# Tribunal du Travail: Jugement du 9 novembre 2011 (Liège). RG 388.547

* Date : 09-11-2011
* Language : French
* Section : Case law
* Source : Justel F-20111109-1
* Role number : 388.547

3ème CHAMBRE JUGEMENT DU 09/11/2011

 N° :

 TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

R.G. : 388.547

 Rép.

 EN CAUSE

Madame Christelle M.,

Partie demanderesse au principal

Partie défenderesse sur reconvention

Ayant comparu par son conseil Maître M. GILSON, avocat à 4800 VERVIERS, avenue de Spa, 5 ;

 CONTRE

La S.P.R.L. CENTRE FORME ET MINCEUR, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le n° 0888.887.907, établie à 4680 OUPEYE, Clos Chapelle au Bois, 20 ;

Partie défenderesse au principal

Partie demanderesse sur reconvention

Ayant pour conseil Maître P. CRAHAY, avocat à 4000 LIEGE, rue Louvrex, 55-57 et ayant comparu par Maître BABILONE se substituant à son confrère précité ;

PROCEDURE

Vu la loi sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 18 mai 2011 et notamment :

- La requête introductive d'instance reçue au greffe du Tribunal le 16 février 2010 ;

- l'ordonnance du 10 mai 2010 fixant des délais pour conclure en application de l'article 747§2 du Code judiciaire ;

- les conclusions de la partie défenderesse déposées au greffe du Tribunal le 25 juin 2010 ;

- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe du Tribunal le 30 juillet 2010 ;

- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe du Tribunal le 30 septembre 2010 ;

- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe du Tribunal le 27 octobre 2010 ;

- les secondes conclusions additionnelles de la partie défenderesse déposées au greffe du Tribunal le 30 novembre 2010 ;

- le dossier de pièces de la partie demanderesse déposé à l'audience du 18 mai 2011 ;

- le dossier de pièces de la partie défenderesse déposé à l'audience du 18 mai 2011 ;

- l'avis écrit de Madame C. BOUILLE, 1er Substitut de l'Auditeur du travail déposé au greffe du Tribunal le 8 septembre 2011 et notifié aux parties le 9 septembre 2011 ;

- les conclusions en réplique de la partie demanderesse reçues au greffe du Tribunal le 6 octobre 2011 ;

- les conclusions en réplique de la partie défenderesse reçues au greffe du Tribunal le 10 octobre 2011 ;

Entendu les conseils des parties en leurs dires, moyens et explications à l'audience du 18 mai 2011 ;

Vu la non conciliation des parties.

FAITS

La S.P.R.L. CENTRE FORME ET MINCEUR exploite un centre de remise en forme et d'esthétisme à Hermée.

Après y avoir été occupée à partir de janvier 2008 dans le cadre d'un contrat FPI, Christelle M. est engagée par la S.P.R.L. CENTRE FORME ET MINCEUR par contrat d'employé du 12 mai 2008 pour une durée déterminée débutant le 11 mai 2008 et se terminant le 11 septembre 2008.

Par contrat du 8 septembre 2008, elle est engagée pour une durée indéterminée.

A partir du 10 mars 2009, elle tombe en incapacité de travail.

Le 1er avril 2009, l'organisation syndicale de Christelle M. écrit à l'employeur pour demander le règlement de travail ainsi que l'accord qui aurait été signé par les parties sur un aménagement du temps de travail.

N° RG 388547 2ème page

Par recommandé du 10 avril 2009, l'organisation syndicale de Christelle M. réclame également le paiement du salaire garanti.

Par recommandé du 14 avril 2009, l'employeur transmet le règlement de travail à l'organisation syndicale.

En date du 12 mai 2009, Christelle M. dépose plainte à la zone de police du Pays de Herve pour des faits de harcèlement dont elle se dit victime de la part de ses patrons Thierry K. et Danielle D.

Par courrier recommandé du 18 mai 2009, l'organisation syndicale de Christelle M. informe la S.P.R.L. CENTRE FORME ET MINCEUR du dépôt de cette plainte.

Par courrier du 17 mai 2009 - posté le 26 mai 2009 - le gérant de la S.P.R.L. CENTRE FORME ET MINCEUR expose son analyse de la situation en ces termes :

« Suite aux courriers de la CSC du 1er et du 10 avril 2009 et aux différents contacts avec votre service, je souhaite apporter une série de précisions relatives à la situation qui nous occupe.

En premier lieu, je tiens à rappeler les faits à l'origine de notre différent avec Madame M. :

Le 9 mars 2009, en fin d'après-midi, je demandais à cette dernière d'être plus présente à la plate-forme « power plate ».

La réaction de Madame M. a été immédiate et très virulente : elle a répondu qu'elle ne souhaitait pas faire ce travail, qu'elle en « avait marre » et que moi-même ainsi que mon épouse nous échappions dès que possible.

Dès le lendemain, soit le 10 mars 2009, elle tombait en incapacité de travail, et cette incapacité s'est prolongée jusqu'à aujourd'hui.

Je suis à présent très étonné de la tournure que les évènements ont pris. Après avoir reçu deux courriers de votre part évoquant des aspects technico-juridiques de la relation de travail, vous nous annonciez que Madame M. avait l'intention de déposer une plainte en harcèlement ce qui vient d'être confirmé par votre dernier courrier.

La solution proposée pour mettre fin à cette situation - payer une indemnité de rupture équivalente au délai de préavis - ne nous convenait pas.

Outre le caractère « peu orthodoxe » de la méthode utilisée, j'estime tout à fait injuste d'avoir à supporter ces frais, alors que nous ne sommes en aucun cas coupables de harcèlement, entendu dans le sens de « plusieurs conduites abusives 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 (...) de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Etant donné la gravité et le non-sens de cette plainte, nous somme dès lors obligés de réagir à notre tour. »

Le 11 août 2009, le médecin-conseil de la mutuelle établit un certificat selon lequel Christelle M. est :

« définitivement inapte à l'exercice d'une activité rémunérée sous l'autorité du dernier employeur »

Le 31 août 2009, l'employeur met fin au contrat de travail pour force majeure.

Le 1er octobre 2009, Christelle M. est encore entendue par les services de police.

Le 22 octobre 2009, elle se rend à nouveau à la police pour faire un complément à sa plainte du chef de harcèlement.

Par requête reçue au greffe du Tribunal le 16 février 2010, Christelle M. sollicite la condamnation de la S.P.R.L. CENTRE FORME ET MINCEUR au paiement de :

- 5.271,95 euro dont à déduire les retenues sociales et fiscales au titre d'indemnité compensatoire de préavis de 3 mois

- 10.543,90 euro au titre d'indemnité de protection contre le licenciement

- le tout à majorer des intérêts

Par conclusions déposées au greffe du Tribunal le 25 juin 2010, la S.P.R.L. CENTRE FORME ET MINCEUR introduit une demande reconventionnelle. Elle demande la condamnation de Christelle M. au paiement de 2.500 euro au titre de dommages et intérêts pour abus de la procédure de plainte en harcèlement.

RECEVABILITE

Les demandes sont recevables pour avoir été introduites dans les formes et délais prescrits.

N° RG 388547 3ème page

DISCUSSION

Quant à l'indemnité de protection en matière de harcèlement

1.

Pour garantir à la victime d'un acte de violence ou de harcèlement la possibilité réelle de déposer plainte pour violence ou harcèlement, la loi institue une protection de cette victime contre le licenciement ou toute modification unilatérale des conditions de travail lorsqu'elle déposé une plainte motivée à la police.

L'employeur ne peut ainsi 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 :

- 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 ;

- le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 de la loi du 4 août 1996 ;

- le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction ;

- le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre ;

- le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, à la connaissance du conseiller en prévention, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la plainte motivée ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice .

Christelle M. a déposé plainte du chef de harcèlement au travail auprès des services de police en date du 12 mai 2009.

La S.P.R.L. CENTRE FORME ET MINCEUR considère toutefois que la période de protection n'a pas pris cours au motif que la police ne l'a pas avisée du dépôt de la plainte.

La personne qui reçoit la plainte est en effet tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection à partir du moment où la plainte est introduite .

Il ressort toutefois des travaux préparatoires de la loi que le législateur a entendu faire débuter la protection contre le licenciement dès le dépôt de la plainte, sans attendre l'information de l'employeur :

« La loi définit désormais le point de départ de la protection: il s'agit du moment où la plainte est déposée. Est donc couverte la période entre le moment de l'introduction de la plainte et celui de l'information de l'employeur. Il est préférable de laisser courir la protection à partir de l'introduction de la plainte. Il n'est en effet pas exclu que l'employeur ait quand-même connaissance de l'existence de la plainte et licencie immédiatement le travailleur concerné. La protection est donc importante également pour cette période. »

La protection a donc débuté dès le 12 mai 2009. La circonstance que la police n'a pas informé l'employeur du dépôt de la plainte est sans incidence.

Par ailleurs, dès le 18 mai 2009, l'organisation syndicale de Christelle M. a informé l'employeur du dépôt d'une plainte de sorte que la S.P.R.L. CENTRE FORME ET MINCEUR ne pouvait prétendre l'ignorer.

2.

Christelle M. fait état de harcèlement de la part de ses patrons Thierry K. et Danielle D. Outre ses propres allégations, elle dépose deux attestations :

- l'une d'une dame R. qui peut seulement attester d'une réponse désagréable à une question posée par l'intéressée à son patron et d'un certain voyeurisme dudit patron vis-à-vis d'elle-même

- l'autre d'une dame non identifiable qui peut seulement affirmer qu'elle a vu Christelle M. pleurer

Christelle M. fait également état de sms reçus de son employeur. Ces sms ne sont toutefois pas produits et le Tribunal constate, avec l'Auditeur, qu'il n'est aucunement fait mention sur le procès-verbal d'audition signé par Christelle M. d'une quelconque retranscription des sms reçus de son employeur. Il n'en est toujours pas question lors de l'audition du 1er octobre 2009 et ce n'est que le 22 octobre 2010, alors que la présente action est pendante, qu'elle précise pour la première fois la

N° RG 388547 4ème page

teneur de sms que lui aurait envoyés son patron.

La charge de la preuve des motifs étrangers à la plainte 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 S.P.R.L. FORME ET MINCEUR conteste tout comportement de harcèlement moral et/ou sexuel à l'égard de Christelle M. Elle estime par ailleurs ne pas avoir licencié Christelle M. mais simplement avoir pris acte de la volonté de cette dernière de mettre fin au contrat de travail pour force majeure.

En l'espèce, le C4 reçu par Christelle M. mentionne comme motif précis du chômage « force majeure ».

Le 11 août 2009, le médecin-conseil de la mutuelle de Christelle M. établit un certificat médical de fin d'incapacité selon lequel Christelle M. est « définitivement inapte à l'exercice d'une activité rémunérée sous l'autorité du dernier employeur ».

Il n'est pas contesté que Christelle M. a transmis ce certificat à son employeur sans faire aucune remarque.

La fin du contrat date du 31 août 2009, soit peut après la transmission de ce certificat médical.

En envoyant ce certificat médical, Christelle M. ne pouvait ignorer qu'elle rendait la relation de travail impossible. En effet, le médecin-conseil dit précisément qu'elle ne peut plus travailler avec con employeur actuel !

Par ailleurs, le Tribunal constate que Christelle M. avait déjà marqué sa volonté de mettre fin au contrat. En effet, dans son audition du 12 mai 2009, elle déclare :

« (...) Mon délégué syndical a rencontré Thierry pour trouver un accord sur mon licenciement. Au départ, il a proposé que je retourne travailler là, qu'il ne voulait pas me causer des ennuis, qu'il devait réfléchir et voir avec Securex ce qu'il devra me payer réellement. Mon délégué l'a rappelé car il ne répondait pas. De là, il a dit qu'il partait une semaine en vacances et qu'il donnerait sa réponse au retour, ce qu'il a fait, mais il refuse de me donner mon C4. De là, je vais faire une plainte via le syndicat, et lui compte le faire aussi (...) » (c'est le Tribunal qui souligne).

Il apparait donc très clairement que Christelle M. voulait se faire licencier (mais moyennant une indemnité compensatoire de préavis). On peut donc s'étonner qu'à l'heure actuelle elle soutienne que la fin du contrat résulte de sa plainte à la police.

En outre, la SPRL FORME ET MINCEUR dépose au dossier deux constats d'huissier reprenant des sms adressés par Christelle M. à Thierry K. :

- le 28/06/2008 à 22h23 : « Ont à pas passe une très bonne semaine ensemble, mais mes idées mes sentiments n'ont pas change et me changeront jamais, en 20 ans je n'ai jamais rien eu de mes parents et en 10 mois vous m'avez apportez bien plus. Je vous apprécie énormément nous n'avons pas de lien de sang, mais par substitution vous etes mes 2ème parents »

- le 09/08/2008 à 10h51 : « Thierry, je ne suis pas bien de ne pas te voir pendant 4 jours sachant que tu es fâché, et que je t'ai déçu, je veux que tu saches que tu comptes énormément pour moi et à très vouloir être à la hauteur à tes yeux je commets parfois des impairs. Je suis désolée, je ne veux pas te perdre »

- le 26/09/2008 à 21h44 : « merci d'être des patrons géniaux ! Et bien plus que des patrons, vous êtes foutus :-) vous faites partie de ma vie, avec une énorme place, à demain bonne nuit. La petite »

- le 31/10/2008 à 10h28 : « je ne vous décevrai jamais ! :-) tu peux garder ce sms, on en reparlera dans 10 ans :-) »

- le 18/11/2008 à 11h23 : « Dit sa fera 5jours que je te vois pas !!!!!!!! »

- le 18/11/2008 à 15h25 : « Et je confirme que christelle est très fière de thierry :-) »

- le 21/11/2008 à 13h34 : « Je ne débloque pas ! Je t'aime ! »

Contrairement à ce que soutient Christelle M., le Tribunal n'aperçoit pas pourquoi Thierry K. se serait lui-même envoyé ces messages - bien avant le dépôt de la plainte - en utilisant le gsm de Christelle M. à l'insu de cette dernière.

Les horaires de travail qui sont produits ne permettent pas d'accréditer la thèse de Christelle M. selon laquelle cette dernière aurait été dans l'impossibilité d'envoyer ces sms.

Les propos tenus dans ces messages sont tout à fait contradictoires avec le comportement harcelant de Thierry K. depuis juin 2008 dont fait état Christelle M. dans sa plainte.

N° RG 388547 5ème page

A juste titre, la SPRL FORME ET MINCEUR s'étonne également de ce que Christelle M. a accepté un contrat à durée indéterminée en septembre 2008 alors que dans sa plainte, elle signale que le harcèlement a commencé en juin 2008.

En conséquence, le Tribunal considère qu'il résulte de l'ensemble de ces considérations que la SPRL FORME ET MINCEUR établit que la rupture de la relation de travail ne résulte pas de la plainte pour harcèlement.

La fin du contrat trouve son origine dans le certificat médical déposé par Christelle M. et dans la volonté propre de cette dernière de mettre fin à la relation de travail alors qu'aucun comportement de harcèlement n'est établi.

Aucune indemnité n'est donc due de ce chef.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Christelle M. considère que c'est à tort que la SPRL FORME ET MINCEUR a constaté la rupture du contrat de travail pour cas de force majeure médicale.

Elle estime que l'employeur devait respecter la procédure mise en œuvre par l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

En conséquence, elle soutient que la rupture est irrégulière et qu'elle est en droit de réclamer une indemnité compensatoire de préavis.

L'incapacité permanente de travail qui empêche définitivement un travailleur de reprendre le travail convenu est un cas de force majeure qui entraîne la rupture du contrat .

L'employeur ne peut invoquer l'incapacité définitive d'un travailleur comme évènement de force majeure s'il peut maintenir le travailleur en service moyennant une simple redistribution du travail.

Pouvoir exécuter le travail convenu suppose toutefois que des conditions psychologiques acceptables soient réunies. Si tel n'est pas le cas, il peut y avoir force majeure .

La procédure régie par l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs s'applique lorsque le médecin traitant désigné par le travailleur déclare celui-ci en incapacité définitive de poursuivre le travail convenu . Il n'est rien prévu lorsque le certificat émané du médecin-conseil de la mutuelle.

Par ailleurs, l'objectif de cet arrêté royal est de permettre le reclassement du travailleur.

En l'espèce, force est de constater que Christelle M. ne demande aucunement son reclassement. Un tel reclassement serait d'ailleurs impossible dès lors qu'à suivre le médecin-conseil, l'inaptitude est liée à l'employeur.

En outre, à aucun moment Christelle M. ne remet en cause la décision d'inaptitude.

En adressant à son employeur le certificat médical qui la déclare définitivement inapte à poursuivre son travail, et sans remettre en cause cette inaptitude, Christelle M. a exprimé sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Il a déjà été exposé ci-avant que Christelle M. souhaitait qu'il soit mis fin au contrat, comme en attestent notamment les démarches de son organisation syndicale auprès de l'employeur.

Le Tribunal considère donc que c'est Christelle M. qui a invoqué la force majeure médicale, exprimant ainsi sa volonté de rompre le contrat de travail, et que la SPRL FORME ET MINCEUR n'a fait que constater cette rupture en envoyant le formulaire C4.

Dans ces conditions, aucune indemnité compensatoire de préavis n'est due.

Quant à la demande reconventionnelle

La SPRL FORME ET MINCEUR introduit une demande reconventionnelle tendant à obtenir la condamnation de Christelle M. au paiement d'une somme de 2.500 euro pour avoir déposé une plainte abusive.

N'est pas abusif le fait d'invoquer dans une plainte pour harcèlement des faits dont le travailleur ne dispose pas de preuves .

N° RG 388547 6ème page

Par ailleurs, la SPRL FORME ET MINCEUR n'apporte à aucun moment la preuve d'un dommage qui serait en lien causal avec la faute qu'elle impute à Christelle M.

L'employeur fait en effet état d'un « chantage » effectué par Christelle M. (soit il versait une indemnité compensatoire de préavis, soit elle déposait plainte) mais il n'a toutefois pas cédé à ce « chantage ».

La SPRL FORME ET MINCEUR n'établit donc pas la réalité d'un préjudice.

Partant, la demande reconventionnelle n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, statuant contradictoirement et sur avis écrit conforme de Madame Christine BOUILLE, 1er Substitut de l'Auditeur du travail déposé au greffe du Tribunal le 8 septembre 2011,

Dit la demande principale recevable mais non fondée,

Dit la demande reconventionnelle recevable mais non fondée,

Condamne Christelle M. aux dépens liquidés à la somme de 1.100,00 euro dans le chef de la S.P.R.L. CENTRE FORME ET MINCEUR

Ainsi jugé par la 3ème chambre du Tribunal du travail de Liège composée de MM. :

David DESAIVE, Juge présidant la chambre

Cédric ANDRIES, Juge social à titre d'employeur

Guiseppina BELLOMI, Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux, Le Président,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

le MERCREDI NEUF NOVEMBRE DEUX MILLE ONZE

par D. DESAIVE, Président de la chambre,

assisté de C. PARTHOENS, Greffier,

Le Greffier, Le Président,