



Numéro du répertoire	2021 / 1586.
Date du prononcé	8 juin 2021
Numéro du rôle	2018/AB/282
Décision dont appel	15/1411/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002180515-0001-0033-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL

Contrat de travail d'employé.

Bien-être au travail– Loi du 4 août 1996, article 32 ,*tredecies*.

Travailleur (disposant du statut de travailleur protégé en vertu de la loi du 19 mars 1991) déposant une plainte motivée pour harcèlement moral contre son supérieur hiérarchique direct.

Travailleur victime d'une longue période d'incapacité de travail après le dépôt du rapport de la conseillère en prévention aspects psychosociaux concluant à la matérialité du harcèlement moral dénoncé par le travailleur.

Mesures préjudiciables adoptées par l'employeur au retour du congé de maladie du travailleur harcelé.

Rétrogradation des fonctions imposées au travailleur.

Travailleur diligentant une action en référé contre son employeur aux fins d'être rétabli dans ses fonctions originaires.

Licenciement du travailleur opéré la veille de l'audience de plaidoiries devant le juge des référés.

Action en référé déclarée sans objet par le juge des référés.

Action au fond diligentée devant les juridictions du travail pour obtenir le bénéfice de l'indemnité protectionnelle correspondant à six mois de rémunération visée par l'article 32,*tredecies*, § 4, de la loi du 4 août 1996.

Action déclarée fondée dès lors que le licenciement signifié au travailleur est en lien direct avec le dépôt de sa plainte pour harcèlement moral et son action en référé introduite en vue d'être réintégré dans ses fonctions originaires.

Article 578, 1° et 11° du code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

La S.A. AW EUROPE, BCE 0441.938.532, dont le siège social est établi à 1420 Braine-L'Alleud, Avenue de l'Industrie, 19 ;

**Appelante au principal,
Intimée sur incident,
Défenderesse originaire,
représentée par Maître**

loco Maître

avocat à

contre



Monsieur L

**Intimé au principal,
Appelant sur incident,
Demandeur originaire,
comparaissant en personne assisté par Maître '**

★

★ ★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement querellé ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 8 février 2018 par le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 23 mars 2018 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire prise sur pied de l'article 747,§1, du Code judiciaire le 2 mai 2018, et notifiée aux parties le 9 mai 2018 ;

Vu, pour Monsieur L , ses conclusions additionnelles d'appel reçues au greffe le 17 mai 2019 ;

Vu, pour la S.A. AW Europe, ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe le 17 mars 2019 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 4^{ème} chambre tenue le 12 janvier 2021 ;

Vu l'avis écrit du ministère public déposé au greffe le 4 février 2021 auquel ont répliqué tant la S.A. AW Europe que Monsieur L aux termes de conclusions en réplique reçues au greffe le 4 mars 2021 ;

Vu le dossier des parties ;



REMARQUE PRELIMINAIRE :

A l'instar de Monsieur l'avocat général, la cour de céans ne peut manquer de déplorer l'extraordinaire désinvolture dont a fait montre la partie intimée dans la constitution de son dossier de pièces.

En effet, les pièces suivantes n'y figurent pas :

- Farde I : pièce 6 ;
- Farde II : pièce 11,i à 11,j ;
- Farde III : pièces 1 et 3. La pièce numéro 1 déposée est la pièce numéro 2 mentionnée au sein de l'inventaire. Or, la pièce numéro 1 n'est autre que la plainte motivée pour harcèlement moral déposée le 16 janvier 2014 par Monsieur L qui fait défaut !
- Farde V : pièces numéro 20 ,b, 21 b, et 22 b. Par ailleurs, la pièce numéro 4 étant un courrier recommandé du 27 novembre 2014 d'AW Europe en réponse au courrier du 17 novembre 2014 de Monsieur L dénonçant la modification unilatérale de ses fonctions n'est pas produite en entier. L'entièreté de cette missive est produite en pièce 17 du dossier d'AW Europe !

La même remarque s'impose s'agissant du courrier de mise en demeure du conseil de Monsieur L du 12 janvier 2015 inventorié sous le numéro 7 du dossier de ce dernier mais dont il n'est produit que la première page : l'entièreté de ce courrier se retrouve dans le dossier de pièces d'AW Europe (pièce numéro 18) mais, également, au sein d'un dossier de pièces complémentaires comprenant un ensemble de pièces versées en vrac et non inventoriées et faisant, pour la plupart d'entre elles, double emploi avec les pièces mentionnées au sein de l'inventaire officiel de Monsieur L

En réponse aux observations préliminaires de Monsieur l'avocat général dénonçant pareille situation aux termes de son avis déposé au greffe le 4 février 2021, le conseil de Monsieur L a, par courrier du 4 mars 2021 adressé à la cour (pièce 23 du dossier de la procédure étant le courrier communiqué via e-deposit) avisé celle-ci « *qu'elle trouverait en annexe à la présente lettre* » les pièces manquantes évoquées par l'auditorat général.

Force est, toutefois, à la cour de céans de relever que les pièces manquantes n'ont jamais été communiquées au greffe pour être incorporées au dossier de la procédure et soumises à la cour de céans !

La cour de céans décide, toutefois, de prendre le dossier lui soumis en l'état.

* * *



RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL :

Par requête reçue au greffe de la Cour le 23 mars 2018, la S.A. AW Europe a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 8 février 2018 par le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles.

L'appel principal élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :

Par conclusions additionnelles d'appel reçues au greffe de la Cour le 17 mai 2019, Monsieur L a formé un appel incident à l'encontre du jugement querellé aux termes duquel il revendique la réévaluation tout à la fois de l'indemnité professionnelle visée à l'article 32, *tredecies*, de la loi du 4 août 1996 (sollicitant qu'elle soit portée à 34.928,32 euros bruts en lieu et place de 34.782,59 euros bruts) et du complément d'indemnité protectionnelle due en vertu de la loi du 19 mars 1991 (postulant qu'elle soit portée à 10.808,71 euros en lieu et place de 9.981,75 euros).

L'appel incident de Monsieur L a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause et les antécédents de la procédure

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur L, né le 1972, a été engagé par la S.A. AW Europe avec effet le 1^{er} décembre 2009 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé conclu le 30 novembre 2009 à durée indéterminée et à temps plein en qualité de « *Technical Purchaser* » (« acheteur technique »).

AW Europe est une société active dans la conception, la fabrication et la commercialisation de GPS pour le secteur automobile.

Il n'est pas contesté que, dès le début des prestations, Monsieur L a été affecté au département « *Parts Sourcing* » à la fonction de « *Technical Purchaser Parts Sourcing* ». Il s'agissait d'une fonction d'ingénierie technique destinée à l'achat et la négociation des



composants nécessaires pour la construction des GPS à installer dans les véhicules de marque VW/AUDI et du groupe TOYOTA.

La description de fonction est reprise par AW Europe en sa pièce 4 :

- « *négoier et finaliser les contrats avec les fournisseurs, avec des objectifs de prix, qualité et paramètres logistiques ;*
- *sélectionner les fournisseurs ;*
- *proposer des adaptations afin de trouver le meilleur arrangement en termes de coût, qualité, service et disponibilité du produit ;*
- *assister le département « Logistique » dans le but d'éviter les arrêts de production et négocier le meilleur flux de marchandises ;*
- *assister le département « Qualité » afin de définir le bon niveau de qualité pour la production ;*
- *faire des rapports au management afin de lui permettre d'avoir une vision la plus claire possible des livraisons, économies, cash flow, engagements contractuels et financiers ;*
- *diriger et coordonner certains projets spécifiques ».*

Dans sa fonction de « *Technical Purchaser Parts Sourcing* », Monsieur L se trouvait sous la responsabilité hiérarchique de Monsieur D

Les relations de travail semblent s'être déroulées sans problème jusqu'en juin 2011.

A partir de la mi-2011, des tensions ont surgi entre Monsieur L et Monsieur D

Un premier avertissement sera adressé par AW Europe à Monsieur L le 6 juin 2011 lui reprochant de ne pas collaborer assez étroitement avec Monsieur D (pièce 5 dossier AW Europe).

Lors des élections sociales de 2012, Monsieur L s'est porté candidat au conseil d'entreprise et a été désigné en qualité de délégué syndical.

Lors de l'évaluation de performances de mai 2013 qui a été réalisée par Monsieur D, il obtenu la cote D (« *Les finalités n'ont pas été réalisées dans leur intégralité, n'ont pas toujours donné les résultats attendus* »). Monsieur L a contesté cette évaluation « *car le principe de l'égalité des armes n'a pas été respecté* » (pièce 8 dossier AW Europe).



Monsieur D a conclu comme suit son rapport d'évaluation : *« Les qualités d'acheteur de L ne sont pas mises en doute : bon négociateur mais il faut mieux planifier le travail et améliorer la collaboration avec l'équipe. L en tant que personne est apprécié dans l'entreprise mais ses performances ne sont pas en ligne avec les attentes de l'organisation au niveau de sa fonction ».*

Monsieur L a bénéficié d'un congé parental durant le mois de juillet 2013.

Le 1^{er} octobre 2013, un second avertissement a été adressé par AW Europe à Monsieur L aux termes duquel ses supérieurs hiérarchiques (Monsieur C , *Manager HR*, M. D , *Manager Parts Sourcing* et Monsieur A *general manager VIT*) dénoncèrent le non-respect par Monsieur L des règles en vigueur au sein de l'entreprise et des instructions lui communiquées par Monsieur D durant l'entretien du 16 septembre 2013.

A partir du 16 décembre 2013, Monsieur L a été reconnu en incapacité de travail.

Le 14 janvier 2014, Monsieur L a déposé une plainte en harcèlement contre Monsieur D qui a été notifiée le 16 janvier 2014 à AW Europe.

En janvier et mars 2014, AW Europe a recouru aux services de Mr A en sous-traitance et de Mme G comme consultante afin de remplacer Monsieur L

Le 14 mai 2014, la conseillère en prévention aspects psychosociaux a déposé son rapport (farde III, dossier Monsieur L). En ce qui concerne les faits de harcèlement elle précise ce qui suit : *« Nous estimons en effet que la personne mise en cause n'a pas joué son rôle de responsable tant au niveau du suivi du travail du plaignant mais également par rapport à la promotion de son bien-être. Mr D n'a pas donné les moyens au plaignant, l'a entravé et décrédibilisé dans son travail provoquant une charge psychosociale d'autant plus grave que cette situation dure depuis quelques années.*

Nous estimons également que si le travailleur n'avait pas les compétences requises, la moindre des choses auraient été, soit de l'aider à les acquérir, soit de lui proposer son départ. Quasiment la majorité des personnes entendues estiment Mr L tant au niveau de sa personne que de ses qualités professionnelles. Le plaignant s'est épuisé moralement et psychiquement ».



La conseillère recommandait de fournir un soutien psychologique à Monsieur L et de s'assurer régulièrement qu'il ne soit pas victime de représailles suite à sa plainte.

A l'égard de Monsieur D elle recommandait de le recadrer.

Le 20 mai 2014, AW Europe proposa à Monsieur L un soutien psychologique, un transfert dans un autre département et en cas de retour dans le département « *Parts Sourcing* », un coaching pour Monsieur D et pour lui-même « *afin de les aider à travailler ensemble de la meilleure manière qui soit* » (pièce 11 – dossier AW Europe).

Monsieur L prétend qu'AW Europe lui a proposé un coaching pendant sa période d'incapacité de travail soit pendant une période au cours de laquelle il ne pouvait y répondre.

A son retour au travail, le 3 novembre 2014, M. L a été informé d'une restructuration intervenue chez AWE et du fait qu'il exercerait dorénavant sa fonction de « *Technical purchaser* » au département des "Achats généraux".

Monsieur L constatant qu'il était privé de bureau et de sa ligne téléphonique attribuée à son remplaçant, Monsieur A , a refusé cette modification de fonction.

Par courrier recommandé du 7 novembre 2014, AW Europe a confirmé cette nouvelle affectation imposée à Monsieur L estimant qu'« *il ne s'agissait même pas d'une autre fonction mais d'une fonction identique de «Technical purchaser» avec un simple glissement de département* ».

À W Europe ajouta « *qu'un refus persistant de sa part devra être considéré comme un acte d'insubordination, commis consciemment et volontairement, avec toutes les conséquences qui en résulteraient* » et conclut sa lettre en ces termes : « *Nous vous invitons, dès lors, à revenir sur votre point de vue et vous attendons dès le 10 novembre dans cette fonction de « Technical purchaser » aux achats généraux* ».

Par courrier recommandé du 19 novembre 2014, Monsieur L contesta la nouvelle affectation imposée par AW Europe estimant que cette fonction offrait des responsabilités moindres que celles d'« *acheteur technique-Parts Sourcing* ». Il conclut son courrier en précisant ce qui suit : « *Je vous mets en demeure de me maintenir dans mes fonctions actuelles, de me restituer mon bureau et mon téléphone* » (pièce 16 dossier Monsieur L).



Par courrier du 27 novembre 2014, AW Europe maintint sa position selon laquelle le glissement de la fonction de « *Technical Purchaser* » vers le département « *Purchasing* » n'était pas une rétrogradation ni une mesure de représailles suite à la plainte en harcèlement déposée à l'encontre de Monsieur D , manager du département « *Parts Sourcing* » (pièce 17 dossier AW Europe).

Monsieur L a été reconnu en incapacité de travail du 10 novembre 2014 au 4 décembre 2014 et a, ensuite, pris ses congés annuels du 5 décembre 2014 au 9 février 2015.

Le conseil de Monsieur L par courrier du 12 janvier 2015 adressé au conseil de AW Europe, a persisté dans son opposition à la nouvelle affectation de son client et « *a mis l'employeur en demeure de le réintégrer au poste pour lequel il avait été engagé* » (pièce 18 dossier AW Europe).

Par courrier en réponse du 22 janvier 2015, le conseil d'AW Europe fit valoir que « *c'était à tort, et sur base d'éléments totalement erronés que Monsieur L soutenait que son changement de fonction (ou pour être plus précis : son changement de type d'achats dans le cadre de la même fonction) était un acte de représailles de son employeur* » (pièce 19, dossier AW Europe).

À partir du 9 février 2015, Monsieur L reprit le travail dans le cadre d'un mi-temps médical : AW Europe l'affecta au poste d'acheteur au département des « *achats généraux* » et non dans sa fonction originaire de « *Technical Purchaser Parts Sourcing* » c'est-à-dire d'acheteur spécialisé dans les composants techniques de GPS.

Après avoir essayé et pratiqué cette nouvelle fonction pendant quelques semaines, Monsieur L constata que les deux fonctions étaient réellement différentes et que l'affectation aux achats généraux constituait une modification importante de ses responsabilités.

Après avoir fait valoir que « *son client ne pourrait, en aucun cas, accepter l'affectation à des fonctions totalement différentes de celles exercées depuis son engagement et qui n'avaient aucune consistance parce qu'elles étaient vides de contenu* », le conseil de Monsieur L mit en demeure AW Europe, par courrier du 12 mars 2015, « *de réintégrer M. L dans ses fonctions qui ont fait l'objet de son engagement qu'il a exercées pendant plus de 5 ans et ce pour la date du lundi 23 mars* » sous peine de poursuites judiciaires tant en référé qu'au fond (pièce 20, dossier AW Europe).

Par courrier en réponse de son conseil du 20 mars 2015, AW Europe « *démentit vigoureusement les affirmations inacceptables de Monsieur L selon lesquelles aucune tâche ne lui était confiée* ». Elle ajouta « *n'avoir en rien violé ses obligations contractuelles ni modifié, a fortiori, de façon fautive, la fonction de Technical purchaser de Monsieur L* » de



telle sorte « *qu'elle n'entendait pas réserver suite à la mise en demeure de Monsieur L* » (pièce 22, dossier AW Europe).

Par citation en référé du 3 avril 2015, Monsieur L intenta une action en justice aux fins d'entendre ordonner à AW Europe de cesser ses voies de fait et de lui restituer les responsabilités et fonctions convenues.

Par ordonnance prononcée le 13 juillet 2015, le tribunal du travail de Nivelles siégeant en référé déclara que la cause était devenue sans objet.

En effet, en date du 8 juin 2015, alors que la procédure en référé était toujours pendante, AW Europe procéda au licenciement de Monsieur L moyennant le paiement des indemnités légales et de protection visées par la loi du 19 mars 1991 (pièce 32, dossier AW Europe).

Le formulaire C4 mentionna à titre de motif précis du chômage : « *Impossibilité de travailler en équipe et insatisfaction quant au contenu du travail* » (pièce 32 bis dossier AW Europe).

Par courrier recommandé du 16 juin 2015, Monsieur L demanda à AW Europe de le réintégrer tant sur base de la loi du 19 mars 1991 que sur celle du 4 août 1996 (pièce 35 dossier AW Europe).

Par courrier du 22 juin 2015, l'organisation syndicale de Monsieur L sollicita, également, sa réintégration (pièce 36 dossier AW Europe).

Par courrier du 1^{er} juillet 2015, AW Europe refusa la réintégration prétendant que les reproches articulés à l'égard de Monsieur L auraient pu justifier une rupture du contrat de travail du chef de motif grave (pièce 38 dossier AW Europe).

Par citation du 9 juin 2015, Monsieur L saisit le Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, afin de demander la condamnation d'AW Europe:

- à lui restituer à ses responsabilités et fonctions avec astreinte de 500 EUR par jour de retard à partir du prononcé du jugement à intervenir ;
- au paiement de 42.000 EUR à titre d'indemnité pour dommage moral en application de la loi relative au bien-être des travailleurs ;
- au paiement de 5.500 EUR à titre de dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

Monsieur L demandait que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans cautionnement ni cantonnement.

Par conclusions du 18 janvier 2016, Monsieur L modifia sa demande et formula une demande nouvelle, postulant la condamnation d'AW Europe:



- au paiement de 35.122,42 EUR à titre d'indemnité forfaitaire de six mois (loi du 4/8/1996) ;
- au paiement de 12.020,70 EUR à titre de solde d'indemnité de protection (loi du 19/3/1991) ;
- au paiement de 5.500 EUR à titre de dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

Il postulait toujours que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans cautionnement ni cantonnement.

Par jugement du 8 février 2018, le Tribunal du travail du travail du Brabant wallon, division Nivelles :

- déclara la demande de Monsieur L recevable et partiellement fondée ;
- condamna, partant, AW Europe au paiement à Monsieur L de:
 - o 34.782,59 EUR bruts à titre de dommages et intérêts forfaitaires fondés sur la violation de la protection contre le licenciement en cas de dépôt d'une plainte de harcèlement, à majorer des intérêts à dater du 8 juin 2015;
 - o 9.981,75 EUR bruts à titre de complément à l'indemnité de protection due sur base de la loi du 19 mars 1991, à majorer des intérêts à dater du 8 juin 2015 ;
 - o 3.203,32 EUR à titre de dépens ;

Le premier juge, déclara, toutefois, non fondée la demande d'exécution provisoire du jugement.

La motivation adoptée par le premier juge est la suivante s'agissant de la demande d'indemnité visée par l'article 32, *tredecies*, de la loi du 4 août 1996 :

« Il appartient à AW EUROPE de démontrer que le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à la plainte en harcèlement. Tel n'est pas le cas, en l'espèce ; en effet la plainte en harcèlement est liée à l'attitude du chef hiérarchique direct, Monsieur D , et à la modification des fonctions de Monsieur L

Il appert du contenu de la plainte de Monsieur L et du rapport de la conseillère en prévention que l'attitude de Monsieur D est en rapport direct avec l'atteinte au bien-être portée à l'intéressé.

Tant les courriers précédant le licenciement que la lettre de rupture motivent le licenciement par l'attitude à l'égard du « supérieur » c'est-à-dire de Monsieur D la personne reconnue par la conseillère en prévention comme auteur d'une atteinte au bien-être de Monsieur L . Par ailleurs, la modification unilatérale des fonctions imposée à Monsieur L lors de son retour d'incapacité est établie par les pièces déposées par ce dernier. (Farde V du dossier de Monsieur L).



Le tribunal constate que le licenciement de Monsieur L. est en relation avec la plainte en harcèlement et que l'employeur ne démontre pas sérieusement l'existence de motifs étrangers ».

La S.A. AW Europe interjeta appel de ce jugement.

OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL :

La S.A. AW Europe sollicite que le jugement a quo soit réformé en ce qu'il l'a condamnée au paiement de :

- 34.782,59 EUR bruts à titre de dommages et intérêts forfaitaires fondés sur la violation de la protection contre le licenciement en cas de dépôt d'une plainte de harcèlement, à majorer des intérêts à dater du 8 juin 2015;
- 3.203,32 EUR à titre de dépens.

Elle soulève, à l'appui de son appel principal, les moyens et arguments suivants :

- le dépôt d'une plainte motivée n'entraîne pas une interdiction absolue de licenciement ou la modification de fonctions. En effet, le licenciement peut intervenir pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle et l'employeur peut adopter une mesure préjudiciable (telle une modification de fonctions) si celle-ci n'est pas liée à la demande d'intervention psychosociale formelle (article 32, *tredecies*, de la loi du 4 août 1996).

En l'espèce, le licenciement de Monsieur L. n'est pas intervenu durant la période de protection et il ne présente, en toute hypothèse, aucun lien avec la demande d'intervention formelle de telle sorte que la cour ne doit pas avoir égard, dans son appréciation, au licenciement de Monsieur L. qui est étranger à sa demande d'intervention formelle ainsi qu'à la procédure en référé puisse qu'il repose sur les faits suivants : problèmes de productivité, relations difficiles avec plusieurs collègues, plaintes de collègues à l'encontre de Monsieur L. sur sa manière de travailler et son attitude.

- Aucune mesure préjudiciable liée à la demande d'intervention formelle n'a été prise par AW Europe lorsque Monsieur L. était encore en service. En effet, AW Europe n'a pas modifié la fonction ou les responsabilités de Monsieur L. Ce dernier a été engagé en qualité de « *Technical purchaser* » et non comme « *Technical purchaser Parts Sourcing* ». Le changement d'affectation n'est donc pas une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail dans la mesure où Monsieur L. a conservé la fonction pour laquelle il avait été engagé. Ainsi, fait valoir AW Europe, dans la fonction modifiée de « *Technical purchaser* », Monsieur L. a conservé la fonction mentionnée dans son contrat de travail : il s'agit d'une fonction identique avec un simple glissement de département avec



maintien de sa rémunération et de ses avantages en nature. Le glissement de département est la conséquence de la modification de l'organisation interne de la société.

En toute hypothèse, AW Europe avait le droit de modifier la fonction de Monsieur L dès lors qu'une clause de modification figurait au sein du contrat de travail.

- AW Europe n'a pas modifié les instruments de travail de Monsieur L et pas davantage porté atteinte à son honorabilité. La société n'a pas, en plus, fait preuve d'un manque d'initiative et d'une inertie coupable dès lors que, dès mai 2013, Monsieur K, en sa qualité de vice-président de la société, est intervenu pour mettre un terme aux tensions entre Monsieur L et Monsieur D et qu'à la suite de la plainte pour harcèlement moral déposée par Monsieur L, à l'encontre de Monsieur D, elle a, à nouveau, tenté d'aplanir cette situation conflictuelle en tenant compte de toutes les remarques formulées par la conseillère en prévention et offrant à Monsieur L un accompagnement psychologique ainsi qu'un coaching. Or, Monsieur L a décliné l'offre de coaching (tant le coaching individuel que le coaching en binôme avec Monsieur D).

- AW Europe relève que ce n'est pas à elle qu'un manque flagrant d'initiative et qu'une inertie coupable doivent être reprochés, au vu de l'ensemble des démarches qu'elle a entreprises afin de tenter de mettre fin au conflit mais plutôt à Monsieur L qui n'a eu de cesse de refuser toutes les propositions d'AW Europe pour résoudre ce problème relationnel. Selon AW Europe, Monsieur L a continué à envenimer la situation, que ce soit à l'égard de Monsieur D ou de ses autres collègues avec lesquels il entretenait des relations difficiles.

AW Europe sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a alloué à Monsieur L le bénéfice de l'indemnité protectionnelle visée à l'article 32, *tredecies*, de la loi du 4 août 1996 dans la mesure où elle n'a pas adopté de mesures préjudiciables liées à la demande d'intervention formelle de Monsieur L.

Elle conteste, également, être redevable d'un solde d'indemnité de protection sur base de la loi 19 mars 1991 réclamé par Monsieur L dans le cadre de son appel incident.

OBJET DE L'APPEL INCIDENT ET POSITION DE MONSIEUR L

En réponse aux moyens soulevés par AW Europe, Monsieur L fait valoir en substance ce qui suit :

- Après la plainte pour harcèlement moral diligentée à l'encontre de Monsieur D, AW Europe a modifié de manière importante et unilatérale ses fonctions et responsabilités. Il s'est vu contraint d'introduire une procédure en référé pour être réintégré dans ses fonctions originales.



- La veille de l'audience de plaidoiries, AW Europe a mis fin au contrat de travail moyennant paiement des indemnités protectionnelles visées par la loi du 19 mars 1991. La société a donc la charge de la preuve de l'existence d'un motif étranger à la plainte.
- La modification de fonction n'est pas intervenue pour des raisons d'organisation dans la mesure où sa fonction n'a pas été supprimée. En effet, AW Europe a engagé deux consultants pour le remplacer, preuve s'il en est de l'importance de sa fonction.
- La clause de modification de fonction invoquée par AW Europe est nulle.
- Les fonctions à prendre en considération sont celles convenues et exercées avant le dépôt de plainte pour harcèlement.
- La nouvelle fonction imposée était radicalement inférieure et constituait une mesure préjudiciable car sans comparaison avec ses responsabilités et fonctions antérieurement exercées.
- Enfin, AW Europe a violé les directives du conseiller en prévention.

Monsieur L sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a fixé erronément le montant de l'indemnité protectionnelle prévue à l'article 32, *tredecies*, de la loi du 4 août 1996 à la somme de 34.782,59 euros bruts (alors que la réévaluation de la rémunération annuelle de référence conduit à devoir la fixer à 34.920,32 euros bruts) et le solde d'indemnité protectionnelle visée par la loi du 19 mars 1991 au montant de 9.981,75 euros (alors que, sur base de la rémunération annuelle de référence, il était en droit de prétendre au bénéfice de la somme de 10.808,71 euros).

DISCUSSION EN DROIT :

I. Fondement de l'appel principal

I.1. Quant aux dispositions légales applicables

L'article 32, *tredecies*, de la loi du 4 août 1996, inséré par la loi du 11 juin 2002 et modifié par celle du 28 février 2014, en vigueur à partir du 1^{er} septembre 2014, dispose ce qui suit :

§ 1^{er}. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1^{er}/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la plainte [demande d'intervention psychosociale formelle] pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la plainte [demande d'intervention psychosociale formelle] pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32septies qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable.

[§1^{er}/1. Bénéficient de la protection du paragraphe 1^{er}:



1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur ; (...)

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la section 2 du présent chapitre; (...)

§ 2. [La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenus après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.]»

Au regard de cette disposition, trois questions essentielles se posent :

- Monsieur L. bénéficie-t-il d'une protection assurée par l'article 32, *tredecies*, de la loi du 4 août 1996 et, dans l'affirmative, dans quelle mesure ? Dans cette optique, comment se répartit la charge de la preuve ?
- AW Europe a-t-elle adopté une « mesure préjudiciable » qui est liée à la plainte déposée pour harcèlement moral diligentée à l'encontre de Monsieur D. ?
- Le licenciement de Monsieur L. est-il la conséquence de l'action en référé sollicitant le maintien de ses conditions de travail qui, selon lui, lui ont été retirées après le dépôt de sa plainte pour harcèlement ?

I.2. Quant aux problématiques liées à la protection, à sa durée et à la charge de la preuve

I.2.a) Quant à la protection en raison du dépôt d'une plainte (article 32, *tredecies*, §1°/1 de la loi du 4 août 1996)

En l'espèce, il n'est pas contesté que Monsieur L. a déposé, en date du 14 janvier 2014, une plainte pour harcèlement moral contre Monsieur D. qui a été notifiée le 16 janvier 2014 à AW Europe par la conseillère en prévention aspects psychosociaux.

Même si cette dernière a déposé son rapport le 13 mai 2014, la loi ne fixe, toutefois, aucune limite dans la durée de la protection garantie au plaignant en raison du dépôt d'une plainte si ce n'est sur le plan de la charge de la preuve : le renversement ou, plus exactement, le partage de la charge de la preuve ne vaut que pendant l'année qui suit la plainte (article 32, *tredecies*, §2, alinéa 1), soit en l'occurrence jusqu'au 14 janvier 2015.

I.2.b) Quant à la protection en raison de l'introduction d'une action en justice (article 32, *tredecies*, §1°/1,4°)

Cette protection bénéficie au « travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la section 2 du présent chapitre »,



c'est-à-dire celle qui contient les «*dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail* » (article 32,*bis*, à 32,*tredecies*, de la loi).

La protection due à Monsieur L et celle due au travailleur qui a intenté une action visant à faire respecter les dispositions anti- harcèlement.

Telle est bien la situation de Monsieur L qui a introduit devant le président du tribunal du travail de Nivelles une action en référé.

Aux termes de celle-ci, Monsieur L dénonçait tout particulièrement :

- « la modification de sa fonction, le passage de « *Technical purchaser Parts Sourcing* » à « *Technical purchaser* » tout court: « *En ce qui concerne la tâche d'achat d'une machine à laver industrielle, il n'a pas la formation requise pour effectuer de telles tâches. Enfin, son poste [initial] n'a pas disparu* »;
- la modification de ses instruments de travail, à savoir la suppression de son bureau et de son téléphone fixe ;
- le manque de travail.

Il déclara en substance ce qui suit : « *En application de la réglementation relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel, l'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte ne peut ni mettre fin à la relation de travail ni modifier unilatéralement les conditions de travail.*

En modifiant de manière unilatérale les conditions de travail de M. L la société viole cette réglementation et commet une nouvelle voie de fait qui doit être sanctionnée en référé. »

A l'instar de Monsieur l'avocat général, la cour de céans considère qu'il est, ainsi, manifeste que, contrairement à ce qu'AW Europe invoque sans en apporter la moindre preuve, l'action en justice diligentée devant le président du tribunal du travail, siégeant en référé, visait bien à faire respecter les dispositions de la section 2 de la loi du 4 août 1996 et que le licenciement est intervenu durant la période de protection visée par l'article 32, *tredecies*, § 1/1, 4° de la loi du 4 août 1996, soit dans le délai de trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée (en l'espèce, ici, durant la procédure en référé).

Monsieur L bénéficie, par conséquent, aussi du mécanisme de partage de la charge de la preuve instituée par l'article 32, *tredecies*, §2, alinéa deux, de la loi du 4 août 1996.



I.3. Quant à la mesure préjudiciable dont prétend avoir été victime Monsieur L

Comme l'observe avec pertinence Monsieur l'avocat général, l'article 32, *tredecies*, §1^{er}, paraît instituer un régime différent selon que l'on se situe soit dans le cours de l'exécution du contrat soit lors de la cessation de celui-ci ou après celle-ci :

- « *pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis [du travailleur protégé], prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la plainte* » pour harcèlement moral ou à l'action en justice; en outre, il est dit que « *la mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32, septies* (c'est-à-dire la mesure appropriée prise par l'employeur pour mettre fin aux faits de harcèlement), *qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable* ».
- « *l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail [du travailleur protégé], ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail (...), sauf pour des motifs étrangers à la plainte* » ou à l'action en justice.

La différence est que dans le premier cas, il doit s'agir d'une « *mesure préjudiciable qui est liée à la plainte* », tandis que dans le deuxième cas, il peut s'agir simplement du licenciement ou d'une mesure préjudiciable quelconque, et c'est à l'employeur à prouver que la mesure est justifiée par des motifs étrangers à la plainte. Autrement dit, dans le premier cas, ce serait au travailleur à prouver qu'il s'agit d'une mesure préjudiciable « *liée à la plainte* ».

La seule question qui se pose, en réalité à la cour, est celle de savoir si, en modifiant, comme le soutient Monsieur L ses fonctions à la suite de sa plainte motivée pour harcèlement et en le licenciant, par après, au motif qu'il a refusé d'exercer, selon lui, les fonctions subalternes lui imposés unilatéralement par AW Europe à partir du 3 novembre 2014 (jour correspondant à sa reprise de travail après une longue période d'incapacité de travail), AW Europe a violé la loi du 4 août 1926 relative au bien-être des travailleurs.

En d'autres termes, Monsieur L prétend, tout à la fois, avoir fait l'objet d'une rétrogradation de fonctions avec effet au 3 novembre 2014 suite au dépôt de sa plainte motivée et avoir été victime d'une mesure de licenciement en date du 8 juin 2015 suite à sa plainte et à l'action en référé diligentée par ses soins, et partant, suite à son refus d'accepter la modification de ses fonctions.

Il est manifeste que la protection acquise à Monsieur L couvre l'une ou l'autre de ces hypothèses.

I.3.a) Quant à la modification de ses fonctions dénoncée par Monsieur L

M. L a, certes, le 1^{er} décembre 2009, été engagé, selon le contrat de travail écrit avenant entre parties, en qualité de » *Technical purchaser* « ('acheteur technique').



Il a, cependant, dès le départ, été affecté à la fonction de » *Technical purchaser Parts Sourcing* « ('acheteur technique approvisionnement en pièces détachées').

Dans ses conclusions additionnelles (pp. 6 et 23-26), M. L. ... établit la comparaison des deux fonctions ; même si cette description est contestée sur certains points par AWE, il est manifeste qu'il s'agit de deux fonctions dont le contenu et le portefeuille, tant en clients qu'en budget, sont nettement différents. Le fait même que la fonction de » *Technical purchaser achats généraux* « requiert un diplôme d'ingénieur industriel avec 7 ans d'expérience, alors que la fonction de » *Technical purchaser Parts Sourcing* « ne requiert qu'un diplôme d'ingénieur ou un baccalauréat avec 3 à 5 d'expérience, constitue plutôt un élément de nature à illustrer la différence des fonctions (conclusions additionnelles et de synthèse d'appel d'AW Europe).

Mais il y a plus. En effet, à propos des conditions de recrutement, la conseillère en prévention écrit, dans son rapport du 13 mai 2014 (p. 4):

«Lors de son engagement, Mr L. ... a été présenté comme le futur manager des achats, poste qui a finalement été comblé par Mr D. ... ; celui-ci venait du département vente. Les deux parties sont arrivées aux achats quasi en même temps. Dès le départ, Mr L. ... s'est montré très motivé, dynamique et compétent. »

Tant aux termes de son courrier adressé à Mme C. ... directrice des Ressources Humaines d'AW Europe, le 5/11/2014, qu'aux termes du courrier de son conseil adressé le 12/01/2015 à celui d'AW Europe, Mr L. ... a indiqué que le poste de » *Technical Purchaser aux achats généraux* « ne correspondait pas à ses compétences et à son profil.

Son conseil a, aux termes de son courrier du 12 janvier 2015 adressé à celui d'AW Europe précisé plus avant ce qui suit :

« Dans son courrier du 19 novembre (...), Monsieur L. ... a précisé que le poste de Technical Purchaser aux Achats généraux ne correspond pas à ses aptitudes et à ses compétences professionnelles. (...) Monsieur L. ... a précisé qu'il n'a pas de formation pour effectuer de telles tâches. Il a, d'ailleurs, évoqué ces motifs lors de son premier entretien, en 2009, pour le poste de superviseur aux Achats-Généraux, fonction bien supérieure celle qu'il occupe actuellement qu'il a refusé pour les mêmes raisons. »

À aucun moment, AW Europe n'a contesté les affirmations du conseil de Monsieur L. ... se référant au courrier du 19 novembre 2014 adressé par son client à Madame C. ... selon lesquelles il avait été convenu de lui confier en 2019 les fonctions de » *Technical Purchaser aux Achats généraux* « mais que la société s'était ravisée » *au regard de ses responsabilités et de son profit* « (pièce 16, dossier AW Europe).



Comme l'observe à bon droit Monsieur l'avocat général, pour qu'une convention existe et soit valide, il n'est pas repris qu'elle soit constatée par écrit (Cass., 28/05/1979, Pas., I., p. 1113 et 1116).

En effet, un contrat de travail écrit qui ne doit pas être constaté par écrit (telle est la situation d'un contrat conclu à durée indéterminée) peut être modifié ou remplacé verbalement et ce dès la conclusion du contrat lui-même (en ce sens : Cass., 4/5/1987, Pas., I., p. 1021).

Ainsi, les conditions de travail ou la nature de la fonction exercée par le travailleur ne sont pas fixées uniquement par des documents écrits : elles peuvent aussi ressortir d'échanges verbaux dont la preuve certaine doit être rapportée mais aussi par l'exécution que les parties ont entendu donner à la convention de travail avenue entre elles.

C'est ainsi que la Cour de cassation a rappelé que « *la nature de la fonction exercée par le travailleur constitué, en principe, un élément essentiel du contrat à moins que le contraire puisse être déduit de la convention ou de l'exécution que les parties lui ont donnée* » (Cass., 16/9/2013, Pas., I., p. 694).

Les écrits précités, émanant de M. L , et non contestés par AW Europe, indiquent donc qu'il y a eu, dès la conclusion du contrat une discussion sur la fonction qu'occuperait M. L et qu'il a été admis que M. L serait, de par ses compétences et son expérience professionnelles, plus adapté à la fonction de « *Technical purchaser Parts Sourcing* » qu'à celle de « *Technical purchaser* » au sens large, et ce même si à l'origine, sa candidature avait été retenue dans l'idée qu'il devienne le 'manager des achats', poste qui a, *in fine*, été attribué à M. C

Aux termes de l'article 20 de la loi relative aux contrats de travail, l'employeur a l'obligation « *de faire travailler le travailleur dans les conditions au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échoit et sauf stipulations contraires, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail* ». L'article 1134 du Code civil dispose que « *les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi* ». Ces deux dispositions interdisent à l'employeur de modifier unilatéralement les éléments essentiels du contrat de travail.

Le contrat de travail est un contrat immuable. La force obligatoire du contrat doit être respectée.

Les règles juridiques découlant du principe de la convention-loi sont les suivantes : caractère intangible du contrat, force obligatoire du contrat et exécution de bonne foi.



Le Professeur P. Van Ommeslaghe souligne que : « *en substance, le principe de la convention-loi s'impose aux parties, ainsi qu'au juge et plus généralement à toute autorité. Il concerne aussi les tiers dans la mesure où ceux-ci doivent respecter les effets externes des contrats, c'est-à-dire leur existence* ». Il décrit les conséquences de ce principe en ces termes:

- *interdiction pour une partie de modifier les termes de la convention ou de s'y soustraire en dehors des cas prévus par la loi, même si la modification est peu importante;*
- *la convention s'impose au juge qui ne peut dispenser les parties ou l'une d'elles de l'exécuter même partiellement, en modifier la teneur, ou y ajouter des clauses ou des conditions en dehors des cas prévus par la loi. Cette règle peut être étendue à toute autorité ;*
- *l'équité ne permet pas au juge de déroger au principe de la convention-loi;*
- *le juge ne peut sous prétexte d'interprétation se refuser à appliquer une disposition du contrat ou en modifier la teneur. Il doit déterminer la portée de la convention en recherchant la volonté commune des parties. Cette démarche est, en droit belge, régie par les dispositions du code civil concernant la foi due aux actes (articles 1319, 1320 et 1322 du code civil). Ensuite, à peine de violer l'article 1134 du code civil, il doit consacrer les effets attachés à cet acte ;*
- *le principe de la convention-loi est complété par celui de l'exécution de bonne foi de l'article 1134 du code civil. L'article 1135 le complète en énonçant que « les conventions obligent non seulement à tout ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature » (P. Van Ommeslaghe, « Droit des obligations », Tome I, Bruylant, éd. 2010, p.162, 166, 167).*

Il ressort de ces principes qu'une partie ne peut modifier les termes de la convention ou s'y soustraire en dehors des cas prévus par la loi, même si la modification est peu importante ou que des circonstances d'équité la justifieraient. La convention s'impose au juge qui ne peut dispenser les parties ou l'une d'elles de l'exécuter, même partiellement, en modifier la teneur, ou y ajouter des clauses ou des conditions et ce même pour des raisons d'équité, en dehors des cas prévus par la loi.

En application de ces principes, dans un arrêt du 20 décembre 1993, la Cour de cassation a jugé « *qu'il ressort de l'article 1134 du code civil, applicable aux contrats de travail que, sauf clause contraire, l'employeur ne peut modifier ou révoquer unilatéralement les conditions convenues. Ni le lien d'autorité qui caractérise le contrat de travail, pas plus que la durée pendant laquelle le contrat est exécuté, ne justifient qu'il en soit autrement* ». (Cass., 20/12/1993, Chr. D.S., 1994, p.105).

Dans un arrêt du 13 octobre 1997, la Cour de cassation a complété la portée de l'arrêt du 20 décembre 1993 en décidant ce qui suit : « *Il se déduit des articles 1134 du Code civil et 20° de la loi relative aux contrats de travail que l'employeur ne peut, sans manquer à ses obligations*



contractuelles, modifier ou révoquer unilatéralement les conditions convenues. Il est indifférent à cet égard que la modification soit peu importante ou porte sur un élément accessoire du contrat ».

Elle ajouta en substance ceci : « *L'arrêt constate que, lors de la conclusion du contrat de travail, les fonctions du demandeur furent déterminées par écrit et que, ultérieurement, une fonction différente de celle fixée par écrit lui fut confiée 'avec son accord'. L'arrêt décide que la réintégration du demandeur dans ses fonctions antérieures ne constituait pas la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, par le motif que le contrat écrit n'avait jamais été modifié 'par écrit'.*

L'arrêt viole la disposition légale précitée [l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978] » (Cass., 13/10/1997, J.T.T., 1997, p. 451).

L'employeur doit, donc, respecter les éléments qui ont fait l'objet de l'accord des parties et qui étaient en cours au moment de la modification des éléments essentiels.

Il ne peut que modifier les éléments accessoires du contrat dans le cadre du « *ius variandi* » reconnu à l'employeur.

La règle du « *ius variandi* » et l'exception de « novation » résultant de l'acceptation tacite de la modification unilatérale par l'autre partie constituent les exceptions les plus couramment avancées en opposition à l'admission de la rupture consécutive à un acte équipollent à rupture.

S'il est exact qu'en matière de contrat de travail, un employeur conserve le pouvoir d'agencer son entreprise aux exigences économiques du monde du travail, en raison du principe du « consensualisme », l'assiette d'exercice de ce droit de modification unilatérale ne peut que concerner les éléments accessoires du contrat, soit qu'ils soient accessoires par nature, soit qu'ils aient conventionnellement été qualifiés comme tels.

C'est, donc, le caractère accessoire ou essentiel de l'élément modifié qui constitue la mesure distinctive du « *ius variandi* » et de l'acte équipollent à rupture en ce que ce droit d'adaptation unilatérale ne saurait porter sur des éléments essentiels du contrat dont la notification requiert le rapprochement des consentements des parties.

Pour rappel, il ressort de la jurisprudence de la Cour de cassation que « *la nature de la fonction exercée par le travailleur constitue en principe un élément essentiel du contrat de travail à moins que le contraire puisse en être déduit de la convention ou de l'exécution que les parties lui ont donnée* » (Cass., 16/9/2013, Pas., I., p. 694).

La nature du travail comprend, par définition, tant le contenu de la fonction que le niveau des responsabilités qui y est attaché.



A tort, AW Europe soutient n'avoir pas adopté de « mesure préjudiciable » à l'encontre de Monsieur L au motif qu'elle n'a pas modifié ses fonctions dans la mesure où il a exercé la même fonction avec un simple « glissement de département ».

A titre subsidiaire, elle prétend qu'elle était dans son droit de modifier l'affectation de Monsieur L :

- soit parce qu'elle a exercé son « *ius variandi* » ;
- soit parce qu'elle était confrontée à la nécessité de réorganiser son département des achats ;
- soit parce que l'article 1^{er} du contrat avenant entre les parties autorise l'employeur à affecter l'employé « *selon les nécessités de l'entreprise à l'exécution de toute autre fonction compatible avec sa qualification et ses aptitudes physiques et intellectuelles et d'un niveau au moins équivalent* ».

La thèse d'AW Europe ne peut être suivie.

Tout d'abord, dans son rapport du 13 mai 2014, la conseillère en prévention aspects psychosociaux a conclu au harcèlement moral de M. D. envers M. L en relevant ce qui suit :

« Nous estimons en effet que la personne mise en cause n'a pas joué son rôle de responsable tant au niveau du suivi du travail du plaignant mais également par rapport à la promotion de son bien-être. Mr. D. n'a pas donné les moyens au plaignant, l'a entravé et décrédibiliser dans son travail provoquant une charge psychosociale d'autant plus grave que cette situation dure depuis quelques années.

Nous estimons également que si le travailleur n'avait pas les compétences requises, la moindre des choses aurait été, soit de l'aider à les acquérir, soit de lui proposer son départ. Quasiment la majorité des personnes entendues estiment Mr L tant au niveau de sa personne que de ses qualités professionnelles. Le plaignant s'est épuisé moralement et psychiquement ». (Farde III, pièce 2 dossier Monsieur L).

Le travail réalisé par la conseillère en prévention aspects psychosociaux, Madame L permet à la cour de disposer d'éléments pour statuer sur le fondement de la plainte. Il s'agit du regard extérieur posé par une spécialiste en aspects psychosociaux sur une relation hyperconflituelle entre deux travailleurs et qui, grâce à sa formation spécifique et à l'analyse objective, indépendante et impartiale à laquelle elle s'est livrée, contribue à aider le juge dans la recherche de la vérité sur la matérialisation des faits dénoncés, leur qualification exacte ainsi que sur leur imputabilité ou non à la personne désignée comme auteur des faits.

Force est de constater, à la lumière de ce rapport, que la conseillère en prévention aspects psychosociaux a entendu un ensemble de témoins qui ont déclaré « *estimer Monsieur L*



tant au niveau de sa personne que de ses qualités professionnelles », qu'elle a constaté que Monsieur L s'était épuisé mentalement et psychiquement et que la personne mise en cause n'avait pas joué son rôle de responsable tant au niveau du suivi du travail du plaignant que sur le plan de la promotion de son bien-être.

Elle a proposé trois types de mesures :

1) Pour M. L : *soutien psychologique -« compte tenu de la charge émotionnelle importante que cette plainte a suscitée, nous suggérons que le plaignant puisse bénéficier s'il le souhaite d'un soutien psychologique adapté afin de lui permettre de prendre un peu de recul par rapport aux événements et se réhabiliter dans son travail. -Suivi : Nous conseillons à la direction de s'assurer régulièrement qu'il n'y a pas de représailles vis-à-vis du plaignant. ».*

M. L a suivi cette mesure de soutien; il s'est rendu à 3 séances de suivi psychologique auprès d'ATTENTIA, en février 2015. Ce fait n'est pas contesté par AW Europe.

2) Pour M. D : *« Le leader idéal doit faire preuve de charisme, de reconnaissance individuelle et de stimulation intellectuelle envers ses collaborateurs. Il nous semble que le style de M. D s'apparenterait davantage à un style directif axé sur la tâche. Les axes relations humaines, participation et consultation manqueraient cruellement dans son fonctionnement. -Recadrage quant aux comportements de M. D - ne pouvant accepter certaines attitudes au sein de l'entreprise, la direction devrait intervenir vis-à-vis de la personne mise en cause. -Pour l'ensemble du personnel, la hiérarchie ne peut pas autoriser un manque de respect au risque de donner l'impression d'accepter ce type de comportement» ; (rapport, point 7).*

La Cours de céans ignore si un recadrage des comportements de Monsieur D a été réalisé par AW Europe.

3) Des mesures de prévention collective: *« la ligne hiérarchique quel que soit son niveau dans l'organisation a un rôle important à remplir pour prévenir les comportements indésirables au travail et favoriser les comportements sains. Une formation à la gestion des conflits et des agressions est conseillée pour les membres de la ligne hiérarchique afin de mieux appréhender et gérer les conflits, le risque d'agression physique ou verbale : comme précisé elle a en effet un rôle de prévention primaire à remplir au niveau de la législation sur les comportements indésirables au travail ». (point 8).*

La cour de céans ignore, également, si AW Europe a proposé à Monsieur D et aux autres membres de la ligne hiérarchique une formation à la gestion des conflits et des agressions physiques et verbales.



En réalité, AW Europe s'est bornée à proposer à Monsieur L dans son e-mail du 20 mai 2014 (alors qu'il était en incapacité de travail à ce moment) « *un coaching individuel pour Monsieur D ; pour toi-même mais, également, un coaching pour vous deux afin de vous aider à travailler ensemble de la meilleure manière qui soit* » (pièce 11, dossier AW Europe).

AW Europe était manifestement malvenue de s'écarter des recommandations du conseiller en prévention en suggérant d'autres mesures de soutien à Monsieur L plongé à cette époque en plein désarroi psychologique (selon la conseillère en prévention, Monsieur L était épuisé mentalement et psychiquement) : ainsi, il n'était sûrement pas en état de suivre un coaching en présence de son harceleur qui plus est durant une période d'incapacité de travail.

AW Europe ne prouve pas davantage que Monsieur D a suivi un coaching individuel : en effet, le document déposé en pièce 25 du dossier d'AW Europe constitue un bon de commande non daté d'une formation en coaching pour Monsieur D mais non une facture relative à cette intervention qui, seule, aurait pu attester de la matérialité même de la formation suivie par Monsieur D

Or, en lieu et place des mesures préconisées par la conseillère en prévention aspects psychosociaux, AW Europe a modifié, après le dépôt de plainte pour harcèlement moral, de manière unilatérale et importante les fonctions de Monsieur L en l'affectant dès le 7 novembre 2014, après son retour d'incapacité de travail, à une fonction subalterne, au sein du département des achats généraux, en qualité de « *Technical Purchaser* », décision accompagnée de la perte de son bureau et de son téléphone fixe attribués à un remplaçant Monsieur A alors même qu'il avait exercé la fonction de « *Technical Purchaser Parts Sourcing* » au département « *Parts Sourcing* » depuis son engagement jusqu'au dépôt du rapport de la conseillère en prévention.

En effet, comme précisé supra, les deux fonctions sont diamétralement différentes tant sur le plan du contenu que sur celui de la clientèle et des budgets à mobiliser.

Au département « *Parts Sourcing* », Monsieur L, en sa qualité de coordinateur de projets était l'interface entre tous les départements de la société et les fournisseurs et ses tâches essentielles consistaient à acheter différents composants nécessaires à la fabrication de GPS après négociation des prix avec les fournisseurs alors que sa nouvelle fonction lui imposée au sein du département des « *achats généraux* » le conduisait à devoir se borner à acquérir des produits d'usage courant sans aucun contenu intellectuel.

L'employeur ne remplit pas ses obligations si la seule mesure qu'il prend est le changement d'affectation du travailleur qui a déposé plainte. Il a pour effet que le travailleur apparaît comme « *la personne à éloigner* », alors que l'auteur des actes abusifs à son égard n'a pas été inquiété, ce qui renforce le caractère humiliant de la situation. Lorsque l'employeur doit



résoudre des problèmes relationnels, il doit respecter la convention des parties et il ne peut donc modifier le lieu de travail ou les fonctions que si la convention le permet ou si le travailleur accepte la modification du lieu de travail (C.T. Liège, 14/12/2006, inédit, R.G. 7812/05)(« La modification de fonction imposée au travailleur qui a déposé une plainte pour harcèlement moral est irrégulière et entraîne donc la rupture du contrat de travail si elle est injustifiée et unilatérale » : H.DECKERS « La modification unilatérale , mais légitime, d'un élément essentiel du contrat de travail par l'employeur » in « Droit du travail tous azimuts », Larcier, CUP, 2016,p.225).

Tel est bien le cas en l'espèce. Les fonctions de M. L ont été modifiées à la suite de la plainte pour harcèlement. Sa fonction n'a pas été supprimée. Il n'y a pas eu de restructuration dans l'entreprise. Il n'a pas été affecté à des fonctions comparables mais à des fonctions subalternes, ce qui est une mesure préjudiciable puisqu'elle viole l'obligation de l'employeur de respecter les éléments essentiels du contrat de travail.

Les éléments invoqués pour justifier la mesure préjudiciable imposée à Monsieur L sont les suivants :

- a) Monsieur L a été engagé en qualité de « *Technical Purchaser* » de telle sorte qu'elle pouvait l'affecter à cette fonction dans un autre département en renfort à l'équipe existante, seul un « glissement de département » lui ayant été imposé. Comme précisé supra, il appartient exclusivement à la cour de céans de prendre en considération la fonction exercée avant l'adoption de la mesure préjudiciable. La cour de céans s'est suffisamment étendue à ce sujet en relevant que les nouvelles fonctions proposées à Monsieur L constituaient une modification unilatérale et importante de ses fonctions antérieures sans que Monsieur L ait jamais marqué son accord sur son transfert vers une fonction subalterne.
- b) Il a été proposé à Monsieur L d'être affecté au siège de Mons de la société pour être éloigné de son harceleur, ce qu'aurait refusé Monsieur L AW Europe fait, à cet égard, singulièrement fi du statut de candidat non élu au conseil d'entreprise (élections sociales 2012) et de l'impossibilité légale pour lui de conserver son statut s'il était transférée au sein d'une autre entité technique d'exploitation.
- c) L'affirmation d'AW Europe selon laquelle le département achats aurait été étendu est sans pertinence aucune : l'extension éventuelle de ce département ne justifie évidemment pas qu'au sein de celui-ci, il soit réaffecté à une fonction subalterne.
- d) Selon AW Europe, les nécessités économiques l'auraient contrainte d'adapter ses services en vue de sauvegarder la pérennité de l'entreprise. AW Europe ne se trouve évidemment pas confrontée à des difficultés économiques majeures la contraignant à devoir adopter des mesures de réorganisation de ses établissements parce que la fonction d'un travailleur disparaît avec la restructuration. Dans cette hypothèse, seulement, l'employeur peut affecter le travailleur à **des fonctions comparables**.
- e) La clause de modification insérée dans le contrat de travail permettait à AW Europe de proposer à Monsieur L d'autres fonctions.



L'article 1^{er} du contrat de travail avenu entre parties énonce que : *« l'employé pourra se voir confier, selon les nécessités de l'entreprise, l'exécution de toute autre fonction compatible avec sa qualification et ses aptitudes physiques et intellectuelles, et d'un niveau au moins équivalent »*.

Indépendamment de la validité de cette clause au regard de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978, elle ne peut, bien évidemment, pas justifier l'affectation à un département au sein duquel Monsieur L était privé des fonctions d'ingénierie technique exercées depuis le début de son occupation professionnelle au sein d'AW Europe.

La cour de céans s'est déjà expliquée supra sur les limites du *« ius variandi »* reconnu à l'employeur lequel n'autorise pas ce dernier à rétrograder un travailleur à une fonction ne contenant pas des responsabilités équivalentes.

- f) AW Europe soutient pouvoir adopter une mesure préjudiciable si elle n'est pas liée à la demande d'intervention formelle.

Ce raisonnement heurte de front la théorie de l'acte équipollent à rupture ne saurait être admis.

- g) AW Europe met en exergue les fautes professionnelles dont se serait rendu coupable Monsieur L

Aucune preuve objective n'est apportée des prétendues fautes évoquées pour les besoins de la cause. En outre, le rapport de la conseillère en prévention dénie la réalité des prétendues fautes. Il relève que *« quasiment la majorité des personnes entendues estiment M. L tant au niveau de sa personne que de ses qualités professionnelles. Le plaignant s'est épuisé moralement et psychiquement »*. (rapport, point 6).

Le rapport de la conseillère en prévention dénonce sans équivoque aucune l'attitude de M. D : *« Un manque de communication et de clarté du manager rendant le travail au quotidien assez flou : pas de réunions ou entretiens de fonctionnement, pas de priorités données, peu de prise en compte des difficultés et contradictions dans la communication.*

-Grande visibilité et franchise de la part de M. L peu de visibilité et de clarté de la part de M. D.

-il nous est rapporté une tendance dans le chef de M. D

- à émettre des remarques dévalorisantes sur la personnalité de M. L

- au niveau du travail deux poids deux mesures dans le traitement des acheteurs;

- peu d'explication, de raisons valables de refuser par exemple des déplacements de M. L à l'étranger (en Chine) alors qu'il n'y a aucun problème rapporté pour les déplacements de deux autres acheteurs ;

- à détériorer l'image de M. L

- à entraver la bonne réalisation de ses tâches (réunion syndicales, fournisseurs). (point 5).

- h) AW Europe dénonce le refus dans le chef de Monsieur L de suivre un coaching alors que Monsieur D s'y est soumis.



AW a proposé à Monsieur L un coaching, en date du 20 mai 2014, à un moment où il était en incapacité de travail, période qui s'est prolongée jusqu'au 7 novembre 2014, date à laquelle AW Europe l'a avisé de sa décision de le réaffecter au département des « achats généraux » en qualité de « *Technical purchaser* ».

Il ne saurait être fait grief à Monsieur L de n'avoir réservé aucune suite au coaching lui proposé alors même qu'il était en période d'incapacité de travail et qu'une fois de retour sur son lieu de travail il s'est vu imposer avec effet immédiat une dégradation unilatérale de ses fonctions, situation qui l'a conduit à rechuter en incapacité de travail durant la période s'étant étendue du 10 novembre 2014 au 4 décembre 2014 avant la prise de ses congés annuels du 5 décembre 2014 au 9 février 2015.

La longue période d'incapacité de travail de Monsieur L n'autorisait évidemment pas AW Europe à lui retirer unilatéralement ses fonctions lors de son retour au travail en invoquant un refus de suivre un coaching alors même qu'il était en incapacité de travail justifié et dont aucun élément ne prouve qu'il lui aurait, à nouveau, été proposé, mais en vain à partir du 10 février 2015.

En conclusion, la cour de céans constate qu'aucun des éléments invoqués par AW Europe ne peut justifier la mesure préjudiciable portant sur la rétrogradation des fonctions exercées par Monsieur L.

I.4. le licenciement signifié à Monsieur L (le 8 juin 2015 est-il intervenu pour un motif étranger à la plainte ?

Suivant les travaux préparatoires ayant précédé l'adoption de la loi du 10 janvier 2007, le législateur a voulu protéger le travailleur contre le licenciement opéré à titre de représailles au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou violence au travail auprès de différents acteurs ou institutions.

« Il est clair qu'un travailleur qui dépose une plainte pour cause de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail doit être protégé des représailles de l'employeur. La protection contre le licenciement doit donc être maintenue » (Doc. 51, 2686/001, Chambre, 5^e session de la 51^{ème} législature 2006-2007, p.11).

L'indemnité protectionnelle ne sanctionne donc pas le harcèlement moral lui-même mais bien le licenciement par mesure de représailles à une plainte pour harcèlement moral. S'est posée, dès lors, une question en jurisprudence (non résolue par la loi du 28 février 2014 qui a complété la loi du 4 août 1996) : les motifs du licenciement doivent-ils être étrangers au seul dépôt de la plainte pour harcèlement ou les motifs du licenciement doivent-ils, également, être étrangers au contenu de la plainte ?

La jurisprudence s'est divisée sur cette question : une partie de celle-ci ainsi qu'une partie de la doctrine ont répondu par la négative en faisant valoir que si les faits devaient être



étrangers à la plainte, il s'imposait, également, que les motifs de celle-ci ne soient pas étrangers au contenu de la plainte (en ce sens : C.T. Mons, 26/01/2018, J.L.M.B., 2018, p. 1847 et obs. de M. SIMON sous cet arrêt ; C.T. Liège, 9/8/2016, J.L.M.B., 2017, p.744 ; C.T. Bruxelles, 21 septembre 2011, Chr. D.S., 2017, p.87).

Une autre partie de la jurisprudence et de la doctrine soutenaient la thèse contraire à savoir que l'employeur devait démontrer que le licenciement était motivé par d'autres faits que le dépôt même de la plainte dès lors que l'intention du législateur n'est pas d'interdire le licenciement pour des motifs qui ne sont pas étrangers au contenu de la plainte pour harcèlement moral (en ce sens : C.T. Bruxelles, 18/01/2018, J.T.T., 2019, p. 272 ; C.T. Bruxelles, 03/10/2018, J.T.T., 2019, p. 97 ; H. FUNCK, « La protection en raison d'un dépôt de plainte pour harcèlement », Ch. D.S., 2017, p.81).

Par arrêt du 20 janvier 2020, la Cour de cassation a tranché la controverse en disant pour droit que « si l'article 32tredecies, §1, de la loi du 4 août 1996 interdit à l'employeur de mettre fin à la relation de travail en raison du dépôt de la plainte, elle n'exclut pas que le licenciement puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans cette plainte ». (Cass., 20/01/2020, Chr.D.S., 2020, p.5 avec les conclusions du ministère public).

Comme le souligne le ministère public dans ses conclusions précédant l'arrêt précité :
« (...) la protection du travailleur plaignant, que tend à assurer l'article 32, tredecies, lui profite selon les travaux parlementaires, en ce qu'il « a entrepris certaines démarches, entamé certaines procédures dans le cadre de la protection contre la violence ou le harcèlement travail ».

« Apparaît donc bien visé le fait même des démarches, c'est-à-dire l'aspect processuel de la plainte, bien plus que la teneur mêmes des faits qui y sont invoqués.

« Le fait de la plainte se distingue donc à cet égard des faits invoqués dans la plainte : la loi m'apparaît vouloir faire obstacle au caractère vindicatif d'un licenciement 'donnant donnant' par lequel l'employeur entendrait réagir ex abrupto en guise de représailles au dépôt de la plainte de son travailleur. »

Il découle de cet arrêt que le licenciement de Monsieur L. pourrait se justifier par les motifs déduits de faits invoqués dans la plainte de celui-ci contre Monsieur D., son supérieur hiérarchique.

AW EUROPE peut, donc, quant à la protection en raison du dépôt de plainte, faire valoir que le licenciement était justifié, ainsi qu'il ressort de la lettre de congé, par les comportements de M. L. (le fait que les tâches qui lui sont confiées ne sont pas accomplies avec diligence et bonne foi, des incidents avec des collègues et des menaces à leur égard) même si ces comportements sont en lien avec la situation née du harcèlement moral invoqué dans la plainte.

En effet, dans ce cas, le licenciement n'est pas en lien direct avec le fait, comme tel, d'avoir déposé plainte; il est éventuellement en lien avec les faits de harcèlement eux-mêmes.



Encore faut-il, toutefois, qu'AW Europe prouve la matérialité des griefs imputables à Monsieur L.

Pour justifier le licenciement intervenu, AW Europe invoque, à ce sujet :

- Un courriel de M. P. des 7 mars 2012 et 21 mai 2014 ; (pièces 7 et 13 dossier AW Europe) ;
- Une déclaration de M. C. , du 7 mai 2013 ; (pièce 12, dossier AW Europe) ;
- Une déclaration de M. P. et de Madame C. du 5 juin 2015 (pièce 31, dossier AW Europe).

Or, aux termes de sa demande de réintégration du 16 juin 2015, Monsieur L. a contesté formellement les griefs lui reprochés au sein de la lettre de congé.

Alléguer n'est évidemment pas trouver. Il est admis que des affirmations unilatérales ne constituent pas une preuve si elles sont contestées (Cass., 3/3/1978, Pas., I., p. 759).

Or, il s'agit bien de déclarations unilatérales d'une des parties à la cause.

La Cour de cassation a, ainsi, jugé que « violait les règles de la preuve l'arrêt qui concluait à l'existence des griefs reprochés en se fondant sur les allégations de l'employeur qui sont contestées par le travailleur » (Cass., 14/11/1988, J.T.T., 1989, p.80).

Par ailleurs, les mails de Monsieur P. des 7 décembre 2012 et 21 mai 2014 ainsi que la déclaration de Monsieur C. du 7 mai 2013 sont évidemment trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui de la lettre de congé : en effet, l'ancienneté des griefs affecte le lien de causalité entre le motif invoqué et le licenciement.

Au demeurant, ces mails prennent le contre-pied des constatations personnelles de la conseillère en prévention aspects psychosociaux selon lesquelles « quasiment » tous les témoins interrogés ont salué les qualités professionnelles et humaines de Mr L. !

Quant aux déclarations de Mme C. , du 5 juin 2015 et de M. P. également du 5 juin, elles consistent en deux mails identiques suscités par le conseil d'AW Europe. En effet, le mail de Mme C. (à 12 H 13) est adressé à Me. , son conseil et celui de M. P. (à 10h 59) à la direction (A. , K. et C.) pour être forwardé vers Me.

Ils contiennent la phrase suivante : « je vous informe... je viens de croiser L. qui vient de me dire d'un air menaçant qu'il allait me revoir » et « L. m'a dit d'un air menaçant qu'il allait saisir la justice... » (pièces 31, dossier AW Europe)



Il ne suffit évidemment pas, à cet égard, de déposer des mails insignifiants destinés à se réserver une preuve pour considérer que le licenciement est intervenu pour des faits étrangers à la plainte en harcèlement.

Très clairement, la cour de céans n'entend accorder aucune force probante à ces mails du 5 juin 2015 produits pour les seuls besoins de la cause en vue d'alimenter le dossier à charge de Monsieur L

Les éléments du dossier soumis à la cour de céans révèlent, de manière incontestable, que Monsieur L a été licencié à la suite de l'intentement de la procédure en référé qui avait pour objet sa réintégration dans ses fonctions précédant le dépôt de sa plainte pour harcèlement. En effet, l'affectation avec effet au 7 novembre 2014 à des fonctions subalternes a constitué une mesure préjudiciable puisqu'elle a porté directement atteinte aux éléments essentiels de son contrat de travail.

Après l'échange des conclusions et avant l'audience de référé (la veille du jour des plaidoiries), AW Europe a licencié Monsieur L en lui versant les indemnités protectionnelles visées par la loi du 19 mars 1991 dans la mesure où la société n'entendait pas qu'il soit réintégré dans ses fonctions de «*Technical Purchaser Parts Sourcing*».

La rupture du contrat de travail qui a suivi l'intentement de la procédure en référé est, donc, en relation directe avec le dépôt de la plainte pour harcèlement moral intervenu le 14 janvier 2014.

Partant de ce constat, Monsieur L est, donc, en droit de prétendre au bénéfice de l'indemnité protectionnelle visée par l'article 32, *tredecies*, §4, de la loi du 4 août 1996 correspondant à six mois de rémunération.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel et, partant, de déclarer l'appel principal de la S.A. AW Europe non fondé.

II. Fondement de l'appel incident

II.1. Quant au montant de l'indemnité protectionnelle visée par l'article 32, *tredecies*, §4, de la loi du 4 août 1996

Le premier juge avait relevé que les parties divergeaient sur trois composantes de la rémunération de base servant au calcul de l'indemnité protectionnelle à savoir les chèques repas, l'avantage résultant de l'usage privé du GSM et les avantages « non récurrents » prévus par la CCT n° 90.

S'agissant des chèques repas, le premier juge avait pris acte de l'accord manifesté par Monsieur L sur le nombre de 225 chèques repas.



La cour de céans ne comprend, dès lors, pas le positionnement en degré d'appel de Monsieur L remettant en cause l'accord émis par ses soins en première instance.

En ce qui concerne l'usage privé du GSM, le premier juge a fixé, à juste titre, l'avantage à 30 € par mois.

Enfin, Monsieur L ne réclame plus en degré d'appel le bénéfice des « avantages non récurrents » prévus par la CCT n° 90.

La rémunération de base s'établit dès lors comme suit:

- Salaire de base : 4.607,85€ x 13,92 =	64.141,27€
- Chèques repas : 225€ x 5,91=	1.329,75€
- GSM 30€ x 12=	360€
- CCT n°90	0
- assurance Hospitalisation	251,64€
- assurance pension	2.693,93€
- assurance invalidité	788,60€
	69.565,19 €

L'indemnité de 6 mois s'élève à 50 % de 69.565,19 € = 34.782,59 € bruts.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer l'appel incident non fondé quant à ce.

II.2. Quant au complément d'indemnité protectionnelle due en vertu de la loi du 19 mars 1991

Les parties ne contestent pas que Monsieur L a droit à une indemnité de 3 ans.

Elles divergent entre elles sur la rémunération annuelle de référence à prendre en considération.

Celle-ci s'élève dès lors à 3 x 69.565,19€=208.695,57€ sous déduction de la somme de 198.713,82 € déjà payée. Il reste dû un solde 9.981,75 €.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer l'appel incident non fondé quant à ce.



III. Quant aux dépens

Dès lors que l'appel principal de la S.A. AW Europe est déclarée non fondé et que le fondement des demandes originaires de Monsieur L est confirmé en degré d'appel, ce dernier est en droit de prétendre au bénéfice de l'indemnité de procédure de base dans la tranche comprise entre 40.000,01€ et 60.000 €, soit 3.000 €.

* * *

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

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

Vu l'avis écrit de Monsieur le Substitut général

Déclare les appels principal et incident recevables mais non fondés ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne la S.A. AW Europe aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par Monsieur L à la somme de 3.000 euros étant l'indemnité de procédure de base ;

Délaisse à la S.A. AW Europe sa contribution de 20 euros au fonds budgétaire d'aide juridique de première ligne.



Ainsi arrêté par :

président de chambre e.m.,
conseiller social au titre d'employeur,
conseiller social au titre d'employé,
Assistés de greffier

, conseiller social au titre d'employeur, et , conseiller social au titre
d'employé, qui étaient présents aux débats et qui ont participé au délibéré de la cause sont
dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par Président
de chambre

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du
travail de Bruxelles, le 8 juin 2021, où étaient présents :

, président de chambre e.m.,

, greffier

