèlement moral sont assez largement identiques et qu'en outre les griefs réciproques des parties proviennent d'une même problématique, d'une même situation conflictuelle. Ce n'est pas, comme retenu dans le jugement dont appel, la plainte du chef de harcèlement qui est venue « *se*

greffer » sur le conflit existant mais les tensions engendrées par la situation conflictuelle qui ont amené Madame S à se plaindre de harcèlement moral de la part de quatre administrateurs et l'ASBL à mettre fin à la relation de travail en raison du comportement, selon elle fautif, de Madame S .

En conclusion, le licenciement a eu lieu pour des motifs qui ne sont pas étrangers à la plainte déposée par l'actuelle appelante.

Il en résulte que le jugement dont appel doit être réformé en ce qu'il n'a pas fait droit à la demande tendant au paiement de l'indemnité de protection contre le licenciement.

Il est dû à l'appelante une indemnité d'un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit 7.844,54 €.

III.3. Les dommages et intérêts pour harcèlement moral.

III.3.1. Rappel des règles.

L'article 32*ter*, 2°, de la loi du 4 août 1996, tel que modifié par la loi du 10 janvier 2007 (entrée en vigueur le 16 juin 2007) définit le harcèlement moral au travail comme :

> « *plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique* ».

Pour qu'il y ait harcèlement moral au travail, il faut donc :

- des conduites abusives : « *Le harcèlement, au sens des dispositions légales implique que des comportements puissent être objectivés qui manifestent des conduites abusives. A cet égard, l'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations* » (Cour trav. Bruxelles, 16 octobre 2003, réf. 260 et Cour trav. Bruxelles, 5 février 2004, réf. 266, accessibles sur *Justel*) ;

- les conduites abusives doivent constituer un enchaînement de conduites abusives, similaires ou différentes, qui se produisent pendant un certain temps ;

- elles doivent avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne qui en est l'objet ; il importe donc peu qu'elles soient volontaires ou involontaires ;

- elles peuvent se manifester par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

En ce qui concerne la règle relative à la preuve, l'article 32*undicies* énonce :

> « *Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse* ».

III.3.2. Application.

A tort l'ASBL soulève que la demande de dommages et intérêts serait irrecevable en tant que dirigée contre elle alors qu'elle aurait dû être dirigée contre les auteurs des faits reprochés, à savoir les quatre administrateurs identifiés dans la plainte du chef de harcèlement moral.

En revanche, l'ASBL relève à juste titre que les faits de harcèlement invoqués par Madame S pour réclamer des dommages et intérêts (essentiellement le comportement de l'ASBL durant son incapacité de travail) sont distincts de ceux énoncés dans sa plainte du 7 novembre 2007 et partiellement aussi de ceux invoqués dans sa plainte complémentaire du 12 novembre 2007.

De manière générale, les faits invoqués par l'appelante s'inscrivent dans le contexte conflictuel commun à la plainte et au licenciement. Ils ne sont pas révélateurs de conduites abusives ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à l'intégrité de Madame S , de mettre en péril l'emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile ou dégradant à son égard.

Tous ces faits, qu'il s'agisse de la lettre du 4 octobre 2007, par laquelle l'ASBL a annoncé son intention de mettre fin à la relation contractuelle, de la correspondance échangée entre les parties durant l'incapacité de travail de l'appelante ou du litige au sujet de la restitution des clés durant cette incapacité, pris isolément ou dans leur ensemble, n'apparaissent pas constituer un harcèlement moral.

En effet, l'ASBL renverse la présomption de harcèlement moral en démontrant que son comportement, soit résulte de l'exercice de l'autorité patronale de l'employeur (reproches adressés suite à la communication de la lettre de démission du trésorier), soit n'est pas abusif (annoncer l'intention de licencier), soit se justifie pour des raisons d'organisation (demande de restitution des clés).

En conséquence, le jugement dont appel sera confirmé en ce qu'il a déclaré ce chef de demande non-fondé.

III.4. Les intérêts sur la cartouche d'encre.

A raison l'ASBL élève que les intérêts sur la somme de 60 € ne pouvaient être alloués à partir du 6 août 2007, dès lors que Madame S n'avait jamais réclamé cette somme avant le 3 mars 2009, date à laquelle elle a introduit cette demande nouvelle par voie de conclusions déposées devant le Tribunal du travail.

III.5. Les dépens.

III.5.1. Griefs de l'appelante.

L'appelante reproche au jugement dont appel d'avoir compensé les dépens alors qu'à son estime les conditions de l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire n'étaient pas remplies ; en effet, les parties n'ont pas « *succombé respectivement sur quelque chef* », l'ASBL n'ayant formé aucune demande reconventionnelle à l'égard de la demanderesse originaire.

Selon l'appelante, le jugement aurait dû mettre l'entièreté des dépens à charge de l'ASBL, partie défenderesse originaire, dès lors qu'il faisait droit, fût-ce très partiellement, à sa demande.

Cette question n'est plus de mise à présent, puisque le jugement dont appel est réformé sur les points essentiels et qu'il est largement fait droit aux demandes originaires.

L'appelante réitère sa demande de voir l'indemnité de procédure portée au montant maximum, soit 2.500 € compte tenu du caractère manifestement déraisonnable de la situation et de la capacité financière de la partie succombante.

La Cour du travail estime qu'il n'y a pas de s'écarter du montant de l'indemnité de procédure de base, qui en l'espèce est de 1.100 €.

III.5.2. Demande incidente de l'intimée.

L'intimée sollicite la condamnation de la demanderesse originaire aux entiers dépens des deux instances, ce qui revient à former appel incident du jugement sur la question des dépens.

L'intimée postule également le montant maximum de l'indemnité de procédure, soit 2.500 €, compte tenu de la complexité du litige et du caractère manifestement déraisonnable des demandes de Madame S .

Cet appel incident n'est pas fondé eu égard aux décisions prises par la Cour du travail dans le présent arrêt.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

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

Reçoit l'appel de Madame S et le déclare partiellement fondé.

Confirme le jugement dont appel :

- en ce qu'il a condamné l'ASBL MUSEE JUIF DE BELGIQUE à payer 60 € à titre de remboursement d'une cartouche d'imprimante mais le réforme en ce qu'il alloue les intérêts sur cette somme à partir du 6 août 2007 ; statuant à nouveau sur ce point, dit que les intérêts moratoires sur la somme de 60 € sont dus à partir du 9 mars 2009 ;

- en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Le réforme pour le surplus et, statuant à nouveau sur les autres demandes originaires de Madame S , les déclare fondées dans la mesure ci-après précisée.

Condamne l'ASBL MUSEE JUIF DE BELGIQUE à payer à Madame T S :

- 2.692,35 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à majorer des intérêts légaux à dater du 16 novembre 2007 et des intérêts judiciaires à dater de la requête introductive d'instance,

- 7.844,54 € brut à titre d'indemnité de protection prévue par l'article 32 *tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail, à majorer des intérêts moratoires à dater du 16 novembre 2007 et des intérêts judiciaires à dater de la requête introductive d'instance.

Condamne l'ASBL MUSEE JUIF DE BELGIQUE aux dépens des deux instances, liquidés en faveur de Madame T S à la somme de 2.200 €, étant montant de base de l'indemnité de procédure multiplié par deux.

★

★ ★

Ainsi arrêté par :

Mme L. CAPPELLINI	Président de chambre
M. D. DETHISE	Conseiller social au titre d'employeur
Mme M. SEUTIN	Conseiller social au titre d'employé
Assistés de	
Mme M. GRAVET	Greffière

M. SEUTIN D. DETHISE

M. GRAVET L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 4e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 21 avril 2011, par :

M. GRAVET L. CAPPELLINI