

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 2016 / 2409.
Date du prononcé 27 septembre 2016
Numéro du rôle 2014/AB/642

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000681376-0001-0015-01-01-1



CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYÉ – HARCÈLEMENT – LICENCIEMENT – MOTIFS ÉTRANGERS – NOTION

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur B

Appelant,

représentée par Maître Cerise Alix, avocat à Lasne.

contre

La S.A. CORONA, dont le siège social est établi à 1130 Bruxelles, Avenue de la Métrologie, 2 ;

Intimée,

représentée par Maître Nadine Beauvis loco Maître Laurence Depaepe, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Monsieur ; BC a interjeté appel le 23 juin 2014 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 17 février 2014.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 03 septembre 2014, prise à la demande conjointe des parties.

La S.A. CORONA a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur ; BC a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 28 juin 2016.

Monsieur Luc FALMAGNE, Premier substitut de l'auditorat du travail délégué à l'auditorat général, a donné son avis oralement à l'audience publique du 27 septembre 2016. Les parties n'ont pas répliqué à cet avis.



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.

* * *

LES FAITS

1. La s.a. CORONA est une compagnie d'assurance, filiale de Dexia Insurance Belgium.

CORONA travaille sans intermédiaire et les relations entre le client et le gestionnaire du dossier se font directement, par téléphone ou via Internet. Les gestionnaires en contact avec les clients travaillent en équipe ("teams") sur des plateaux ouverts ("open space").

Les membres du personnel de CORONA sont répartis en teams téléphoniques qui ont des interactions les uns avec les autres:

- un team cherche des contacts avec des prospects;
- un team gère les polices existantes d'assurance "vie-non vie", ce team est lui-même subdivisé en trois sous-teams;
- trois teams gèrent les sinistres.

2. Depuis la fin de l'année 2005 ou le début de l'année 2006, Monsieur B. entretient une relation amoureuse avec Madame V., qui est le leader d'un team et le coach d'un autre team au sein du département assurance "vie-non vie" de CORONA.

Par contrat de travail à durée indéterminée, conclu le 23.03.2007 et prenant cours le 23.04.2007, Monsieur B. entre au service de CORONA pour y exercer les fonctions de gestionnaire de contrats.

En 2008, CORONA affecte Monsieur B. dans le service dans lequel Madame V. est team leader, en sorte qu'il travaille sous les ordres directs de celle-ci.

3. En mai 2010, Monsieur B. met fin à sa relation amoureuse avec Madame V. Deux mois plus tard, il débute une relation avec une autre de ses collègues travaillant sur le même plateau, mais dans un autre team.

La rupture entre Monsieur B. et Madame V. se déroule mal comme en témoignent les propos consignés dans le rapport du conseiller en prévention externe:

Il n'est pas évident de pouvoir faire la part des choses entre leurs différends privés et le



travail. La rupture n'est pas consensuelle, le lieu de travail est ainsi devenu le terrain permettant à chacun de régler ses différends¹

Selon le rapport du conseiller en prévention (p. 1), les faits reprochés par Monsieur B à Madame V sont les suivants:

- *Refus de lui rendre certains de ses biens qui se trouvent chez Madame V.*
- *Menaces verbales "je vais tout faire pour que tu ne voies plus tes enfants" ou "je vais prévenir ta famille et la mère de tes enfants de la situation"*
- *Accusation de violence (pousser violemment)*
- *Mme V. ne lui adresse plus la parole, ni "bonjour", ni "aurevoir"*
- *Pousser un client à porter plainte contre Monsieur B*
- *Créer des problèmes avec les congés de Monsieur B*

Selon le même rapport, les faits reprochés à Monsieur B par Madame V sont:

- *Atteinte à l'intégrité et à la personnalité de Madame V*
- *Création d'une atmosphère humiliante;*
- *Mettre Madame V en danger dans sa fonction.*

4. Au début du mois de septembre 2010, Monsieur B prend contact avec Madame J responsable des ressources humaines au sein de la s.a. CORONA. "Prétextant l'envie de progresser"², sans faire valoir les difficultés rencontrées avec Madame V, Monsieur B demande à Madame J d'être affecté dans un autre team, demande à laquelle CORONA ne donne pas suite.

A la fin du mois de septembre 2010, Monsieur B révèle finalement à Madame H supérieure hiérarchique de Madame V, la situation tendue qu'il entretient avec cette dernière en raison de leur rupture et de sa nouvelle relation avec une autre collègue. Madame H tente alors elle-même de rechercher une solution.

Une autre solution s'ouvre début octobre 2010, soit l'affectation de Monsieur B à un poste vacant dans le team "Affinity", en dehors du secteur assurance "Vie-non vie". Le responsable de ce service choisit cependant un autre candidat pour ce poste.

¹ Pièce 8, p.3 du dossier de CORONA

² Plainte motivée de Monsieur B - pièce 3 du dossier de Corona



Les 7 et 11.10.2010, Monsieur B prend contact avec le conseiller en prévention externe attaché à la s.a. CORONA. Le 15.10.2010, c'est Madame V qui prend contact avec ce conseiller.

Le 18.10.2010, le conseiller en prévention externe rencontre Madame J. Dans son rapport, le conseiller en prévention résume cette rencontre notamment comme suit:

Lors de notre première réunion avec Madame J celle-ci nous a expliqué que la direction s'est sentie trahie d'apprendre la relation entre les deux protagonistes. En effet, il y a quelque temps, les syndicats étaient venus se plaindre de Madame V, estimant qu'elle favorisait Monsieur B. Avant de prendre position, la direction avait alors demandé à Madame V, si elle entretenait une relation avec Monsieur B. Madame V, avait répondu par la négative. Sur base de ses dires, la direction avait soutenu Madame V, face aux syndicats.

Madame J conseille à Monsieur B de se porter candidat à l'extérieur de CORONA, plus particulièrement dans une agence DEXIA. Le 27.10.2010, Madame J adresse un courrier électronique à Monsieur B afin de lui faire parvenir les coordonnées de la personne de contact utile auprès de la société DEXIA³. Monsieur B ne prend pas contact avec la personne de contact renseignée.

La mauvaise ambiance est palpable au sein du team et se propage sur tout le plateau.

5. Le 12.11.2010, Madame V dépose plainte pour harcèlement moral à l'encontre de Monsieur B auprès du conseiller en prévention externe.

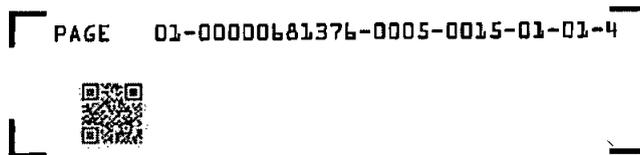
Le 13.11.2010, Monsieur B dépose à son tour une plainte formelle pour harcèlement moral à l'encontre de Madame V auprès du même conseiller en prévention externe.

Le 17.11.2010, Madame V est licenciée moyennant un préavis à prester de quinze mois. Les relations de travail prennent toutefois fin le 07.12.2010.

Le 30.11.2010, au retour de son incapacité de travail, Monsieur B est également licencié moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale à cinq mois de rémunération et d'une indemnité sectorielle égale à trois mois de salaire, par courrier rédigé comme suit:

Par la présente nous avons le regret de vous informer que notre société a décidé de mettre fin au contrat de travail qui vous lie à Corona. En effet, nous avons pris cette

³ Pièce 2 du dossier de la s.a. CORONA



décision suite aux événements qui ont eu lieu et qui ont provoqué une situation dans laquelle une poursuite de l'exécution de votre contrat au sein de notre société est devenue impossible. Nous avons fait tous nos efforts pour essayer de vous donner une autre fonction similaire, mais en vain. La place vacante pour laquelle vous avez sollicité, n'a malheureusement pas été retenue en votre faveur.

Il est donc mis fin à votre contrat de travail avec effet immédiat et donc sans devoir prêter un préavis.

Par courrier du 27.12.2010, Monsieur B demande sa réintégration. Le 14.01.2011, CORONA refuse cette réintégration dans une lettre rédigée comme suit :

Votre demande de réintégration est injustifiée pour les motifs suivants:

- votre licenciement n'est pas lié au dépôt de votre plainte;*
- votre plainte est injustifiée et a été déclarée non fondée par le conseiller en prévention.*

6. Le 05.01.2011, le conseiller en prévention communique son rapport relatif aux plaintes déposées par Monsieur B et Madame V. Ce rapport conclut comme suit:

Notre investigation ne nous permet pas, sur la base des informations récoltées, de considérer les faits reprochés par Monsieur B L dans le chef de Madame V, comme du harcèlement moral. Il en va de même de la plainte de Madame V à l'encontre de Monsieur B. Il s'agit plutôt d'un débordement de leurs problèmes privés dans la sphère professionnelle.

7. En réponse à un courrier de l'organisation syndicale de Monsieur B, CORONA écrit, le 18.02.2011, ce qui suit:

1. *Vous prétendez tout d'abord que votre affilié serait protégé contre le licenciement lié à sa plainte, puisque celui-ci aurait été licencié "suite au dépôt de sa plainte". Le fait que M. B a été licencié après avoir déposé une plainte n'implique pas que ce licenciement est automatiquement lié au dépôt de cette plainte. Comme vous l'évoquez à juste titre, son licenciement a été provoqué par "les événements qui ont eu lieu" entre lui et Mme V. dont les suites ont indirectement occasionné la disparition de toute confiance en lui ce qui a effectivement provoqué "une situation dans laquelle une poursuite de l'exécution de son contrat (...) est devenue impossible". Le licenciement n'a donc aucun rapport avec sa plainte en soi. Nous n'avons donc certainement pas reconnu dans la lettre de rupture un quelconque lien entre les deux événements.*



2. Nous avons même le sentiment que, vu le sort spécifique que l'administration compétente a donné à sa plainte, votre affilié a commis un abus de son droit de pouvoir se diriger vers la voie de dépôt d'une plainte; vous n'ignorez certes qu'un tel manquement est spécifiquement sanctionné par la loi. Je vous signale que le tribunal a déjà considéré qu'un dépôt de plainte au moment où l'employé savait qu'il allait être licencié, fait preuve d'abus de ce droit, sanctionné par des dommages et intérêts (Trib. Trav. Anvers, 1 février 2004, Chron. Dr. Soc., 2005,8, 465). Dans ces circonstances, nous nous réservons donc le droit de revendiquer des dommages et intérêts à charge de votre affilié.

LA DEMANDE INITIALE ET LE JUGEMENT DONT APPEL

1. Devant le tribunal du travail de Bruxelles, Monsieur B . postule la condamnation de CORONA à lui payer la somme 17.396,71 € au titre d'indemnité de protection contre le licenciement en application de l'article 32*terdecies*, § 4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, augmentée des intérêts de retard au taux légal depuis le 30.11.2010.
2. Par jugement du 17.02.2014, le tribunal du travail déclare la demande de Monsieur B non fondée.

LE LITIGE EN APPEL

Par requête reçue au greffe le 23.06.2014, Monsieur E interjette appel du jugement du tribunal du travail de Bruxelles. En ses dernières conclusions, il réitère sa demande originale et poursuit la condamnation de CORONA à lui payer 17.396,71 € au titre d'indemnité de protection contre le licenciement en application de l'article 32*terdecies*, § 4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, augmentée des intérêts de retard au taux légal depuis le 30.11.2010.

CORONA demande la confirmation du jugement.

POSITION DE LA COUR

A. Le siège de la matière

1. La matière du harcèlement moral au travail est régie par les articles 32*bis* et suivants de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, plus particulièrement, en la cause, par les articles 32*ter*, 2° et 32*terdecies*, dans leur version applicable à l'époque:

☐ PAGE 01-00000681376-0007-0015-01-01-4 ☐



Article 32ter.

Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° [...]

2° *harcèlement moral au travail: 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;*

3° [...]

Article 32tredecies

§ 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° *le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;*

2° *le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80;*

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

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

5° *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.*

§ 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 intervenus*



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.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

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

1° 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° 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.

2. Des textes qui précèdent, il se déduit que, pour l'appréciation du litige, il convient de procéder en deux temps:

- les conduites incriminées par le plaignant constituent-elles un harcèlement au sens de l'article 32ter de la loi?
- si oui, le licenciement est-il étranger à la plainte?



B. Les conduites de Madame T sont-elles constitutives de harcèlement?

1. La Cour ne peut faire l'économie de la reproduction de certains courriels adressés à Monsieur B par Madame V, dont l'existence et le contenu ne sont pas contestés par CORONA⁴.

- 18 juin 2010 (traduction libre):

Ce que tu fais est scandaleux. Tu pars sans tenir compte de moi. Tu sais ce qu'ils disent de moi chez Corona? Ils papotent depuis des semaines derrière mon dos.

En une deux trois tu m'oublies et tu m'abandonnes.

Tu m'ignores lorsqu'on n'est pas sur le lieu de travail et tout le monde rit derrière mon dos.

Sandra pose des questions, elle ne nous voit plus ensemble, et que dois-je répondre.

Il y a quelques semaines on était tout le temps ensemble et maintenant, après le travail, tu ne me parles plus. On ne va même plus fumer ensemble!

Ton comportement me fait vomir. Quel ignoble porc tu es. Ne t'étonne pas, si tu ne changes pas tout ça, je m'arrangerai pour que tu partes de Corona.

- 21 juin 2010 (traduction libre):

La semaine passée tu envoies un mail. Un mail que j'ai lu plus d'une centaine de fois afin de comprendre le pourquoi, je n'y arrive pas, je ne comprends pas... et pourtant je dois.

Je ne comprends pas mes réactions des derniers jours, des dernières semaines.

Mes sentiments pour toi sont toujours bien présents et pourtant je t'attaque.

Cela vient d'une peine persistante.

Cette peine cause de la colère. ..

Personne n'a idée de comment cette peine me détruit.

Je sais également que ces attaques n'arrangent rien et que cela peut encore plus détruire que ce que cela ne l'est déjà.

Quelque part je veux, j'essaye de garder une certaine distance ... simplement pour ne pas projeter toute cette colère sur toi mais cela ne marche pas à chaque fois.

[...]

- 12 juillet 2010 (email de B en réponse à un SMS de Madame V, N - traduction libre):

Peggy,

⁴ C'est la Cour qui souligne certains passages



J'étais en train de travailler et j'ai reçu un sms de ta part, à 12h48:

"Je dois vomir de toi" Retire tout de moi de ta vie. Pour moi tu es tombé très bas. Sur le domaine privé je ne veux plus jamais rien à voir avec toi. Bonne merde dans ta vie de merde. Si j'avais su comme tu étais, je ne me serais jamais brûlé les doigts avec toi. Je suis dégoutée de toi. A mes yeux, un moindre que rien. Continue à mentir et à tromper. C'est ta plus grande capacité et amuse toi dans ta vie avec chaque fille que tu sais avoir. Avec une exception, moi-même. Oses-tu dire à ton nouveau flirt que tu l'as déjà trompée avec moi? Salaud."
[...]

- 10 Août 2010 (traduction libre):

Vous êtes ridicules, comme cela ensemble... attends donc, profite de travailler avec elle, ce n'est plus pour longtemps! Vous me faites vomir.
Je suis ravie de ne plus t'avoir dans les pattes au niveau privé. Arrange-toi pour que je ne vous pas ensemble sur le lieu de travail, sinon tu risques de le regretter.

- 8 septembre 2010 (traduction libre):

Bientôt plus de C⁵. pour toi, tu vas devoir partir d'ici!

- 23 septembre 2010 (traduction libre)

R⁶ nous raconté ton entrevue. Idiot que tu es!
Que penses-tu? Parce que tu veux partir que cela va se passer comme cela? Tu vas partir d'une autre manière, promis!
Qui crois-tu qu'ils vont croire chez C⁷? Tu es ridicule.
Je t'ai protégé pendant des années, maintenant finil
Arrange-toi pour partir vite sinon je vais tout faire pour t'avoir dehors.

- 24 septembre 2010 (traduction libre)

Sandra sait déjà tout et elle me soutient à 100%. Qui penses-tu qu'ils vont croire ici si tu viens avec tes "preuves". Tu es ridicule. Ton gmail est privé, je te l'ai déjà dit...
Je suis la teamleader, ils me font confiance. Si j'étais toi, j'aurais peur pour ma place...

2. Aux courriels repris ci-dessus, on ajoutera que Monsieur E affirme avoir fait l'objet d'une agression physique de la part de Madame V sur les lieux de travail le 24.09.2010 et que cette affirmation n'est pas contestée par CORONA.

En outre, les parties reconnaissent que l'ambiance de travail était sérieusement perturbée au sein des "teams" occupant le plateau.

⁵ Lire "CORONA"

⁶ , responsable des ressources humaines

⁷ Lire "CORONA"



Enfin, il ne faut pas perdre de vue que Madame V était la supérieure hiérarchique de Monsieur B.

3. La Cour retient de ce qui précède que le comportement de Madame V constitue, sans conteste possible et contrairement à l'avis du conseiller en prévention, un harcèlement au sens de l'article 32ter repris ci-dessus. Ce comportement, même s'il a pour origine un conflit de la vie privée, il dépasse de loin celui-ci et rejaillit sur les relations de travail.

En effet, le comportement de Madame V :

- est constitué de plusieurs conduites similaires (envoi de courriels) ou différents (agression physique);
- se produit pendant un certain temps (à tout le moins de juin à septembre 2010);
- a pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de Monsieur B L (insultes, menaces, agression physique);
- se déroule, au moins partiellement, lors de l'exécution du travail;
- met en péril l'emploi de Monsieur B L (menaces claires de licenciement provenant d'un supérieur hiérarchique);
- se manifeste par des actes unilatéraux (courriels, SMS)

Sauf à juger sur une base morale, ce à quoi la Cour se refuse, le fait que la conduite de Monsieur B L ne soit, éventuellement, pas sans reproche et que Madame V se soit sentie "trahie" dans sa relation amoureuse n'a pas pour effet de faire disparaître les éléments constitutifs du harcèlement relevés ci-dessus.

C. Le licenciement est-il étranger à la plainte?

1. La Cour considère donc que le harcèlement est prouvé à suffisance.

Le comportement de Madame V constitue un harcèlement; le harcèlement est la cause des difficultés dans les relations de travail entre les deux protagonistes du harcèlement et, d'une manière générale du mauvais fonctionnement des équipes de travail en contact avec ces protagonistes.

Selon CORONA, le licenciement de Monsieur B L, se justifierait, entre autres, par l'impossibilité pour Monsieur B L et Madame V de collaborer et par la perturbation du service, ce qui constituerait des motifs étrangers à la plainte en harcèlement. Ce faisant, CORONA introduit une césure artificielle dans la chaîne "harcèlement/mauvaises relations de travail/licenciement" alors que ces trois éléments sont en lien causal direct. En effet, en l'absence de harcèlement, les relations de travail



entre Monsieur B et Madame V, il aurait pu se poursuivre et l'ambiance de travail ne pas se dégrader. Prétendre le contraire suppose que la fin de toute relation amoureuse entre collègues, phénomène qui est loin d'être exceptionnel, se termine nécessairement mal au niveau professionnel, ce qui n'est pas le cas.

La Cour ajoute que, si l'on devait suivre la thèse de CORONA, la protection contre le licenciement instaurée par la loi serait vidée de l'essentiel de sa portée: il suffirait que le harcèlement ait une influence négative sur la qualité du travail, ce qui est le cas la plupart du temps, pour que le licenciement soit justifié par cette baisse de qualité. Ce n'est évidemment pas ce qu'a voulu le législateur qui, au contraire, par la mise en place de procédures préventives et, à défaut, "répressives", incite l'employeur à trouver une autre solution à ce genre de difficulté.

2. Les difficultés, et même l'impossibilité, de réaffecter Monsieur B dans un autre service ou dans une entreprise du même groupe, n'autorisent pas l'employeur à trancher "le nœud gordien" par le licenciement du plaignant, avant même d'avoir reçu le rapport du conseiller en prévention.

La Cour observe d'ailleurs que ce rapport, s'il conclut à l'absence de harcèlement, contient une série de conseils adressés à CORONA⁸ concernant la hiérarchie des protagonistes, l'équipe de travail et l'organisation dans son ensemble. Ce rapport reprend le conseil suivant:

Prévoir une analyse de risques psychosociaux pour l'ensemble de l'organisation. Nous rappelons à ce sujet que l'analyse de risques psychosociaux est une obligation légale pour l'employeur.

Cette analyse était apparemment absente chez CORONA.

D. Conclusion

Les motifs du licenciement de Monsieur B ne sont pas étrangers à la plainte au sens de l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'indemnité de protection prévue à l'article 32tredecies, §4 de la même loi, équivalente à 6 mois de rémunération est donc due.

⁸ PP 3 et 4 du rapport – pièce 8 du dossier de CORONA



Aucune disposition légale n'interdit le cumul de cette indemnité avec toute autre indemnité due en vertu du contrat ou de la rupture de celle-ci.

Le montant demandé de 17.396,71 € n'est pas autrement contesté et paraît correctement calculé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Après avoir entendu l'avis oral non conforme de Monsieur L. FALMAGNE, Premier substitut de l'auditorat du travail délégué à l'auditorat général,

Déclare l'appel de Monsieur B. . fondé;

Réformant le jugement dont appel,

Condamne la s.a. CORONA à payer à Monsieur B. la somme de 17.396,71 € au titre d'indemnité de protection contre le licenciement, augmentée des intérêts moratoires et judiciaires depuis le 30.11.2010;

Condamne la s.a. CORONA à payer à Monsieur B. les frais et dépens des procédures d'instance et d'appel liquidés comme suit:

- indemnité de procédure tribunal du travail:	1.210,00 €
- indemnité de procédure cour du travail:	1.210,00 €



Ainsi arrêté par :

J.-M. QUAIRIAT,

Conseiller,

S. DEMARREE,

Conseiller social au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


Cl. PYNAERT,


S. DEMARREE,


J.-M. QUAIRIAT,

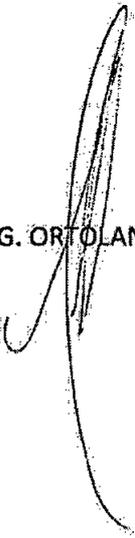
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 27 septembre 2016, où étaient présents :

J.-M. QUAIRIAT,

Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


J.-M. QUAIRIAT,

