

Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2014 / 1345
Date du prononcé
19 mai 2014
Numéro du rôle
2012/AB/242

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00000010095-0001-0017-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

S _____ domicilié à _____
partie appelante,
représentée par Maître MELEN Carole, avocate à 1000 BRUXELLES,

contre

SA TURBEL, dont le siège social est établi à 1130 HAREN (BRUXELLES-VILLE), Rue Du Bassin
Collecteur 11,
partie intimée,
représentée par Maître MIGEAL Jean-Pierre, avocat à 1200 BRUXELLES,

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Monsieur **S** _____ a fait appel le 13 mars 2012 d'un jugement prononcé par le
Tribunal du travail de Bruxelles le 13 février 2012.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 mai 2012, prise à la
demande conjointe des parties (ordonnance rectificative du 11 juin 2013).

La SA Turbel a déposé des conclusions le 24 septembre 2012, des conclusions additionnelles
et de synthèse le 26 avril 2013 et le 4 novembre 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.



Monsieur S a déposé des conclusions le 25 février 2013 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 30 août 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 17 mars 2014.

Madame G. COLOT, substitue générale, a donné son avis oralement à l'audience publique du 17 mars 2014. Le conseil de Monsieur S y a répliqué oralement, le conseil de la SA Turbel renonçant à son droit de réplique.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

II. LES FAITS

La SA Turbel se présente comme une entreprise qui fabrique et distribue des articles d'étiquetage et d'emballage industriels et des fournitures de bureau.

Monsieur S a été engagé par la SA Turbel à partir du 5 octobre 2006 dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée en qualité d'opérateur-machine. Il travaillait à l'atelier dans une équipe du soir, comptant quelques travailleurs, parmi lesquels Monsieur L, employé.

Monsieur G travaillant habituellement dans l'équipe du matin, a été affecté à l'équipe du soir à partir du lundi 15 octobre 2007. Il a réintégré l'équipe du matin, à sa demande, le 19 octobre.

Entretemps, le 16 octobre, Monsieur S et Monsieur L se sont plaints auprès du chef d'atelier, Monsieur H, du comportement de Monsieur G qui, selon eux, s'était défroqué devant eux et écartait ses fesses devant tout le monde. Monsieur H n'a pas pris cette plainte au sérieux, considérant Monsieur G comme une personne pudique et fragile.

Le 16 octobre également, Monsieur G a demandé à Monsieur H de ne plus travailler dans l'équipe du soir, évoquant qu'il se passait « de drôles de choses », sans autre précision. Le vendredi 19 octobre, ayant réintégré l'équipe du matin, après avoir été interpellé par Monsieur B, conseiller technique, au sujet de la baisse de sa production, Monsieur G a raconté à celui-ci qu'il avait été ceinturé et qu'il avait dû descendre son pantalon. Il a refusé de préciser par qui. Convoqué devant Monsieur C, administrateur délégué de la société, Monsieur G a déclaré qu'il avait été ceinturé par



(Monsieur L) et qu'il avait dû abaisser son pantalon, se donner des claques sur les fesses et que des mimes de sodomie avaient été réalisés, en présence de Monsieur S et d'un autre ouvrier (Monsieur K), et que des photos avaient été prises. Il a également déclaré avoir été menacé de représailles s'il se plaignait.

Monsieur C a convoqué les membres de l'équipe le jour même, 19 octobre, pour les mettre au courant de ce qui lui avait été rapporté. Monsieur S et Monsieur L ont réagi avec véhémence, déclarant qu'ils avaient eux-mêmes dénoncé Monsieur G auprès de Monsieur H préalablement à sa plainte. Ils ont tous deux quitté les locaux de l'entreprise pour se présenter à la police locale, auprès de laquelle ils ont déposé plainte contre Monsieur G du chef d'attentat à la pudeur et outrage aux mœurs. Cette plainte fut ultérieurement classée sans suite.

La SA Turbel a fait appel aux services de la conseillère en prévention spécialisée, Madame Ca du service externe Mensura. Celle-ci a entendu Messieurs C, G, L, S, O, K, H, B et Hu le lundi 22 octobre. Elle a remis son rapport à la SA Turbel au mois de novembre 2007.

Le 22 octobre 2007, la SA Turbel a notifié à Monsieur S son licenciement pour motif grave, de même qu'à Monsieur L.

Les motifs invoqués à l'appui de cette décision ont été notifiés à Monsieur S par une lettre recommandée du 24 octobre 2007 dans les termes suivants :

« Monsieur,

Tel que prévu par les dispositions de la loi sur le contrat de travail, nous vous communiquons par la présente les motifs du congé qui vous a été notifié par courrier recommandé daté du 22 octobre 2007.

Nous apprenons le vendredi 19 octobre en matinée la survenance de faits qui vous sont notamment attribués et qui se sont produits les lundi 15, mardi 16 et mercredi 17 octobre et qui nous imposent de recourir à cette mesure extrême.

Deux collaborateurs de l'entreprise Messieurs B et U, nous rapportent qu'un opérateur de l'atelier aurait été victime de violences et de harcèlement moral et sexuel devant être qualifié de faits de mœurs.

La victime présumée de ces actes de harcèlement a, alors, été invitée ce vendredi matin à venir nous expliquer la nature des persécutions dont elle a fait l'objet.



Lors de notre entretien, l'intéressé nous a rapporté que vous avez été l'auteur en compagnie d'un de vos collègues de comportements condamnables tant sur le plan moral que du point de vue pénal.

A l'occasion de ces trois jours, l'intéressé rapporte que vous et votre collègue complice avez agi par contrainte et pression morale et vous lui avez baissé au fait baissé pantalon et slip pour photographier ses parties génitales au moyen d'un téléphone GSM-appareil photo, de plus vous avez simulé une sodomie pour les besoins de l'avilissement recherché de votre victime.

Dans le suivi de ces comportements méprisables, vous avez selon la victime cautionné les menaces de représailles proférées par votre complice à l'attention de votre collègue dans l'éventualité où il porterait plainte.

Face à ces informations, nous décidons séance tenante de convoquer l'équipe pour rappeler à chacun le caractère passible de sanctions du harcèlement et les conséquences qu'auraient sur nos relations une quelconque forme de représailles, l'entreprise se réservant le droit d'intenter toute poursuite à l'encontre du ou de ses auteurs.

Nous apprenons en fin d'après-midi, de retour à l'entreprise, que vous avez quitté l'atelier après cette intervention, sans autorisation, ce que nous devons qualifier d'abandon de poste.

Appel a été fait au Service externe et au conseiller en prévention psycho-social, par nos soins, dès le vendredi pour audition des parties. Ces entrevues avec la psychologue ont été organisées le lundi 22 octobre en matinée.

Votre ancien supérieur hiérarchique Jean-Luc Bx s'étonnant de vous voir passer aux vestiaires après cette communication et vous questionnant à ce propos, vous avez répondu : 'vous allez retourner aux rotos l' et lorsque vous avez quelques minutes plus tard quitté l'entreprise, vous vous êtes adressé à lui de la manière provocatrice par les termes qui suivent : 'de toute façon tu es un sale petit con de belge l'

Ces faits, ne nous laissent d'autre alternative que celle de vous licencier pour motif grave tel qu'annoncé dans le courrier du 22 octobre, du fait de l'altération de la relation de confiance empêchant de manière immédiate et définitive toute poursuite de la collaboration.

Nos relations de travail ont donc pris fin avec effet immédiat à la date de ce 22 octobre 2007.

Nous vous renvoyons au texte du 22 octobre pour ce qui est des modalités de clôture du dossier.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées. »



III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur [] S[] a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner la SA Turbel à lui payer :

- 1.741,40 euros brut à titre d'indemnité de rupture,
 - 8.934,30 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif,
 - 8.934,30 euros brut à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel,
 - 133 euros brut à titre de rémunération de 2 jours fériés survenant après la rupture,
- à majorer des intérêts et des dépens.

Il demande également la condamnation de la SA Turbel à délivrer les documents sociaux rectifiés.

La SA Turbel a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles, à titre reconventionnel, de condamner Monsieur S[] au paiement d'une indemnité de 2.500 euros pour procédure téméraire et vexatoire et de le condamner aux dépens.

Par un jugement du 13 février 2012, le Tribunal du travail de Bruxelles a déclaré les demandes de Monsieur S[] recevables, mais non fondées, et l'en a débouté. Il a condamné Monsieur S[] aux dépens de l'instance.

Il a également débouté la SA Turbel de sa demande reconventionnelle.

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur [] S[] demande la réformation du jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il l'a débouté de ses demandes et condamné aux dépens.

Il demande à la Cour du travail de condamner la SA Turbel à lui payer :

- 1.741,40 euros brut à titre d'indemnité de rupture,
 - 8.934,30 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif,
 - 8.934,30 euros brut à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel,
 - 133 euros brut à titre de rémunération de 2 jours fériés survenant après la rupture,
- à majorer des intérêts et des dépens.

Il demande également la condamnation de la SA Turbel à délivrer les documents sociaux rectifiés.



La SA Turbel n'a pas interjeté appel incident du jugement en ce qu'il l'a débouté de sa demande reconventionnelle d'indemnité pour procédure téméraire et vexatoire. La Cour du travail n'en est donc pas saisie.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Le licenciement pour motif grave

Le motif grave n'est pas prouvé avec une certitude suffisante.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave

1.1.1. La notion de motif grave

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

1.1.2. Le délai pour licencier pour motif grave

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail 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 trois jours ouvrables au moins* ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

C'est à l'employeur de le démontrer.

Le délai pour licencier pour motif grave prend cours au moment où le fait litigieux est parvenu à la connaissance de la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat (Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149).



1.1.3. La notification des motifs du licenciement

En vertu de l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 : « Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé ».

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre au travailleur licencié de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaqués devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement :

« Les motifs graves de licenciement doivent être énoncés de manière telle que le destinataire puisse connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et que le juge soit à même de vérifier la conformité de ces faits avec ce qui est allégué devant lui.

L'appréciation sur un comportement ou une accusation générale ne sont pas des faits précis » (C.trav. Bruxelles, 9 juin 1993, J.T.T., 1994, p. 74).

1.2. Application des principes en l'espèce

1.2.1. Le délai pour licencier pour motif grave

Il n'est pas contesté que la personne compétente pour licencier est Monsieur C, administrateur délégué.

Les déclarations concordantes de Messieurs H et B qui ne sont pas contestées, indiquent que Monsieur C a eu connaissance des faits le vendredi 19 octobre 2007.

Le licenciement a été notifié le lundi 22 octobre, soit moins de trois jours ouvrables après que la personne compétente pour licencier ait eu connaissance des faits.

Le délai légal pour licencier a donc été respecté.

1.2.2. La notification des motifs du licenciement

Les motifs du licenciement ont été notifiés par lettre commandée du 24 octobre 2007, soit moins de trois jours ouvrables après la date du licenciement.

Le délai légal pour notifier les motifs du licenciement a donc également été respecté.



Monsieur S fait valoir que la notification des motifs du licenciement manquerait de la précision exigée par la loi.

Comme le Tribunal, la Cour considère que même si le nom de la « victime » n'a pas été mentionné dans la lettre de licenciement, aucun doute n'est permis, ni dans le chef de Monsieur S, ni dans celui du juge, sur le fait qu'il s'agissait de Monsieur Gi.

Les faits reprochés sont décrits avec suffisamment de précision.

Enfin, il n'était pas nécessaire, pour préciser suffisamment les faits reprochés à Monsieur S, d'indiquer l'identité de son « complice » dans la lettre de licenciement.

Les motifs du licenciement ont donc été notifiés de manière régulière.

1.2.3. L'absence d'audition préalable

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'impose pas l'audition préalable du travailleur dont le licenciement pour motif grave est envisagé. En soutenant que cette audition préalable est requise pour la régularité du licenciement pour motif grave, Monsieur S ajoute à la loi une condition qui n'y figure pas.

Il n'existe pas davantage de principe général du droit qui impose pareille audition, à tout le moins lorsque l'employeur n'est pas une autorité publique.

Même si l'audition préalable du travailleur est souvent utile et souhaitable, l'absence d'audition préalable ne saurait affecter la régularité du licenciement, pareille audition ne présentant aucun caractère obligatoire.

1.2.4. La preuve des faits reprochés à Monsieur S

1.2.4.1. Préliminaire : Incidence de l'arrêt prononcé en cause de Monsieur L

Bien que Monsieur S et Monsieur L aient été licenciés le même jour pour des motifs similaires et aient chacun entamé une procédure judiciaire contre la SA Turbel pour contester leur licenciement, ces deux procédures ont été menées de manière complètement indépendante l'une de l'autre. Le litige opposant Monsieur L à la SA Turbel a été tranché par la 4^{ème} chambre de notre Cour, autrement composée, compétente pour les employés, par un arrêt du 26 octobre 2011, frappé d'un pourvoi en cassation toujours pendant.



Bien que la décision judiciaire ne soit revêtue de l'autorité de chose jugée, au sens de l'article 23 du Code judiciaire, qu'entre les parties, elle est susceptible d'avoir une certaine force probante à l'égard de tiers ou à l'égard d'une partie au bénéfice de tiers.

À l'égard des tiers, qui n'étaient pas parties au procès, la décision judiciaire fait foi, jusqu'à preuve du contraire, des faits constatés par le juge et des conséquences juridiques qu'il en a tirées. En d'autres termes, la décision judiciaire vaut, à l'égard des tiers, comme présomption réfragable, dont la preuve contraire peut être apportée (Cass., 16 octobre 1981, *Pas.*, 1982, p. 245; Cass., 28 avril 1989, *Pas.*, p. 914; Cass., 21 janvier 2011, www.cassonline.be, RG n° C100100N et concl. Av. gén. VAN INGELGEM; O. CAPRASSE, « L'effet des décisions judiciaires à l'égard des tiers », *Le contentieux Interdisciplinaire*, dir. DE LEVAL, LEWALLE et STORME, Kluwer-Bruylant, Série Centre universitaire de droit judiciaire, Bruxelles, 1996, p. 265 et s; A. SCHAUS, « Quelques observations relatives aux effets des décisions juridictionnelles à l'égard des tiers », *Cah. Dr. Jud.*, 1993, n° 13, p. 38 et s.).

En l'occurrence, les faits considérés comme prouvés par l'arrêt du 26 octobre 2011, en cause de Monsieur L et de la SA Turbel, sont présumés être établis. Monsieur S, qui n'était pas partie à ce procès, a cependant la faculté d'apporter la preuve du contraire.

À l'égard des parties à un procès, la décision judiciaire est revêtue d'une force probante irréfragable : les faits constatés par le juge sont, à leur égard, établis et elles ne peuvent en apporter la preuve contraire. Les parties peuvent également se voir opposer la décision judiciaire ayant jugé un fait non établi. Cette force probante peut être invoquée à l'encontre des parties à un premier procès dans le cadre d'un procès ultérieur, par un tiers qui n'était pas partie au premier procès. « Concrètement, cette possibilité pour le tiers de se prévaloir de l'effet positif de la chose jugée se traduit donc par une impossibilité légale pour la personne concernée de rapporter, dans le nouveau procès, la preuve d'un fait ou d'un acte dont l'existence aurait été déniée par une précédente décision à laquelle elle aurait été partie. Elle doit se résigner à l'échec de la preuve » (H. BOULARBAH, « Vers l'extension de l'effet positif de la chose jugée au profit d'un tiers à la décision de justice ? », note sous Cass., 26 novembre 2009, *R.D.C.*, 2011, p. 119; Bruxelles, 14 septembre 2012, *J.T.*, 2013, p. 399).

En l'espèce, l'arrêt du 26 octobre 2011 peut donc être opposé à la SA Turbel en ce qu'il a déclaré certains faits établis, et d'autres faits non établis. La SA Turbel ne peut apporter la preuve du contraire dans le cadre de la présente procédure.

Le pourvoi en cassation dirigé contre l'arrêt du 26 octobre 2011 ne fait pas obstacle à la force probante de cet arrêt, le pourvoi n'étant pas suspensif.

1.2.4.2. La preuve des faits « de mœurs »

Les faits qualifiés par la SA Turbel de « faits de mœurs », tels qu'ils ont été précisés dans la lettre notifiant les motifs du licenciement à Monsieur S, sont les suivants : « À



l'occasion de ces trois jours [il s'agit des 15, 16 et 17 octobre 2007], l'intéressé rapporte que vous et votre collègue complice avez agi par contrainte et pression morale et vous lui avez baissé ou fait baissé pantalon et slip pour photographier ses parties génitales au moyen d'un téléphone GSM-appareil photo, de plus vous avez simulé une sodomie pour les besoins de l'avilissement recherché de votre victime » (sic).

Dans ses déclarations faites à la conseillère en prévention et à la police, Monsieur G a attribué ces actes à Monsieur L. Monsieur S étant présent et n'ayant pas pris sa défense. Monsieur G lui-même a désigné très clairement Monsieur L comme le meneur (« le caïd de la bande »), Monsieur S étant l'un des suiveurs.

Notre Cour, autrement composée, a décidé dans son arrêt du 26 novembre 2011 qu'il n'est pas établi que les faits tels qu'ils sont repris dans la lettre de licenciement pour motifs graves notifiée à Monsieur L sont conformes à la réalité et imputables à ce dernier. La Cour a relevé l'existence d'un doute, qui l'a conduite à considérer que les faits reprochés à Monsieur L ne sont pas suffisamment établis. Pour les raisons déjà exposées, cette décision a force probante à l'égard de la SA Turbel, qui ne peut plus apporter la preuve du contraire.

Or, les faits « de mœurs » reprochés à Monsieur S sont identiques à ceux qui ont motivé le licenciement de Monsieur L.

Monsieur L étant, selon les déclarations de Monsieur G, l'auteur principal des faits, et Monsieur S le complice ou le suiveur pour les mêmes faits, ces faits ne peuvent être considérés comme établis à l'égard de Monsieur S dès lors qu'ils ne le sont pas pour ce qui concerne Monsieur L.

Il s'impose dès lors de laisser, à Monsieur S également, le bénéfice du doute.

Par conséquent, les faits « de mœurs » précisés dans la lettre notifiant les motifs de licenciement ne sont pas suffisamment établis.

1.2.4.3. La preuve des faits de menace

Le même raisonnement doit être tenu pour ce qui concerne les menaces.

En effet, il n'est pas reproché à Monsieur S d'avoir lui-même menacé Monsieur G mais bien d'avoir cautionné les menaces de représailles proférées contre celui-ci par Monsieur L.



La Cour a jugé, dans son arrêt du 26 octobre 2011, que les faits de menace reprochés à Monsieur L, bien que plausibles, n'étaient pas prouvés.

Il n'est dès lors pas établi que Monsieur S ait, comme il le lui est reproché, cautionné des menaces dont l'existence même ne peut être considérée comme prouvée.

1.2.4.4. La preuve de l'abandon de poste

Monsieur S ne conteste pas avoir quitté l'entreprise après la convocation chez Monsieur C le 19 octobre 2007, pour se rendre au commissariat de police afin d'y déposer plainte contre Monsieur G

1.2.4.5. La preuve de la provocation à l'encontre de Monsieur B

La SA Turbel n'avance aucune preuve de ce fait, qui est contesté par Monsieur S

Ce fait n'est dès lors pas établi.

1.2.5. La gravité des faits

Seuls les faits considérés comme suffisamment prouvés peuvent être retenus. Il ne subsiste, à ce titre, que l'abandon de poste.

Le fait, pour Monsieur S, d'avoir quitté son poste de travail pour se rendre au commissariat de police afin de déposer plainte est un fait isolé qui ne présente pas une gravité suffisante pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail.

Il ne s'agit pas d'un motif grave.

2. Les demandes d'indemnité de rupture et de rémunération d'un jour férié

La SA Turbel doit payer à Monsieur S 1.741,40 euros brut à titre d'indemnité de rupture et 133 euros brut à titre de rémunération des jours fériés.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :



Le motif grave n'étant pas suffisamment prouvé, Monsieur Si peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis. Le montant réclamé n'est pas contesté à titre subsidiaire, quant à son calcul, par la SA Turbel. Il y a dès lors lieu de l'accorder.

Il a également droit à la rémunération des jours fériés survenus dans les 30 jours suivant la fin du contrat de travail. Le montant réclamé n'est pas contesté quant à son calcul.

3. La demande d'indemnité pour licenciement abusif

La SA Turbel ne doit pas payer à Monsieur Si d'indemnité pour licenciement abusif.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considéré comme licenciement abusif, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Lorsque l'employeur invoque un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier, le juge doit vérifier si le motif de licenciement est prouvé et s'il est légitime. Le licenciement pour un motif en rapport avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable. En effet, l'objectif poursuivi par le législateur est d'interdire le licenciement manifestement déraisonnable d'un ouvrier (Cass., 22 novembre 2010, JTT, 2011, p. 3).

En l'espèce, même si le motif grave reproché à Monsieur Si n'est pas suffisamment établi, la SA Turbel fait valoir que comme la Cour l'a déjà jugé dans son arrêt du 26 octobre 2011, « Monsieur G. était continuellement ennuyé par Messieurs L. et Si » (6^{ème} feuillet de l'arrêt).

Monsieur S, qui n'était pas partie au procès qui a donné lieu à l'arrêt du 26 novembre 2011, a la faculté d'apporter la preuve contraire de ce fait.

Il n'apporte pas cette preuve. Au contraire, les déclarations faites par les autres travailleurs à la conseillère en prévention et à la police concordent pour établir que Monsieur Si ainsi que d'autres collègues, importunaient continuellement Monsieur G. malgré que celui-ci demandait qu'on le laisse tranquille.

La Cour constate que la hiérarchie au sein de l'entreprise porte une certaine responsabilité à cet égard. Il régnait en effet dans l'atelier un climat malsain, dans lequel un travailleur fragile



et facilement influençable a été l'objet, de manière répétée, de plaisanteries douteuses de la part de ses collègues. La situation n'aurait pu dégénérer comme elle l'a fait si la hiérarchie y avait mis fin en temps utile.

Cette part de responsabilité à assumer par la hiérarchie n'atténue cependant pas la responsabilité de Monsieur S, dont la conduite a justifié le licenciement.

Le licenciement n'est dès lors pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

4. La demande d'indemnité pour harcèlement sexuel

Cette demande n'est pas fondée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

À lire les conclusions de Monsieur S, il réclame indistinctement l'indemnisation du préjudice qui lui a été causé par le harcèlement sexuel dont il estime avoir été victime et une indemnité pour avoir été licencié après avoir déposé plainte pour harcèlement.

4.1. L'indemnisation du préjudice causé par un harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel au travail se définit comme tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article 32ter, alinéa 1^{er}, 3°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail).

L'indemnisation du préjudice causé par un harcèlement sexuel peut être demandée sur la base de l'article 32decies, § 1^{er}, alinéa 1^{er} de la loi. Pour obtenir indemnisation, il incombe à la personne qui s'estime victime de démontrer des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement sexuel au travail; si cette preuve est apportée, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de harcèlement sexuel incombe à l'autre partie (article 32undecies de la loi).

En l'occurrence, aucun élément du dossier n'indique que Monsieur G ait imposé à Monsieur S des comportements susceptibles d'être constitutifs de harcèlement sexuel. La plainte de Monsieur S pour comportements outrageants et attentatoires à la pudeur a d'ailleurs été classée sans suite.



Monsieur S ne démontre aucun fait permettant de présumer qu'il aurait été harcelé sexuellement par Monsieur G. L'existence d'un harcèlement sexuel au travail ne peut donc pas être présumée. La demande d'indemnisation n'est dès lors pas fondée.

4.2. L'indemnité de protection

L'indemnité de protection contre le licenciement, prévue par l'article 32*tredecies*, § 4, de la loi, vise à protéger d'éventuelles représailles le travailleur qui a déposé une plainte motivée pour harcèlement; il ne peut être licencié, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, dont la preuve incombe à l'employeur.

En l'occurrence, Monsieur Si a déposé une plainte auprès de la police du chef d'attentat à la pudeur et outrage aux mœurs, et non du chef de harcèlement sexuel au travail.

En tout état de cause, la SA Turbel établit l'avoir licencié pour un motif étranger à sa plainte, à savoir le fait qu'il importunait continuellement Monsieur Gi.

L'indemnité de protection n'est donc pas due.

5. Les dépens

La SA Turbel doit payer à Monsieur Si 880 euros à titre de solde de dépens des deux instances.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Tout jugement définitif prononce la condamnation aux dépens de la partie qui a perdu le procès (article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire). Il en va de même des arrêts.

Les dépens peuvent être répartis, dans la mesure appréciée par le juge, si les parties perdent respectivement sur quelque chef (article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire).

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure (article 1018 du Code judiciaire).

L'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause (article 1022 du Code judiciaire). Elle s'élève en l'occurrence à 2.000 euros (2.200 euros après indexation), du commun accord des parties.

Étant donné que Monsieur Si n'a obtenu gain de cause que dans une faible proportion par rapport à l'ensemble de ses demandes, le tribunal décide de répartir les



dépens entre les parties et de les compenser de telle sorte qu'il revient à Monsieur S, après compensation, un solde d'indemnité de procédure de 880 euros pour les deux instances.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Après avoir entendu l'avis du Ministère public;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé;

Réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a débouté Monsieur S de sa demande d'indemnité de rupture et de sa demande de rémunération des jours fériés;

Statuant à nouveau sur ces demandes, les déclare fondées et condamne la SA Turbel à payer à Monsieur S les sommes brutes suivantes, dont la SA Turbel déduira les retenues sociales et fiscales obligatoires à verser aux administrations compétentes :

- 1.741,40 euros brut à titre d'indemnité de rupture,
 - 133 euros brut à titre de rémunération des jours fériés,
- majorées des intérêts calculés sur les montants bruts au taux légal à partir du 22 octobre 2007;**

Condamne la SA Turbel à délivrer à Monsieur S les documents sociaux modifiés : formulaire C4, fiche de paie, fiche fiscale;

Réforme le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il a statué sur les dépens;

Condamne la SA Turbel à payer à Monsieur S 880 euros à titre de solde de dépens des deux instances.

Ainsi arrêté par :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,

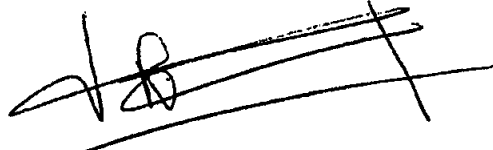
Yves GAUTHY, conseiller social au titre d'employeur,



Pierre LEVEQUE, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de :
Alice DE CLERCK, greffier



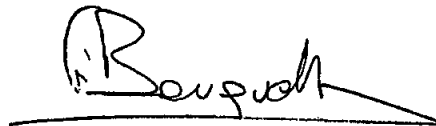
Yves GAUTHY,



Pierre LEVEQUE,

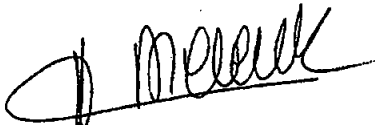


Alice DE CLERCK,

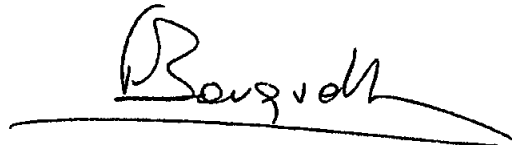


Fabienne BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 19 mai 2014, où étaient présents :
Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Alice DE CLERCK, greffier



Alice DE CLERCK,



Fabienne BOUQUELLE,

