

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

2015 / 1681

Date du prononcé

15 juin 2015

Numéro du rôle

2013/AB/220

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00000207939-0001-0019-01-01-1





La cause a été plaidée à l'audience publique du 23 janvier 2015.

Madame G. COLOT, Substitut général, a déposé son avis écrit au greffe de la Cour du travail le 17 février 2015.

L'intimé y a répliqué par un écrit de procédure déposé au greffe le 23 mars 2015.

La cause a été prise en délibéré à cette date.

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. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Il ressort des pièces produites par les parties et des explications non contestées données par celles-ci que :

1.

Du 11 juin 2007 au 10 décembre 2007, l'intimé a été occupé au service du CHU SAINT-PIERRE en qualité d' « *ouvrier auxiliaire affecté au service technique* », dans le cadre de deux contrats de travail à durée déterminée successifs.

L'intimé a ensuite été occupé en qualité d' « *agent de sécurité pour le service interne de gardiennage du CHU SAINT-PIERRE conformément aux dispositions de la loi du 10 avril 1999 (dite loi Tobback) et de ses arrêtés d'exécution* », dans le cadre d'un premier puis d'un second contrat de travail à durée déterminée, du 11 décembre 2007 au 10 juin 2008 et du 11 juin 2008 au 10 septembre 2008.

A partir du 11 septembre 2008, l'intimé a été engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée comme agent de sécurité. Ce contrat octroyait à l'intimé le statut d'employé conformément au Protocole d'accord signé avec les organisations syndicales le 24 août 2006.

2.

Durant l'année 2009, Monsieur M conseiller en prévention - chef du SIPP du CHU SAINT-PIERRE, a été saisi de plusieurs plaintes de responsables concernant la présence et le comportement de certains agents de sécurité. Monsieur M s'est dès lors attaché à contrôler de plus près les services de son personnel afin d'y mettre de l'ordre. Au cours des réunions du conseil de direction des 24 août et 7 septembre 2009, Monsieur M a été



de nouveau interpellé à ce sujet. Les responsables craignaient pour leur personnel vu la recrudescence de violences aux alentours des hôpitaux.

3.

Le 17 août 2009 à 12 h 20, Monsieur M _____ a constaté l'absence de l'intimé à son poste de travail au service des urgences. Il a adressé un avertissement à l'intimé par un e-mail du même jour, auquel étaient jointes les instructions en rapport avec le poste semi-fixe au service des urgences ainsi qu'un rappel des tâches permanentes.

L'intimé a réagi par e-mail le 17 août 2009. Il n'a pas contesté son absence à son poste ni le motif de celle-ci (un problème administratif personnel à régler chez Monsieur D _____ mais seulement le fait de s'être rendu chez Monsieur D _____ à l'improviste.

4. ⁵

Le 28 août 2009, Monsieur M _____ a accompagné l'intimé pour la ronde de fermeture 3 de l'Institut Bordet. Dans un e-mail du 1^{er} septembre 2009, il a fait part à l'intimé de ses remarques concernant l'exécution de son travail, jugée insatisfaisante, et l'a invité à respecter les instructions données pour les rondes de fermeture.

5.

A l'occasion d'un contrôle réalisé le 28 septembre 2009, Monsieur M _____ a constaté un nouveau manquement dans le chef de l'intimé : l'intimé, qui devait se trouver ce jour-là aux consultations de Bordet de 12 h 30 à 14 h 15, n'y était pas. Monsieur M _____ l'a trouvé au dispatching.

Un entretien entre Monsieur M _____ et l'intimé a suivi ce contrôle. Au cours de celui-ci, il fut question des risques de licenciement qu'encourait l'intimé eu égard à son comportement au travail.

6.

Par lettre du 29 septembre 2009 intitulée « *plainte d'harcèlement* », l'intimé a informé la Directrice générale qu'il avait pris contact avec la personne de confiance pour lui faire part du harcèlement qu'il subissait « *quotidiennement* » de la part de Monsieur M _____, celui-ci lui faisant « *subir des contrôles répétitifs non objectifs n'ayant d'autre but que celui de le pousser à la faute* » et lui ayant signalé « *lors d'une tentative de discussion* » qu'il lui conseillait « *vivement de trouver un autre emploi car cela sentait le roussie* » (sic) pour lui.

7.

Le 11 décembre 2009, Monsieur M _____ a établi un « *rapport circonstancié* » préalable à un licenciement et ce, conformément au règlement particulier relatif à la procédure de licenciement du personnel contractuel au sein du CHU SAINT-PIERRE.

Dans ce rapport, adressé à la Directrice générale pour suivi de la procédure de licenciement,



Monsieur M signalait « à titre d'exemples » divers manquements de l'intimé à ses obligations.

Conformément à la procédure, l'intimé fut mis en possession le 15 janvier 2009 d'une copie du « rapport circonstancié », qu'il signa « pour réception », ajoutant ce qui suit : « Je souhaite être entendu par le comité de discipline et de recours ».

8.

Le 20 janvier 2010, Monsieur M adressa à la Directrice générale le message suivant :

« En complément au rapport du 11/12/09 demandant le licenciement de M. A je tiens à porter à votre connaissance le fait suivant.

Le dimanche 10 janvier dernier vers 16h 05, M. Christian D s'est rendu au dispatching de sécurité.

Il y a trouvé M. A au poste de dispatcher, endormi, les pieds sur le bureau. ».

9.

Par un courrier non daté émanant de la Direction générale, l'intimé fut informé de ce que son audition par le Comité de discipline et de recours était fixée au vendredi 29 janvier 2010 à 10 h 30.

L'intimé a été entendu le 29 janvier 2010, accompagné de son délégué syndical, Monsieur Erik T

Le 29 janvier 2010, le Comité de discipline et de recours a rendu un avis favorable à la demande de licenciement.

10.

Par lettre recommandée datée du 29 janvier 2010, le service externe de prévention et de protection au travail ARISTA a informé le CHU SAINT- PIERRE de ce que l'intimé avait déposé le 28 janvier 2010 une plainte motivée dans le cadre de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, modifiée par la loi du 11 juin 2002 et par la loi du 10 janvier 2007.

11.

Le 4 février 2010, la Directrice générale a fait un rapport sur le déroulement des faits depuis le 28 septembre 2009 (interpellation par Monsieur M jusqu'au 29 janvier 2010 (audition par le Comité de discipline et de recours).

Eu égard à l'ensemble des manquements reprochés à l'intimé, au comportement de celui-ci lors de son audition par le comité de discipline et à sa réaction par rapport à l'incident du 10 janvier 2010 au dispatching, la Directrice générale a déclaré se rallier à l'avis favorable rendu



sur la demande de licenciement.

12.

Le 4 février 2010, l'intimé a adressé à la Directrice générale du CHU SAINT- PIERRE, une lettre dans laquelle il relatait un entretien qu'il avait eu le même jour avec Mesdames DE B (directrice RH) et S (responsable RH). Il indiquait que ces personnes lui avaient annoncé que le conseil de discipline avait conclu à son licenciement et que celui-ci pouvait se pratiquer de deux façons :

- soit il retirait la plainte en harcèlement déposée à l'encontre de son chef, Monsieur M , auquel cas il pourrait « bénéficier » d'un préavis de 3 mois non prestés,
- soit il maintenait sa plainte, auquel cas, le préavis devrait être presté dans des conditions psychologiques difficiles pour lui. Elles avaient également insisté sur le coût important à sa charge qui résulterait de la procédure en justice pour harcèlement.

Il ajoutait qu'elles lui avaient donné un délai de 24 heures pour faire connaître sa décision, délai qu'il jugeait beaucoup trop court étant donné qu'il avait « *longuement réfléchi (durant plusieurs mois) avant d'entamer la procédure en harcèlement, [son] courrier du mois de septembre[...] [pouvant] en attester* » et qu'il lui était « *donc impossible en 24 heures de faire marche arrière* ».

13.

Par courrier recommandé du 12 février 2010, la Directrice générale a notifié à l'intimé son licenciement immédiat moyennant le paiement d'une indemnité équivalente à trois mois de rémunération.

13.

Par lettre du 8 mars 2010, émanant de son organisation syndicale, l'intimé a fait savoir au CHU SAINT- PIERRE qu'il contestait son licenciement ainsi que les motifs entourant celui-ci.

14.

Le 19 mai 2010, l'organisation syndicale de l'intimé a mis le CHU SAINT- PIERRE en demeure de payer une indemnité spécifique de licenciement équivalente à six mois de rémunération sur pied de l'article 32 de la loi du 4 août 1996, aux motifs que l'audition du 29 janvier 2010 par le Comité de discipline et de recours n'aurait été « *qu'un simulacre d'entretien* », que les faits reprochés à l'intimé seraient « *des faits soit transformés, soit totalement inventés* » et que le licenciement de l'intimé serait « *consécutif au dépôt de sa plainte en harcèlement moral à l'encontre de Monsieur N* ».

15.

La Direction générale du CHU SAINT- PIERRE a réagi à ce courrier par lettre du 31 mai 2010 en précisant notamment ce qui suit :



« En tant qu'agent de gardiennage, Monsieur A devait respecter, comme ses collègues, les plans de travail établis par sa hiérarchie en fonction des besoins de sécurité à rencontrer.

[...]

Le respect des consignes de travail et des plans de travail est un point qui est régulièrement abordé lors de réunions d'équipe. En cas de non-respect, les agents de gardiennage sont rappelés à l'ordre verbalement et, en cas de récidive, par écrit.

[...]

Nonobstant le rappel régulier de ces consignes, Monsieur M. Chef de la Sécurité, a été confronté à différentes reprises à des plaintes de responsables de service par rapport au comportement de certains agents de gardiennage. Ces plaintes étaient essentiellement de deux ordres :

- 1. alors qu'un poste fixe est prévu à certains endroits (urgences, hall d'entrée de CDP, ...), les agents ne s'y trouvent pas ;*
- 2. alors que les agents sont censés effectuer des rondes de surveillance, on ne les a pas vu passer dans les services.*

Il a ainsi été amené à intensifier les contrôles dans le courant du second semestre 2009.

Différents agents de gardiennage, dont Monsieur A , ont fait l'objet de contrôle.

Il en sera notamment ainsi le 28 septembre 2009 pour Monsieur A , censé se trouver ce jour-là aux consultations de Bordet de 12h30 à 14h15. Ne le trouvant pas aux consultations de Bordet, Monsieur M se rend au dispatching où il trouve Monsieur A à 14h02.

Monsieur A niera l'évidence : il a bien fait son poste ce jour-là ... informé par Monsieur M des plaintes à son sujet pour la semaine précédente, il niera tout en bloc. Il demandera lui-même si sa place est en jeu et Monsieur M. répondra que « cela commence à faire beaucoup ».

Cet entretien n'est pas contesté par Monsieur A , seuls les termes utilisés le sont.

Le lendemain, il adressera un courrier à la Direction générale dans lequel il relatera ce qu'il estime être du harcèlement, mais qui n'est en réalité que l'exercice régulier du droit de surveillance et de contrôle de la ligne hiérarchique.



C'est ce que Mme D a expliqué à Mr A lors de l'entretien qu'elle a eu le 4 février 2010 en présence de Madame S suite à son audience le 29 janvier 2010 par le Comité de discipline et de recours.

A cette occasion, Madame D avait par ailleurs pris connaissance du courrier recommandé, qui lui avait été adressé le 29 janvier 2010 par le conseiller en prévention d'Arista pour les aspects psychosociaux, l'informant de ce que Monsieur A avait déposé une plainte motivée le 28 janvier 2010, soit la veille de son audition par le Comité ...

Elle l'a informé de ce que l'enchaînement chronologique des faits plaideait pour l'utilisation abusive dans son chef de la plainte pour harcèlement moral, ce que Mr A traduit sans doute dans son courrier par « elles ont également insisté sur le coût important à ma charge qui résultera de la procédure en justice pour harcèlement ». Je précise que j'accorde sans conteste plus de crédit à la parole de Mme D qu'à celle de Mr A qui n'a pas hésité, à l'occasion de son engagement comme chauffagiste à faire une déclaration sur l'honneur mensongère : il a en effet attesté sur l'honneur être détenteur d'un diplôme de qualification en chauffage central délivré par l'institut CHOME WYNS, alors que ce même institut nous informait par la suite qu'il avait raté sa 6^{ème} année chauffage...

En ce qui concerne le Comité de discipline qui s'est tenu le 29 janvier 2010, pour lequel vous n'hésitez pas à parler de simulacre d'entretien, j'attire votre attention sur les points suivants :

1. Mr A était accompagné par un délégué syndical de votre organisation, qui n'a pas contesté le déroulement de l'audition
2. Le même jour, un collègue de Mr A était également entendu par le Comité dans le cadre d'une procédure de licenciement, et la demande de licenciement n'a pas été retenue.

Je m'insurge par conséquent en faux contre votre affirmation, qui n'a d'autre objectif que d'accréditer la thèse de votre affilié selon laquelle, nous aurions monté cette procédure de licenciement de toute pièce, suite à la plainte pour harcèlement déposée par Mr A

Nous confirmons par la présente que le motif de licenciement repris sur le C4 : « non-respect des consignes de travail » est le motif exact de licenciement de M. A comme cela avait été indiqué téléphoniquement à votre secrétaire régional le 16 mars 2010, en réponse à son courrier du 8 mars 2010. A cette occasion déjà, nous contestons tout lien entre la « plainte pour harcèlement » déposée par M. A et son licenciement.



[...]

Quoi qu'il en soit, nous sommes pour notre part convaincus, et l'enchaînement des faits le démontre, que le dépôt par Mr A de sa plainte pour harcèlement était motivée par son seul souci de protection contre le licenciement.

En lui payant une indemnité de rupture de 3 mois, le CHU Saint-Pierre ne lui est plus redevable d'aucune indemnité.

[...]. ».

1.2. Les demandes originales.

1.2.1.

Par citation signifiée le 6 septembre 2010, Monsieur A a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner le CHU SAINT- PIERRE à lui payer :

- la somme brute de 11.299,02 € à titre d'indemnité de protection ;
- la somme brute de 2.741,97 € à titre de rémunération pour les heures restant à récupérer au moment de la rupture du contrat (237,4 heures) ;
- les intérêts légaux et judiciaires sur ces sommes ;
- les dépens de l'instance.

Il postulait également la condamnation du CHU SAINT- PIERRE à lui délivrer les documents sociaux suivants : bulletin de paie reprenant les montants réclamés, conformément au jugement à intervenir et ce, à peine d'astreinte de 25 € par jour de carence.

En cours d'instance devant le Tribunal du travail, Monsieur A a renoncé à sa demande originaire relative à la rémunération d'heures restant à récupérer au moment de la rupture du contrat de travail.

1.2.2.

Par voie de conclusions, le CHU SAINT- PIERRE a introduit une demande reconventionnelle tendant à entendre condamner Monsieur A au paiement d'un montant de 1.000 € évalué *ex aequo et bono* à titre de procédure téméraire et vexatoire, à majorer des intérêts judiciaires à compter du jugement à intervenir.

1.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 6 décembre 2012, le Tribunal du travail de Bruxelles a déclaré la demande principale fondée et a condamné le CHU SAINT- PIERRE à payer à Monsieur A la somme brute de 11.299,02 € à titre d'indemnité de protection, majorée des



intérêts compensatoires au taux légal, depuis le 12 février 2010, et des intérêts judiciaires.

Il a condamné le CHU SAINT- PIERRE à délivrer à Monsieur A le bulletin de paie reprenant le montant de cette indemnité.

Statuant sur la demande reconventionnelle, il l'a déclarée non fondée et en a débouté le CHU SAINT- PIERRE.

Statuant sur les dépens, il a condamné le CHU SAINT- PIERRE aux dépens liquidés à la somme de 119,27 €, étant le coût de la citation introductive d'instance.

III. OBJET DE L'APPEL – DEMANDES DONT LA COUR DU TRAVAIL EST SAISIE.

III.1.

Le CHU SAINT- PIERRE demande à la Cour du travail de dire son appel recevable et fondé et, en conséquence, de :

- Réformer le jugement *a quo* et faisant ce que les premiers juges auraient dû faire,
- Dire la demande de Monsieur A recevable mais non fondée et en conséquence l'en débouter,
- Dire la demande reconventionnelle du CHU SAINT- PIERRE recevable et fondée, en conséquence condamner Monsieur A, au paiement de 1.000 € à titre de procédure téméraire et vexatoire à majorer des intérêts judiciaires à compter de l'arrêt à intervenir,
- Condamner Monsieur A aux dépens de première instance et d'appel, en ce compris les indemnités de procédure.

III.2.

L'intimé demande de dire l'appel recevable mais non fondé et de confirmer le jugement *a quo* en toutes ses dispositions.

IV. EXAMEN DE L'APPEL

IV.1. L'indemnité de protection contre le licenciement en cas de dépôt d'une plainte pour harcèlement moral.

IV.1.1. Les règles applicables.

Les faits invoqués et le licenciement de l'intimé sont antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 28 février 2014 (M.b. 28 avril 2014, en vigueur le 1^{er} septembre 2014).



Les dispositions applicables au cas d'espèce sont donc celles qui avaient été insérées dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur contrat de travail par la loi du 11 juin 2002, telles que modifiées par la loi du 10 janvier 2007 (M.b. 6 juin 2007).

En vertu de l'article 32nonies dans sa version en vigueur suite à la publication du 6 juin 2007 :

« Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention ou à la personne de confiance et peut déposer une plainte motivée auprès de ces personnes aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32quater, § 2.

Le travailleur visé à l'alinéa 1^{er} peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément à la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution. »

Suivant l'article 32tredecies dans sa version en vigueur à l'époque :

« § 1^{er} 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^ole 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^ole travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80;

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

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

5^ole 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.

§ 2 La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1^{er} 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. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail



intervenues après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

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

[...]

§ 4 L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants:

1^o lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, 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 § 1^{er};

2^o lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1^{er} et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er}.

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.

§ 5 [...]».

L'article 32*tredecies* vise à protéger contre le licenciement (ou contre une modification unilatérale des conditions de travail), le travailleur qui a déposé une plainte sur la base de l'article 32*nonies* ou qui a intenté (ou pour lequel est intentée) une action sur la base des articles 32*decies*, 32*undecies* et 32*duodecies*.

L'indemnité prévue à l'article 32*tredecies*, § 4, 4^{ème} alinéa, est due lorsque « le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er} ».

C'est le dépôt de la plainte qui entraîne la protection instaurée par l'article 32*tredecies* et non la connaissance de l'existence de celle-ci par l'employeur. En effet, suivant les termes de l'article précité, la protection contre le licenciement est conférée au « travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur ».

L'indemnité ne sanctionne pas les faits de harcèlement éventuels mais bien le licenciement décidé par mesure de représailles au dépôt d'une plainte pour harcèlement.



Le texte dispose en effet que la plainte peut être déposée par le travailleur « qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail » (article 32nonies).

Il n'appartient dès lors pas au juge d'examiner si les faits invoqués par le travailleur sont constitutifs de harcèlement moral au travail mais d'apprécier si le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à la plainte, la preuve de ces motifs étrangers incombant à l'employeur. La protection légale contre le licenciement joue indépendamment de l'appréciation ultérieure quant au bien-fondé ou non de la plainte (en ce sens : Trib. trav. Bruxelles, 30 octobre 2007, RG n° 18041/06 ; Cour trav. Bruxelles, 21 novembre 2007, R.G. n° 48.523 ; Cour trav. Bruxelles, 1^{er} décembre 2010, R.G. n° 2009/AB/51.784, disponible sur www.terralaboris.be avec commentaire).

Il n'en demeure pas moins que, pour bénéficier de la protection, le travailleur doit avoir déposé « une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur ; (...) » (article 32tredecies, § 1^{er}, 1°) .

Les articles 25 et 27 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (aujourd'hui abrogé par l'article 86 de l'arrêté royal du 10 avril 2014 mais en vigueur à l'époque des faits) disposent à cet égard que :

« Le travailleur peut uniquement déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention compétent s'il a eu un entretien personnel avec au moins une de ces personnes avant d'introduire la plainte motivée » (article 25, 1^{er} alinéa).

et que :

« La plainte motivée est un document daté et signé par le travailleur qui comprend, outre la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux actes :

- 1. la description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;*
- 2. le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés ;*
- 3. l'identité de la personne mise en cause. »* (article 27).

Il résulte de ces dispositions qu'un travailleur qui estime être l'objet d'un comportement inadmissible ne sera protégé contre le licenciement que :

- s'il a, préalablement au dépôt de sa plainte, eu au moins un entretien personnel avec la personne de confiance et/ou le conseiller en prévention et



- si sa plainte contient une description précise des faits avec des précisions sur l'endroit et le moment des faits.

En effet, « l'objectif prioritaire du dépôt d'une plainte est de trouver une solution pour améliorer les relations ou empêcher l'aggravation préjudiciable d'une situation conflictuelle. Il apparaît en conséquence évident que pour atteindre cet objectif, la plainte doit être suffisamment précise que pour permettre aux parties en cause d'écouter les problèmes soulevés et d'en discuter et ce, dans le respect des droits, des obligations et des intérêts respectifs » (Cour trav. Mons, 11 mai 2011, R.G. n° 2010/AM/183, disponible sur www.terralaboris.be avec commentaire).

En conséquence, pour apprécier si la protection légale joue ou non en faveur du travailleur licencié, le juge doit, avant même d'apprécier si l'employeur apporte la preuve des motifs étrangers à la plainte, vérifier si celle-ci peut être considérée comme une plainte motivée au sens des articles 25 et 27 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 (en ce sens : Cour trav. Bruxelles, 7 mai 2013, R.G. n° 2011/AB/978).

L'imprécision des faits dénoncés dans la plainte peut être une indication d'un manque de griefs réels ou de l'inconsistance des griefs invoqués à l'égard de la personne mise en cause et ainsi constituer un indice de la volonté du travailleur qui a déposé la plainte, de se ménager une protection contre le licenciement, plutôt que d'obliger l'employeur à rechercher une solution à sa situation.

Suivant l'article 6, 2^{ème} alinéa, 7° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail : « Il incombe à chaque travailleur [...] de [...] s'abstenir de tout usage abusif des procédures ».

IV.1.2. L'application des principes en l'espèce.

IV.1.2.1.

Le courrier de l'intimé daté du 29 septembre 2009, intitulé « *Plainte d'harcèlement* » et informant l'employeur de ce que l'intimé a fait part à Madame VAN DENHOVE, « *de l'harcèlement qu'[il] subi[t] quotidiennement* » ne constitue pas une plainte motivée au sens des dispositions légales précitées.

Il ne s'agit pas davantage d'une mise en œuvre valable de la procédure interne car il n'apparaît pas établi que l'intimé ait eu un entretien personnel avec la personne de confiance dans les huit jours de la dénonciation des actes de harcèlement. Du reste, la Directrice générale du CHU SAINT- PIERRE a écrit à ce sujet, dans sa lettre du 31 mai 2010 adressée à l'organisation syndicale, et sans contestation de la part de celle-ci ni de l'intimé :



« Par rapport à la méconnaissance alléguée par Mr A quant à l'identité de la personne de confiance, nous rappelons, à toutes fins utiles, que Mr A a été informé lors de son engagement du nom de la personne de confiance du CHU, soit Madame D psychologue. Par ailleurs, en sa qualité de responsable des ressources humaines, Mme S était également habilitée à rencontrer Mr A afin de l'entendre dans le cadre du différend qui l'opposait à son supérieur hiérarchique. C'est d'ailleurs vers elle que mon secrétariat le dirigea suite à son courrier du 29 septembre mais il ne donna jamais aucune suite à ce conseil, choisissant délibérément de s'adresser à l'assistante sociale du personnel. Je vous prie par ailleurs de noter que je n'ai personnellement reçu aucun courrier électronique de cette personne. »

Cette « plainte » est suspecte à plusieurs égards :

- elle est attestée par une lettre du 29 septembre 2009 adressée à la Directrice générale mais elle apparaît avoir été extraite d'un courriel adressé par Monsieur Rachid A à l'intimé en date du 30 septembre 2009 (ce constat résulte de la comparaison de la pièce 16 du dossier de la partie appelante avec la pièce 2 du dossier de l'intimé) ;
- elle intervient le lendemain d'un entretien qui suivit un contrôle effectué le 28 septembre 2009 par Monsieur M au cours duquel l'intimé semble avoir pris conscience des risques qu'il encourait d'être licencié ;
- les griefs qu'elle contient visent les contrôles effectués par Monsieur V (qualifiés de « répétitifs, non objectifs et n'ayant aucun autre but que de [le] pousser à la faute » par l'intimé) et l'entretien qui suivit le contrôle du 28 septembre 2009, au cours duquel Monsieur M aurait averti l'intimé qu'il allait être licencié ;
- elle a manifestement pour but d'informer la Direction générale de l'existence d'une « plainte d'harcèlement » et non de rechercher une solution de manière informelle (pas d'intervention auprès d'un membre de la ligne hiérarchique ni de proposition de conciliation avec la personne mise en cause).

IV.1.2.2.

La plainte déposée le 28 janvier 2010 par l'intimé entre les mains du conseiller en prévention d'ARISTA peut être considérée formellement comme une plainte « motivée » au sens des dispositions légales.

La Cour constate cependant que la description des faits qu'elle contient est vague et que le moment et l'endroit où les faits se sont déroulés demeurent imprécis (« c'était vers mi-septembre 2009 »). Seule la personne mise en cause y est clairement identifiée : Monsieur M



En réalité, il s'agit des mêmes faits que dans la « *plainte d'harcèlement* » du 29 septembre 2009 avec quelques éléments en plus mais non autrement précisés et notamment : « *Il [Monsieur M] fait clairement un traitement différent de moi par rapport à mes autres collègues* ».

La Cour relève que dans le document d'ARISTA, dans la partie réservée à la « *déclaration dans le cadre d'une plainte motivée* », l'intimé a coché notamment la réponse suivante : « *Je ne souhaite pas rechercher une solution dans le cadre d'un règlement informel* ». Aucune pièce n'a été jointe à la plainte.

Il n'apparaît pas que par cette démarche, effectuée la veille de son audition par le comité de discipline et de recours, l'intimé ait eu pour objectif d'interpeller l'employeur afin qu'il soit mis fin à des actes de harcèlement moral au travail dont il considérait être l'objet. La plainte semble plutôt avoir été déposée par l'intimé dans le but de tenter de préserver son emploi.

La question du caractère éventuellement abusif de la plainte sera examinée plus loin.

IV.1.2.3.

A ce stade, la question qui se pose est celle de savoir si le CHU SAINT- PIERRE prouve que les motifs pour lesquels il a licencié l'intimé sont étrangers à la plainte déposée par ce dernier.

A tort, le jugement dont appel a décidé que « *pour que le licenciement soit licite, il faut qu'il soit fondé sur les motifs liés à des nécessités économiques ou techniques, ou qu'il trouve sa cause dans le comportement du travailleur* » (feuillet 11, 3^{ème} paragraphe).

Le litige ne concerne pas un licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail tel qu'en vigueur à l'époque des faits.

IV.1.2.4.

Le CHU SAINT- PIERRE prouve que les motifs qui l'ont amené à devoir licencier l'intimé sont liés à la mauvaise qualité de son travail, à son comportement au travail et à son attitude face aux remarques et avertissements émanant de ses supérieurs hiérarchiques.

Monsieur M en sa qualité de responsable SIPP, se devait de prendre en considération les nombreuses plaintes de responsables craignant pour la sécurité de leur personnel. Il était de son devoir d'effectuer des contrôles et d'adresser des remarques et avertissements aux différents agents de gardiennage, dont l'intimé.

Il est établi que Monsieur M a lui-même constaté divers manquements dans le chef de l'intimé, ainsi du reste que dans le chef d'autres agents de sécurité. Il n'est pas contesté par l'intimé que d'autres agents ont été licenciés suite à ces contrôles, ce qui dément la thèse d'un traitement différent de l'intimé par rapport à ses autres collègues.



Des manquements ont été signalés à plusieurs reprises ou constatés par Monsieur V , Madame Nadia D Monsieur F. Monsieur D. A chaque fois, Monsieur MOULIN a rappelé l'intimé à l'ordre. Il lui a même renvoyé, en annexe à son courriel du 19 août 2009, les instructions et les tâches en rapport avec le poste de gardiennage.

Dans un courriel du 17 août 2009, adressé à Monsieur M , l'intimé tentait de se justifier à propos d'un abandon de poste pour un motif personnel, en précisant : « *Je tenais à vous faire part de mon sentiment parce que je vous ai toujours considéré comme une personne objective.* », ce qui tend à démontrer que :

1. l'intimé ne faisait pas l'objet de contrôles « *non objectifs* » depuis un an,
2. l'intimé n'a jamais contesté les manquements eux-mêmes mais, soit un élément secondaire (par exemple : il ne s'est pas rendu chez Monsieur DI « *à l'improviste* »), soit le fait même d'être contrôlé,
3. face aux remarques ou avertissements de son supérieur, l'intimé n'avait pas un comportement constructif ; il ne faisait preuve, ni de volonté de se remettre en cause, ni de conscience des responsabilités liées à sa fonction.

Il apparaît clairement démontré que le travail et le comportement de l'intimé au sein du CHU SIAANT- PIERRE ne donnait pas satisfaction.

C'est pour ce motif que l'intimé a été licencié. Ce motif est étranger à la plainte comme telle.

Si le contenu de la plainte reprend des éléments reprochés à l'intimé à l'appui de son licenciement, c'est en raison du fait que la procédure de licenciement avait déjà été mise en mouvement au moment du dépôt de la plainte, que l'intimé connaissait les griefs que son supérieur hiérarchique formulait à son encontre et qu'il les retournait contre ce supérieur.

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

Sur ce point, l'appel est fondé.

IV.2. L'indemnité pour procédure téméraire et vexatoire.

Le CHU SAINT- PIERRE estime que l'intimé a fait un usage abusif de la procédure de plainte pour harcèlement (violation de l'article 6, 7°, précité, de la loi du 4 août 1996) et qu'en conséquence, l'action judiciaire tendant à obtenir paiement de l'indemnité spéciale de protection, doit être qualifiée de téméraire et vexatoire.



La Cour du travail est d'avis que cette demande est fondée.

Le comportement de l'intimé et la chronologie des faits démontrent que l'intimé a détourné la procédure de plainte de son but fixé par la loi :

- après que divers manquements au bon exercice de son travail d'agent de sécurité aient été constatés, notamment des absences de son poste, et après un entretien au cours duquel il a pris conscience des risques qu'il encourait d'être licencié, l'intimé s'est empressé de déposer, le 29 septembre 2009, une « *plainte d'harcèlement* » non motivée ;
- contrairement à ce qu'il soutient – et à ce que les premiers juges ont retenu à tort – ce n'est pas « *dans l'unique but de se conformer au prescrit de l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996* » que l'intimé a déposé une plainte formelle le 28 janvier 2010 mais bien pour poursuivre sa démarche entamée le 29 septembre 2009 afin de faire obstacle à son licenciement.

Pourtant, l'intimé avait été mis en garde par son employeur contre les risques qu'il encourait en faisant un usage abusif de la plainte pour harcèlement moral au travail et le formulaire qui lui avait été remis par le conseiller en prévention d'ARISTA l'informait clairement sur l'objectif de la loi et l'interdiction d'utiliser la procédure à d'autres fins que celles prévues par la loi.

Le jugement dont appel sera donc réformé également sur ce point et il sera fait droit à la demande du CHU SAINT- PIERRE, demande dont le montant n'est pas contesté comme tel par l'intimé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les deux parties et après avoir pris connaissance de l'avis écrit conforme du Ministère public, auquel l'intimé a répliqué par écrit,

Dit l'appel recevable et fondé.

En conséquence, réforme le jugement dont appel en ce qu'il a fait droit à la demande principale de Monsieur Farid A relative à l'indemnité spéciale de protection et en ce qu'il a débouté le CHU SAINT- PIERRE de sa demande reconventionnelle relative à l'indemnité pour procédure téméraire et vexatoire.

Statuant à nouveau sur ces demandes,

PAGE 01-00000207939-0018-0019-01-01-4

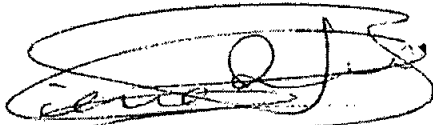


- déclare non fondée la demande principale originaire de Monsieur Farid A et l'en déboute ;
- déclare fondée la demande reconventionnelle originaire du CHU SAINT- PIERRE et condamne, en conséquence, Monsieur Farid A au paiement de la somme de 1.000 € à titre d'indemnité pour procédure téméraire et vexatoire, à majorer des intérêts judiciaires à compter de la date du prononcé du présent arrêt.

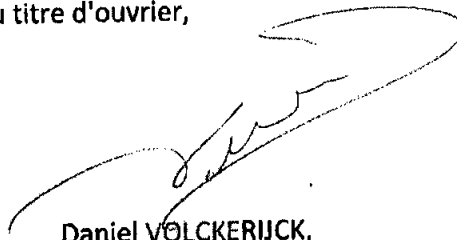
Délaisse à Monsieur Farid A les frais de son action et le condamne aux dépens des deux instances, liquidés à ce jour à la somme de 2.420 € étant le montant de base de l'indemnité de procédure de première instance (1.210 €) et d'appel (1.210 €).

Ainsi arrêté par :

Loretta CAPPELLINI, président,
Pierre THONON, conseiller social au titre d'employeur,
Daniel VOLCKERIJCK, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Céline BIANCHI, greffier



Céline BIANCHI,



Daniel VOLCKERIJCK,



Pierre THONON,

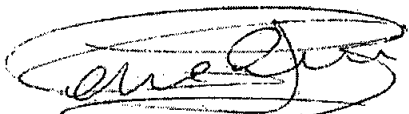


Loretta CAPPELLINI,

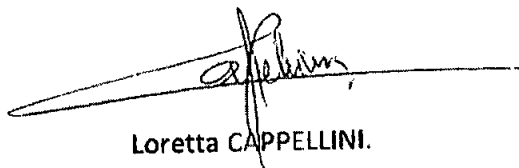
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 15 juin 2015, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,

Céline BIANCHI, greffier



Céline BIANCHI,



Loretta CAPPELLINI.

