



Chambre <b>1</b>
Numéro de rôle <b>2016/AM/358</b>
<b>F.C. / IMMOBILIERE PUBLIQUE P.....SCRL</b>
Numéro de répertoire <b>2017/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
15 décembre 2017**

Droit du travail.

Contrat de travail d'employé.

Directeur technique engagé par une société de logements sociaux.

- I. Plainte pour harcèlement moral à l'encontre de la directrice- gérante déposée par le travailleur auprès d'un service de police.
- II. Rupture des relations contractuelles.  
Contestation des parties sur le mode de rupture du contrat.  
Licenciement du travailleur par la société.  
Réclamation de l'indemnité protectionnelle visée par l'article 32 tredecies de la loi du 04/08/1996.  
Demande fondée dans mesure où l'employeur ne démontre pas que le licenciement a été motivé par des éléments étrangers au dépôt de la plainte pour harcèlement moral.
- III. Action diligentée par le travailleur sur pied de l'article 1382 du Code civil réclamant des dommages et intérêts pour le dommage moral subi en raison de l'absence de mesures prises pour faire cesser le harcèlement.  
Absence de fondement de l'action dès lors qu'il est établi que l'employeur a, dès la prise de connaissance de la plainte, auditionné séparément les travailleurs, dans le cadre d'une procédure de médiation.  
Employeur estimant que le licenciement du travailleur s'imposait en l'espèce dès lors que le travailleur a posé des exigences inconciliables avec son maintien en activité.

Article 578, 11° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

**EN CAUSE DE :**

**Monsieur C.F.**, domicilié à .....

**Partie appelante au principal, intimée sur incident, demandeur originaire**, comparissant par son conseil maître NAEIJE, avocat à Bruxelles,

**CONTRE :**

**La S.C.R.L. IMMOBILIERE PUBLIQUE P.....**, dont le siège social est établi à .....

**Partie intimée au principal, appelante sur incident, défenderesse originaire,** comparissant par son conseil maître DEMEZ, avocat à Bruxelles.

\*\*\*\*\*

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 entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 10/06/2016 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, appel formé par requête reçue au greffe le 20/10/2016 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle prise sur pied de l'article 747, §1<sup>er</sup>, du Code judiciaire, le 18/11/2016 et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour la S.C.R.L. IMMOBILIERE PUBLIQUE P....., ses conclusions de synthèse d'appel reçues au greffe le 20/09/2017 ;

Vu, pour Monsieur C.F., ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 18/07/2017 ;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 20/10/2017 de la 1<sup>ère</sup> chambre ;

Vu le dossier des parties ;

\*\*\*\*\*

#### **RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL**

Par requête reçue au greffe le 20/10/2016, Monsieur C.F. a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 10/06/2016 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai.

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 reçues au greffe le 25/01/2017, la S.C.R.L. IMMOBILIERE PUBLIQUE P..... a formé un appel incident faisant grief au jugement dont appel d'avoir dit pour droit qu'elle avait licencié Monsieur C.F. le 21/06/2013 et d'avoir compensé les dépens de l'instance.

L'appel incident de la S.C.R.L. IMMOBILIERE PUBLIQUE P..... a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

**FONDEMENT :****1. Les faits de la cause**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur C.F., né le .....1956, a été engagé, le 04/06/2012, par la S.C.R.L. IMMOBILIERE PUBLIQUE P..... par contrat de travail conclu à durée déterminée et à temps plein, couvrant la période d'étendant du 04/06/2012 au 03/12/2012, pour exécuter la fonction de directeur technique.

A l'issue de la période couverte par le contrat de travail à durée déterminée, les parties ont conclu, le 05/12/2012, un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein dans le cadre duquel Monsieur C.F. s'est vu confier les mêmes fonctions que celles lui attribuées dans le cadre du contrat précédent, soit celles de directeur technique.

Il n'est pas contesté par les parties que Monsieur C.F. a occupé les fonctions de directeur technique (chargé des aspects techniques) de l'I.P.P..... sous le contrôle de madame D....., directrice gérante de la société, chargée quant à elle, en tant que gérante de « gérer » l'organisation du travail (voir l'organigramme de l'I.P.P.....).

Monsieur C.F. a établi, dans le courant du mois de mars 2013, un document de 9 pages intitulé « Plan d'actions prioritaires – Mise en route » destiné à être présenté en séance du conseil d'administration du 25/03/2013.

Aux termes de ce document, Monsieur C.F. entendait exposer aux membres du conseil d'administration ses propositions stratégiques visant à répondre à la surcharge de travail au regard du manque de moyens financiers et humains de la société.

Ce document adressé par courrier électronique à la directrice gérante, Madame D....., n'a toutefois pas été présenté au conseil d'administration car, selon la thèse de l'I.P.P....., ce point était trop important pour qu'il soit débattu par ce dernier sans examen préalable par la directrice gérante et par les administrateurs.

Selon l'I.P.P....., Monsieur C.F. avait l'habitude de communiquer les points techniques au conseil d'administration en séance ce dont Madame D..... se plaignait puisque pareille situation ne permettait ni aux administrateurs ni à Madame D..... de présenter ces points au conseil d'administration.

Monsieur C.F. indique que la relation de travail entre lui et Madame D..... s'est subitement dégradée à partir du 25/03/2013, soit à partir du moment où cette dernière a refusé de soumettre au conseil d'administration le « Plan d'actions prioritaires » établi par ses soins, ce refus faisant suite à la communication par Madame D..... à Monsieur C.F. le 24/03/2013 de différentes erreurs dans des documents devant également être présentés au conseil d'administration en sa séance du 25/03/2013.

Il souligne que les correspondances électroniques échangées avec Madame D....., autrefois cordiales et constructives, se sont muées en des correspondances de reproches systématiques sur une période excessivement brève.

Monsieur C.F. fait état, à cet égard, des courriers électroniques reçus les 28 et 29/03/2013, alors qu'il était en formation à Charleroi, l'incitant à effectuer des missions urgentes en lui faisant part de griefs à son égard.

Il dénonce, ainsi, une situation constitutive de stress pour lui ce que dénie l'I.P.P..... dès lors « qu'aucune pression n'était exercée sur lui ».

Monsieur C.F. relève que, face à ce comportement et après avoir répondu aux demandes de Madame D....., il a sollicité, par mail du 29/03/2013, à pouvoir l'appeler afin d'évoquer les tensions actuelles mais fait observer qu'elle a refusé de réserver suite à sa demande en arguant de son indisponibilité cet après-midi là « car elle faisait les salaires ».

Il ne peut manquer de s'étonner de l'attitude de l'I.P.P..... qui conteste la fermeture au dialogue de Madame D..... alors que celle-ci n'avait pas proposé d'évoquer cette problématique à une date ultérieure.

Monsieur C.F. stigmatise, également, le comportement adopté à son égard par Madame D..... lors de l'incendie d'un logement social survenu le 29/03/2013 lui faisant grief de ne pas s'être rendu immédiatement sur place pour « sécuriser le site » alors qu'il y est allé le lendemain, soit le samedi 30/03, afin de constater les dégâts et d'évaluer les démarches à effectuer.

Il déclare ne pas comprendre le reproche qui a pu lui être adressé par Madame D..... de ne pas s'être rendu sur place immédiatement alors que, d'une part, il ne rentrait pas dans ses attributions d'intervenir personnellement aux cotés des services d'urgence et que, d'autre part, les démarches qui lui avaient été demandées par Madame D..... étaient attendues pour mardi.

Il n'est, toutefois, pas contesté par les parties que Monsieur C.F. a adressé le dimanche 31/03/2013 à Madame D..... et au président de l'I.P.P..... le rapport de sa visite des lieux sinistrés, rapport qui fut critiqué par Madame D..... par courrier électronique du même jour car les informations qu'il contenait lui avaient déjà été communiquées par une certaine Isabelle.

Il n'est pas davantage contesté que le jour-même, soit le 31/03/2013, Monsieur C.F. a appelé au téléphone Madame D..... (selon cette dernière, l'entretien a duré 2 heures alors que Monsieur C.F. parle, quant à lui, d'une conversation d'une heure).

Cependant, Monsieur C.F. indique, toutefois, qu'il a pu constater, dès le lendemain, que les tensions n'étaient pas apaisées car Madame D..... continuait à communiquer avec lui par courrier électronique alors que l'I.P.P..... justifie cette pratique par le souci de Madame D..... de disposer des preuves des échanges relatifs notamment à des problèmes de sécurité pour les ouvriers ou à des questions relatives à des marchés publics.

L'I.P.P..... évoque, également, l'existence d'un incident ayant opposé Madame D..... à Monsieur C.F. relatif à un rappel à l'ordre adressé le 08/04/2013 par ce dernier à Monsieur DES..... portant sur les erreurs administratives contenues dans les documents présentés au conseil d'administration du 25/03/2013.

Madame D..... a critiqué la manière dont Monsieur C.F. gérait son équipe car il avait agi manifestement en dehors de ses attributions : le mail adressé à Monsieur DES..... devait avoir été préalablement approuvé par Madame D..... qui ne l'avait pas reçu en copie alors que la gestion des ressources humaines relevait de ses responsabilités.

Monsieur C.F. fait, quant à lui, grief à Madame D..... d'avoir pris fait et cause pour Monsieur DES..... en refusant d'entendre ses arguments et de n'avoir pas été convié à la réunion programmée avec le président de l'I.P.P..... aux fins d'évoquer les erreurs administrative contenues dans les documents présentés au conseil d'administration du 25/03/2013.

Il reproche, également, à Madame D..... d'avoir fait état des termes de l'évaluation préalable à laquelle il avait procédé lorsqu'elle a été invitée à réaliser l'évaluation de Madame DAU..... : Monsieur C.F. y a décelé une tentative visant délibérément à créer une ambiance de travail dans laquelle il allait se trouver isolé alors que l'I.P.P..... estime que Madame D....., en sa qualité gestionnaire des ressources humaines, était en droit de faire état de l'évaluation négative arrêtée par Monsieur C.F. et d'interroger Madame DAU..... aux fins de dégager les éventuels problèmes de fonctionnement au sein du service pour pouvoir y remédier.

Monsieur C.F. dénonce, aussi, la décision prise par Madame D....., le 30/04/2013, d'organiser une réunion d'équipe afin de conférer du mauvais climat de travail existant au sein de l'I.P.P..... alors que celle-ci prétend que Monsieur C.F. était en congé de maladie du 29/04/2013 au 21/05/2013 et que cette réunion avait pour objet « la répartition du travail ».

Il déclare « qu'usé physiquement et psychologiquement par la surcharge de travail, les griefs incessants formulés par Madame D..... et l'isolement engendré par cette dernière », il a déposé le 07/05/2013 une plainte pour harcèlement moral au travail à l'encontre de Madame D..... après de la zone de police Montgomery.

Le 10/05/2013, Monsieur C.F. a pu rencontrer Madame M., conseillère en prévention au sein du service externe pour la prévention et la protection au travail, après l'avoir informée du dépôt de sa plainte auprès de la police.

Lors de cette réunion, Madame M. a reçu copie de ladite plainte.

Le même jour, le conseil de Monsieur C.F. adressa le courrier suivant à l'I.P.P.....

*« J'ai l'honneur de vous écrire en ma qualité de conseil de Monsieur C.F..*

*Je porte à votre connaissance que mon client a déposé plainte à l'encontre de Madame D..... Christelle, Directrice gérante de L'I.P.P.... ce 7 mai du chef de harcèlement moral au travail.*

*Il est, par conséquent, protégé contre le licenciement en application de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.*

*Dans ce cadre, et conformément aux obligations qui pèsent sur l'employeur, je vous remercie de prendre toutes les mesures afin de faire cesser immédiatement les comportements auxquels se livre Madame D..... à l'égard de Monsieur C.F. en ce qu'ils sont constitutifs de harcèlement moral.  
(...)*

*Tous ces comportements sont constitutifs d'harcèlement moral au travail. Je vous invite par conséquent à prendre toutes les mesures afin de les faire cesser immédiatement ainsi que tout autre fait de harcèlement de la part de Madame D..... envers Monsieur C.F..*

*J'attire votre attention sur le fait que ces différents comportements ont, en outre, été adoptés en présences de témoins. En cette qualité, ils sont également protégés contre le licenciement.*

*Dans ce contexte et vu les difficultés relationnelles que semble rencontrer Madame D....., déjà confrontée à de tels problèmes avec Madame H., je ne peux que vous inviter à examiner les mesures utiles permettant à mon client de poursuivre son activité de manière sereine ».*

ADHESIA, service externe pour la prévention et la protection au travail, a notifié le dépôt de cette plainte à l'I.P.P..... le 10/05/2013, par une lettre recommandée reçue le 14/05/2013.

Par courrier électronique du 13/05/2013, Monsieur M.B., président du conseil d'administration de l'I.P.P....., confirma avoir été informé du dépôt de la plainte dans ces termes :

*« J'ai bien reçu votre message et analysé le contenu avec toute mon attention.*

*Le cas du différend entre Monsieur C.F., directeur technique et Madame D..... Directrice Gérante de L'I.P.P... sera analysé ce mercredi 15 mai. L'ordre du jour sera bouleversé. Nous prendrons les mesures nécessaires pour éclaircir la situation.*

*J'ai contacté le Commissaire de La SWL, Monsieur L. qui représente l'autorité de tutelle.*

*Je vous informerai de la suite. »*

Le 15/05/2013, le conseil d'administration de l'I.P.P..... a entendu Madame D..... dans son exposé des problèmes rencontrés avec Monsieur C.F..

Le 28/05/2013, Monsieur C.F. a exposé au conseil d'administration les problèmes de gestion du service technique qu'il rencontrait.

L'extrait du PV du CA du 28/05/2013 permet de constater que Monsieur C.F. « *a fait part du malaise ressenti et de son indignation face à la situation et au contexte actuel qui règne au sein de la société de logement insaturé selon lui par la Directrice gérante. Vu la procédure en cours, il ne commente pas le fond, mais concernant la gestion des services techniques il souhaite apporter des éclaircissements* (son audition n'est, toutefois, pas produite par l'I.P.P..... ).  
*Il souhaite aller jusqu'au bout des procédures afin qu'il n'y ait plus d'abus de pouvoir de la part de Madame D..... vis-à-vis de qui que ce soit faisant partie des membres du personnel* ».

L'I.P.P..... relève que Monsieur C.F. a, également, évoqué l'existence de problèmes de gestion des ressources humaines (toutefois non repris dans l'extrait du procès-verbal) ajoutant qu'en sa qualité de directeur technique la gestion des ressources humaines n'entrait pas dans ses attributions et qu'il aurait, également, déclaré « être le premier à assurer une grande partie » des erreurs mentionnées dans son mail du 25/03/2013 à Madame D.....

Monsieur C.F. insiste, toutefois, dans le cadre du débat judiciaire noué devant la cour, sur l'obligation de replacer ses propos dans leur contexte : les erreurs n'ont pas été commises par ses soins mais bien par Monsieur DES..... ayant écrit à ce dernier ce qui suit :

*« Comme tout supérieur hiérarchique se doit de le faire, j'ai assumé toute la responsabilité des erreurs commises il y a une semaine. Nous savons tous les deux que, dans les faits, tu portes une bonne partie de responsabilité dans cette affaire »* (pièce 15 dossier de Monsieur C.F.).

Après l'audition de Monsieur C.F., le Conseil d'administration décida:

*« 1° d'attendre l'entrevue de Madame D..... du 29 mai avec la psychologue ; 2° que Monsieur le Président M.B. rencontre les deux parties, à savoir Madame D..... et Monsieur C.F., et leur dise que le Conseil d'administration a demandé de concilier les choses et de gérer la société normalement à l'avenir et de préparer l'assemblée générale à venir consciencieusement. Est également demandé par le Conseil d'administration de « calmer » le personnel avec Monsieur le Président M.B.. »* (pièce 5 dossier de l'I.P.P.....)

Lors du retour de congé de maladie de Monsieur C.F., après le 21/05/2013, les relations entre ce dernier et Madame D..... ne se sont pas apaisées.

Ainsi, le 4 juin 2013, la directrice gérante écrivit au Président du conseil d'administration :

*« Vu l'attitude de M. C.F. et par la présente, je me retire toute responsabilité de tous les actes posés par le service technique ainsi que les actes en corrélation avec la gestion technique. »*

Le 14 juin 2013, Monsieur C.F. adressa un nouveau courrier afin d'aviser Monsieur B.... des difficultés rencontrées dans l'organisation du travail en raison des absences de Monsieur DES..... et de Madame DAU.....

Le 17 juin 2013, Monsieur C.F. envoya une nouvelle correspondance à Monsieur B..... :

*« Bonjour Mr B.....,*

*Je reviens vers vous dans le cadre du fonctionnement interne de notre équipe.*

*Je viens d'avoir une courte réunion avec Mme C.D.. (service locatif) concernant les logements inoccupés à proposer au prochain Comité d'attribution prévu le 20 juin prochain.*

*Mme C.D.. m'informe qu'elle ne souhaitait pas rester trop de temps dans mon bureau car jeudi dernier, Mme la Directrice gérante l'a convoquée dans son bureau pour lui annoncer qu'elle lui interdisait d'avoir des contacts avec moi. Selon Mme C.D., plus aucun contact ne lui est permis avec le service technique.*

*En ce qui concerne la gestion des logements inoccupés, j'ignore la future méthode de travail qu'il faudra appliquer.*

*Vous comprendrez aisément que les conditions de travail au sein de l'équipe deviennent de plus en plus délicates car ce type d'interdictions, par ailleurs complètement irrationnelles et non conformes à l'idée de collaboration et de travail en équipe, perturbent notre fonctionnement et mettent mal à l'aise les quelques collègues qui osent encore m'approcher.*

*Bien cordialement ».*

Monsieur C.F. indique que suite à ce courrier, Monsieur B..... s'est entretenu le 17/06/2013 avec lui « afin de l'informer de ce qu'un point à l'ordre du jour de la réunion du conseil d'administration de l'I.P.P..... du 20/06/2013 concernait son éventuel licenciement « ajoutant » qu'il n'avait, toutefois, pas été convoqué pour être entendu sur le mesure envisagée ».

L'I.P.P..... rétorque, toutefois, que Monsieur C.F. n'avait pas sollicité son audition.

Le 18/06/2013, Monsieur C.F. adressa un nouveau courrier à Monsieur B..... faisant suite à l'entretien de la veille :

*« Je reviens sur notre rencontre d'hier après-midi dans mon bureau. A cette occasion vous m'avez informé du fait que mon licenciement sera voté après-demain, le 20 juin en séance du prochain Conseil d'administration de l'I.P.P..... ».*

Il termina ce mail en ces termes :

*« Revenant sur mon prochain licenciement, vous m'avez également informé de notre rencontre que Mme la Directrice gérante souhaite, avec l'appui d'un certain nombre d'Administrateurs que je sois licencié pour faute grave. Je prends acte de cette information et je me suis permis d'en informer ce matin le Conseillère en prévention.*

*Malgré toutes ces informations et constats peu réjouissants pour mon avenir, et tant que je ne serai pas avisé de manière formelle de la fin de mon contrat, je continuerai à assurer la gestion des actions quotidiennes de mon service ».*

En réponse, le 18/06/2013, Monsieur B..... rassura Monsieur C.F. sur la question d'un éventuel licenciement pour motif grave dans un français plus qu'approximatif (!) :

*« Je crois qu'on s'est mal compris, il n'y a pas d'administrateurs où administratrices et n'y Madame D..... qui souhaitent ton licenciement pour fautes graves, mais de le faire à l'amiable avec le CA d'aujourd'hui celui que je préside mais ce que je voulais dire c'est de le faire maintenant car le futur CA en juillet verrais les choses peut-être différentes, et je ne serais plus président ».*

Réuni le 20 juin 2013, le Conseil d'administration, au point « Personnel – divers » de son ordre du jour, aborda le problème de Monsieur C.F., Madame D..... s'étant retirée.

Le Président signala qu'il avait rencontré le 29/05/2013 Monsieur C.F..

Il déclara ce qui suit :

*« Au cours de l'entretien avec Monsieur C.F., a maintenu sa position, la réorganisation de la société, sa volonté d'autonomie et sa demande de ne plus avoir à en référer à la Directrice-gérante.  
Ainsi donc, Monsieur C.F. a manifesté son refus de travailler sous la Directrice-gérante.*

*Depuis, Madame D..... a pris acte de la position de Monsieur C.F..  
Compte tenu des erreurs de l'intéressé qu'elle a dû relever récemment encore, elle ne peut plus avoir à assumer la responsabilité des actes accomplis par Monsieur C.F..*

*Suite à ces entretiens, le malaise dans le personnel, un courrier d'un syndicat qui demande d'être reçu, des échanges de nombreux mails, entre Madame D..... et Monsieur C.F., les erreurs de celui-ci sur les marchés publics. »*

A huis-clos, le conseil d'administration décida ce qui suit :

*« Le CA décide de mandater Me DEMEZ afin de négocier l'éventuelle rupture de collaboration professionnelle entre L'I.P.P.... et Monsieur C.F..  
A condition que Monsieur C.F. retire sa plainte pour harcèlement à l'encontre de Madame D....., le résultat de cette négociation devra être à l'avantage des deux parties. (L'I.P.P... et Monsieur C.F.). »*

Selon Monsieur C.F., le 21/06/2013, dans la matinée, Monsieur B..... s'est rendu dans son bureau pour l'informer de la décision du Conseil d'administration de le licencier moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à convenir entre parties.

Monsieur B..... lui a, alors, indiqué qu'il allait rédiger un document écrit relatif à ce licenciement avec la directrice, Madame D....., et qu'il reviendrait afin de lui faire signer ce document.

Selon la thèse soutenue par Monsieur C.F., vers midi, Monsieur B..... lui a demandé de signer le document lui transmis rédigé en ces termes :

*« Je soussigné C.F. prend acte de la décision du conseil d'administration de ma rupture de contrat et est **d'accord de négocier les indemnités de préavis** entre mon conseil et celui de L'I.P.P.....*

*Monsieur C.F. restitue :*

- *Véhicule OPEL Astra avec les clés*
- *Clés du bureau avec badge et du bureau de M. D.....*
- *GSM*
- *PC Portable avec tous les documents sur le disque C*
- *De transmettre tous documents utiles en sa possession à la société. »*

Monsieur C.F. a signé ce document pour accord et a ajouté de manière manuscrite ce qui suit :

*« De commun accord, je quitte la société L'I.P.P... ce jour avec les indemnités normales pour les jours non prestés de la semaine du 25 juin 2013. »*

La mention manuscrite vise selon Monsieur C.F. l'accord intervenu entre les parties concernant l'absence de prestation du préavis et, par conséquent, les indemnités dues pour les jours non prestés de la semaine du 25 juin 2013, soit la semaine postérieure au licenciement, afin de régler la situation des parties pendant la période de négociation du préavis.

Après avoir signé ce document, Monsieur C.F. a remis ses différents instruments de travail, dont la voiture dès lors que l'I.P.P..... avait exigé qu'il la restitue directement. Il fut ensuite raccompagné à son domicile.

De son côté, l'I.P.P..... produit aux débats une attestation rédigée par Monsieur B.... le 20/12/2013 qui précise « les circonstances » de l'élaboration du document constatant la fin des relations de travail entre parties.

Monsieur B..... atteste de ce qui suit :

*« L'ordre du jour du CA du 28 mai était d'entendre Monsieur C.F..  
Suite à la plainte d'harcèlement, comme fait au précédent CA avec Madame D.....  
Les administrateurs m'ont chargé de mission de médiateur entre Madame D..... responsable de la gestion journalière et Monsieur C.F. comme Directeur technique. Comme je le souligne, Monsieur C.F. ne veut en aucun cas se soumettre aux ordres de la Hiérarchie, (CA + Directrice-gérante) son expression «Il n'est pas le caniche de Madame D....., et son point de vue sur un marché public en dit long ».  
Le CA du 20 juin c'est positionné pour trouver un accord avec Monsieur C.F. en vue d'un départ à l'amiable.  
Document signé le 21/06/2013 au Matin, Monsieur C.F. a demandé par téléphone conseil auprès de son avocat ce matin là, il y a d'ailleurs ajouté une note manuscrite. Monsieur C.F. m'a rendu gsm, clés de voiture, portable (PC) et clé de bureau. »*

Aucun accord n'a, finalement, été obtenu s'agissant des indemnités dues à Monsieur C.F..

En effet, l'I.P.P..... soutient la thèse selon laquelle la rupture du contrat serait intervenue de commun accord mais elle lui a, toutefois, versé une indemnité compensatoire de préavis couvrant la période du 01/07/2013 au 30/09/2013, soit la somme de 16.253,59€ bruts.

L'I.P.P..... a mentionné sur le formulaire C4 remis le 26/07/2013 comme motif précis de chômage : « *Rupture de commun accord* » mais Monsieur C.F. prétend avoir été confronté à des difficultés avec l'O.N.Em dans la mise en état de son dossier « chômage » dès lors que le formulaire C4 remis ne constituait pas un original mais une copie.

Selon Monsieur C.F., son dossier n'aurait été régularisé que durant le mois de janvier 2014.

Le 18/07/2013, Madame M., psychologue – conseiller en prévention, a dressé au président du conseil d'administration de l'I.P.P..... son avis suite à la plainte pour harcèlement moral déposée par Monsieur C.F..

Elle a conclu « *qu'il ne lui était pas possible de donner un avis objectif sur cette plainte* ».

De son côté, l'auditeur du travail a classé sans suite le 08/12/2014 le dossier pénal relatif à la plainte de Monsieur C.F. pour harcèlement à l'encontre de Madame D.... pour le motif suivant : « *charges insuffisantes* ».

## **2. Rétroactes de la procédure**

Aux termes de ses requêtes contradictoires déposées au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, et enregistrées sous les numéros de rôle général 13/1732/A et 13/1879/A ainsi que des conclusions déposées devant le premier juge, Monsieur C.F. a sollicité que le tribunal du travail se prononce sur l'imputabilité de la rupture de son contrat de travail avec l'I.P.P..... et qu'il soit dit pour droit qu'il avait bien été licencié par l'I.P.P..... le 21 juin 2013.

Monsieur C.F. sollicitait également la condamnation de l'I.P.P..... au paiement des sommes suivantes :

- 5.828,88 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 33.123,69 € bruts à titre d'indemnité équivalente à 6 mois de rémunération en application de l'article 32*tredecies*, § 4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- 5.000 € provisionnels en raison de la violation des principes généraux de bonne administration et, plus particulièrement, de l'obligation d'audition préalable ;
- 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts en raison du comportement fautif de l'I.P.P..... lors des négociations ;
- 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts en raison de la violation de l'article 32*septies* de la loi sur le bien-être ;

Enfin, Monsieur C.F. postulait la condamnation de l'I.P.P..... au paiement des intérêts sur les sommes précitées à dater du 11 juin 2013 ainsi qu'aux entiers dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure.

Par son jugement du 10 juin 2016, le tribunal du travail :

- a joint les causes RG 13/1732/A et 13/1879/A en raison de la connexité qui les unissait ;
- a dit la demande recevable et partiellement fondée ;
- a dit pour droit que Monsieur C.F. avait été licencié par l'I.P.P..... le 21 juin 2013 ;
- a pour le surplus, débouté Monsieur C.F. de ses demandes ;
- a compensé les dépens, chaque partie succombant partiellement.

Monsieur C.F. interjeta appel de ce jugement.

#### **OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL**

Monsieur C.F. a interjeté appel du jugement prononcé le 10/06/2016 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, uniquement en ce qu'il n'a pas été fait droit à ses demandes relatives :

- à la condamnation de l'I.P.P..... au paiement de la somme de 33.123,69 € bruts à titre d'indemnité équivalente à 6 mois de rémunération en application de l'article 32*tredecies*, § 4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- à la condamnation de l'I.P.P..... au paiement de la somme évaluée ex aequo et bono à 5.000 € à titre de dommages et intérêts en raison de l'absence de mesures prises par l'I.P.P..... pour faire cesser le harcèlement moral.

#### **OBJET DE L'APPEL INCIDENT**

Aux termes de ses conclusions principales d'appel, l'I.P.P..... a formé un appel incident par lequel elle demande à la cour de mettre à néant le jugement dont appel en ce qu'il a dit pour droit que Monsieur C.F. a été licencié par ses soins le 21 juin 2013 et en ce qu'il avait compensé les dépens.

#### **DISCUSSION – EN DROIT**

- I. **Fondement de la requête d'appel**
- I. **1. Quant à l'imputabilité de la rupture des relations contractuelles**
  - I. **1. 1) a) Thèse des parties.**

L'I.P.P..... soutient que le premier juge a interprété à tort les termes du mail du 18/06/2013 adressé à Monsieur C.F. par Monsieur B....., président du conseil d'administration de l'I.P.P..... en considérant qu'il constituait une preuve de ce que le conseil d'administration aurait décidé de le licencier : il s'agit simplement d'un mail révélant la volonté du conseil d'administration de trouver une solution amiable avant le changement de présidence du conseil d'administration qui devait intervenir au début du mois de juillet 2013.

Elle estime qu'à tort le premier juge lui a attribué la rédaction exclusive du texte dactylographié du 21/06/2013.

L'I.P.P..... prétend qu'il n'existe pas de décision de son conseil d'administration de notifier un congé sous la forme d'un licenciement mais seulement un accord des parties pour un départ avec « indemnités négociées » et paiement de la rémunération jusqu'au 30/06/2013.

Elle considère, ainsi, que le document signé exclusivement par Monsieur C.F. le 21/06/2013 fait preuve de son accord sur un départ moyennant le paiement d'une indemnité.

De son côté, Monsieur C.F. conteste formellement la thèse d'une rupture de commun accord des relations contractuelles.

Il déclare que sa mention manuscrite sur le document du 21/06/2013 ne visait qu'à faire état de l'accord sur l'absence de « prestation » d'un préavis et sur l'octroi de la rémunération due pour les jours non prestés de la semaine du 25/06/2013 pendant la période de négociation du préavis.

**I. 1. 1) b) Rappel des principes applicables.**

Selon l'article 32 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail peut être rompu par la volonté unilatérale d'une des parties lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture, sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, notamment pour inexécution fautive des obligations en application de l'article 1184 du Code civil.

Toutes les variétés de résiliation unilatérale (congé moyennant préavis ou moyennant le paiement d'une indemnité, rupture écrite ou verbale sur-le-champ avec ou sans motif grave, congé tacite) présentent un élément commun à savoir une manifestation unilatérale de la volonté de rompre le lien contractuel.

La Cour de cassation a défini le congé comme « l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat de travail prenne fin » (Cass., 23.03.1981, Pas., I, p.781).

Le congé présente, en réalité, 6 caractères :

1° le congé constitue un acte juridique destiné à produire un effet juridique à savoir la rupture du contrat de travail.

2° le congé est un acte certain. La manifestation de volonté ne relève pas du projet ou de l'intention. Elle est décision.

3° le congé est indivisible. La décision affecte, dans sa totalité, le contrat de travail.

4° le congé est définitif. L'acte juridique est irrévocable. Il lie son auteur et engendre pour sa victime des droits.

5° le congé est informel. Néanmoins, pour être valable, la volonté de rompre le contrat de travail doit, non seulement, être extériorisée mais, également, notifiée c'est-à-dire portée à la connaissance du cocontractant.

En raison de cette particularité, la volonté de congédier ne peut se manifester valablement que par un procédé approprié aux exigences de la notification de sorte, que, sous cette seule réserve, le congé n'est soumis à aucune règle de forme déterminée (Cass., 11 mai 1981, JTT 1981, p. 356) pouvant être verbal (Cass., 6 janvier 1997, JTT 97, p. 119) ou résulter d'une manifestation tacite de volonté (voyez J. CLESSE, « La rupture non motivée » in « Contrats de travail : 20<sup>ème</sup> anniversaire de la loi du 3 juillet 1978 » Editions du Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 162).

Il résulte des développements qui précèdent que si le congé peut résulter d'un moyen d'expression quelconque, le congé ne sera valablement formé que par sa notification à son destinataire puisqu'il constitue un acte réceptice.

6° le congé est un acte unilatéral. Le contrat de travail est rompu par la volonté de l'une des parties laquelle ne subit, en principe, aucune restriction.

En principe, l'auteur du congé, qu'il s'agisse de l'employeur ou du travailleur, choisit librement la modalité du congé (préavis, indemnité, motif grave) dont il assortit sa décision, le droit de démission trouvant son fondement dans la liberté individuelle consacrée tant par l'article 7 de la loi du 3 juillet 1978 que par l'article 1780 du Code civil.

D'autre part, le caractère certain, définitif et irrévocable du congé signifie que la manifestation de volonté de son auteur est sans équivoque aucune. Cela veut dire, ainsi, que son destinataire peut s'en prévaloir alors que son auteur ne peut plus se rétracter unilatéralement (C.T. Mons, 10 janvier 1985, JTT, 1985, p. 257) étant entendu que les parties au contrat de travail peuvent bien entendu toujours convenir d'annuler les effets du congé donné par l'une d'elles (C.T. Mons, 15 novembre 1991, JTT 1992, p. 259).

L'irrévocabilité du congé se caractérise, ainsi, par l'impossibilité pour son auteur de retirer ou de transformer l'acte accompli sauf accord du destinataire (Cass. 20 octobre 1977, Pas., 78, I, p. 166).

Lorsque le congé est assorti d'un préavis, les parties peuvent aussi s'accorder sur une prolongation de la durée de préavis (Cass., 13 mars 1989, Pas., I, 719).

S'agissant de la prise d'effets du congé, la Cour de Cassation, aux termes d'un arrêt prononcé le 11 mai 1981 (JTT 1981, p. 356) a considéré que « la partie à laquelle le congé était notifié pouvait se prévaloir de ses effets à la date de la manifestation de volonté de l'autre partie même si elle n'avait eu connaissance du congé qu'après cette date ».

Assurer la sécurité juridique constitue la justification du caractère définitif du congé. La victime de la rupture sait que le contrat prendra fin soit immédiatement (moyennant versement d'une indemnité) soit à l'échéance d'un délai (préavis). Elle possède un droit acquis aux conséquences découlant du congé. Cette certitude ne peut être unilatéralement anéantie par l'auteur du congé (voyez : B. PATERNOSTRE « Le droit de la rupture du contrat de travail – Modes, congé et préavis » Ed. De Boeck, Université, 1990, p. 66 et ss).

Au plan judiciaire, le caractère définitif du congé emporte trois conséquences :

- 1° Le juge ne peut aller à l'encontre de la volonté de l'auteur de la rupture et prétendre que le contrat n'est pas rompu.
- 2° Constatant la rupture, il ne peut en ordonner la reprise (C.T. Mons, 14 janvier 1980, R.D.S., 1981, m. 59).
- 3° Le juge ne peut prolonger un délai insuffisant.

Dès lors que l'auteur du congé a manifesté sa volonté, de manière libre et consciente, de mettre fin aux relations de travail, il n'a plus la possibilité de se rétracter et ce quel qu'en soit le motif.

Les seules circonstances faisant exception sont l'accord conjoint des parties tenant le congé pour non-avenue de telle sorte que le contrat de travail se poursuivra (Cass., 20.10.1977, Pas., 1978, I, p. 166) et l'existence d'un vice de la volonté ou d'un défaut de capacité.

En effet, les auteurs s'accordent pour considérer que les conditions de validité formulées par le Code civil à l'égard des conventions s'appliquent également aux actes unilatéraux moyennant certains aménagements en raison précisément de la structure unilatérale de l'acte (voyez : A. WITTERS, « Eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst met tijdsbepaling of onder voorwarde », J.T .T., 1996, p. 262).

Dès lors, l'invocation de la seule erreur ne permet pas de remettre en cause l'existence d'un congé donné valablement si cette erreur ne revêt pas le caractère d'invincibilité tel qu'apprécié rigoureusement par la jurisprudence (voyez : Cass., 17.06.1981, Pas., 1981, I, p. 1189).

Enfin, il sied, évidemment, de rappeler qu'il appartient au demandeur en justice de prouver l'existence du mode de rupture sur lequel il fonde son action.

Si le travailleur, demandeur en justice, s'appuie sur un congé donné par l'employeur, il doit en apporter la preuve (Cass., 15/1/1996, Chr. D. Soc., 1996, p. 335 ; Cass., 31/1/1978, R.D.S., 1978, p. 329).

#### **I. 1) c) Position de la cour de céans**

Il convient de rappeler que le 18/06/2013, Monsieur C.F. a échangé électroniquement avec Monsieur B..... président du conseil d'administration de l'I.P.P....., en ces termes :

*« Je reviens sur notre rencontre d'hier après-midi dans mon bureau. A cette occasion vous m'avez informé du fait que mon licenciement sera voté après-demain, le 20 juin en séance du prochain conseil d'administration de l'I.P.P.....*

*(...) Revenant sur mon prochain licenciement, vous m'avez également informé de notre rencontre que Mme la directrice gérante souhaite, avec l'appui d'un certain nombre d'administrateurs que je sois licencié pour faute grave.*

*Malgré toutes ces informations et constats peu réjouissants pour mon avenir, et tant que je ne serai pas avisé de manière formelle de la fin de mon contrat, je continuerai à assurer la gestion des actions quotidiennes de mon service ».*

Monsieur B..... répondit :

*« Je crois qu'on s'est mal compris, il n'y a pas d'administrateurs ou administratrices et n'y Madame D..... qui souhaitent ton licenciement pour fautes graves, mais de le faire à l'amiable avec le CA d'aujourd'hui celui que je préside, mais ce que je voulais dire, c'est de le faire maintenant car le futur CA en juillet verrait les choses peut-être différentes, et je ne serais plus président »*

(pièce 30 dossier de Monsieur C.F.)

Les propos de Monsieur B..... peuvent être traduits en un français correct comme suit : le licenciement envisagé ne sera pas un licenciement pour motif grave dans la mesure où aucun administrateur ne soutient pareille initiative. Il est, toutefois, impératif de régler amiablement les modalités de la rupture des relations contractuelles dès maintenant avant le changement de présidence du conseil d'administration en juillet prochain dans la mesure où le nouveau conseil d'administration pourrait apprécier différemment la situation.

Très clairement, Monsieur B..... conteste uniquement la volonté actuelle du conseil d'administration de licencier Monsieur C.F. pour motif grave mais ne dénie pas réellement le souhait du conseil d'administration de procéder au licenciement de Monsieur C.F., la seule volonté du conseil d'administration étant de régler amiablement le départ de Monsieur C.F. avant l'installation du nouveau conseil d'administration.

Il est, par contre, incontestable qu'il n'existe aucune volonté de la part de Monsieur C.F. de mettre un terme au contrat de travail avenant entre les parties puisqu'il indique dans ce mail du 18/06/2013, qu'il poursuivra ses fonctions tant qu'on ne lui aura pas notifié *« de manière formelle la fin de son contrat »*.

Cependant, en date du 21/06/2013, un document dactylographié a été soumis à Monsieur C.F. par Monsieur B.....

Il était rédigé comme suit :

*« Je soussigné C.F. prend acte de la décision du conseil d'administration de ma rupture de contrat et est **d'accord de négocier les indemnités de préavis** entre mon conseil et celui de L'I.P.P.....*

*Monsieur C.F. restitue :*

- Véhicule OPEL Astra avec les clés
- Clés du bureau avec badge et du bureau de M. D.....
- GSM
- PC Portable avec tous les documents sur le disque C
- De transmettre tous documents utiles en sa possession à la société.

*Remarque : De commun accord, je quitte la société L'I.P.P... ce jour avec les indemnités normales pour les jours non prestés de la semaine du 25 juin 2013. »*

Même si l'I.P.P..... se garde bien d'évoquer l'auteur de la partie dactylographiée de ce document (dans le dernier état de ses conclusions devant la cour, l'I.P.P..... se borne à souligner que ce n'est pas son conseil qui l'a rédigé) il est, toutefois, évident que la partie dactylographiée de ce document a bien été rédigée par l'I.P.P.....

En effet, si Monsieur C.F. avait préparé lui-même ce document, il aurait été inutile qu'il rajoute une mention manuscrite puisqu'il l'aurait prévue au moment de sa rédaction.

En outre, Monsieur B....., dans son attestation formalisée du 20/12/2013 (pièce 14 dossier I.P.P.....), s'il prend soin de ne pas préciser l'identité de l'auteur des mentions dactylographiées (puisque'il écrit uniquement « document signé le 21/06/2013 au matin, Monsieur C.F. a demandé par téléphone conseil auprès de son avocat ce matin-là, il y a d'ailleurs ajouté une note manuscrite ... »), déclare que, le matin de la signature, Monsieur C.F. a demandé, par téléphone, conseil auprès d'un avocat.

Si Monsieur C.F. avait rédigé d'initiative et unilatéralement le document dactylographié, pareil exercice aurait été réalisé avec l'aide de son conseil et il n'aurait pas été nécessaire de l'appeler.

Un autre argument mérite d'être épinglé : les références du propre conseil de l'I.P.P..... sont expressément reprises, de manière dactylographiée, sur le document pourtant rédigé à une date à laquelle Monsieur C.F. ignorait que l'I.P.P..... avait fait appel à un conseil.

Il ignorait que, depuis le 28 mai, l'I.P.P..... avait mandaté un conseil.

On n'aperçoit dès lors pas comment ni pour quelle raison Monsieur C.F., dans l'écrit du 21/06/2013, aurait mentionné les références du conseil de l'I.P.P.....

Par ailleurs, à supposer même que Monsieur C.F. ait rédigé la première phrase de la partie dactylographiée, il est, toutefois, clairement mentionné « qu'il a pris acte de la décision du conseil d'administration de sa rupture de contrat ... ».

Si l'I.P.P..... n'avait pas, par l'entremise du président de son conseil d'administration, comme elle le prétend, notifié un congé (pour rappel, il s'agit d'un acte informel), Monsieur C.F. n'aurait jamais accepté cette première phrase et que le seul document du 21/06/2013 soit signé.

Il aurait au minimum apposé une mention manuscrite faisant état d'une rupture de commun accord – quod non.

Il ne peut être déduit de la mention manuscrite apposée par Monsieur C.F. qu'il a donné son consentement à une rupture de commun accord puisque la mention manuscrite doit s'interpréter par rapport à l'ensemble du document signé le 21/06/2013.

En effet, au risque de se répéter, Monsieur C.F. a seulement marqué son accord pour que les « indemnités de préavis » soient négociées entre son conseil et celui de l'I.P.P..... et pour que lui soit versée la rémunération afférente aux journées non prestées au cours de la semaine du 25/06/2013 non couverte par l'indemnité de rupture.

Très clairement, Monsieur B....., en sa qualité de président du conseil d'administration, a, donc, remis à Monsieur C.F., le 21/06/2013, un document dactylographié par l'I.P.P..... aux termes duquel Monsieur C.F. déclara explicitement marquer son accord pour négocier le montant des indemnités de rupture lui revenant, exigeant corrélativement (par l'ajout d'une mention de sa main) le paiement des journées non prestées de la semaine du 25/06/2013, après qu'il ait pris acte de la décision du conseil d'administration de l'I.P.P..... de rompre le contrat de travail avenant entre les parties.

La décision du conseil d'administration de l'I.P.P..... de rompre le contrat de travail est mentionnée de manière univoque sur le document du 21/06/2013 et Monsieur C.F. s'est simplement borné à en prendre acte et à manifester son intention, par l'accord apposé sur ce document, de négocier le montant de l'indemnité de rupture à laquelle il était en droit de prétendre et de réclamer le paiement des jours non prestés jusqu'au 30/06/2013.

L'I.P.P..... est, partant, l'auteur de la rupture unilatérale des relations de travail.

Aucune autre interprétation n'est autorisée et ce d'autant que, malgré l'absence d'aboutissement des négociations, l'I.P.P..... a versé à Monsieur C.F. une indemnité de rupture couvrant la période s'étendant du 01/07/2013 au 30/09/2013 matérialisant, par cet acte, la concrétisation de la rupture unilatérale du contrat de travail opérée par ses soins (voyez la partie C du formulaire C4 qui acte le versement de l'indemnité de rupture et la qualifie comme telle au regard de la loi du 3/7/78).

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a considéré que la rupture du contrat était imputable à l'I.P.P.....

L'appel incident de l'I.P.P..... doit être déclaré non fondé.

- II. **FONDEMENT DE L'APPEL PRINCIPAL**
- II. **1. Quant à l'indemnité protectionnelle instaurée par l'article 32 tredecies, §1 de la loi du 04/08/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.**
- II. **1. 1) a) Thèse des parties.**

Monsieur C.F. indique que l'employeur ne peut mettre fin à la relation de travail d'un travailleur ayant déposé plainte pour harcèlement moral à moins que le licenciement soit justifié par des motifs étrangers au dépôt de cette plainte.

Il précise que si, parmi plusieurs motifs, l'un de ceux-ci présente un lien avec la plainte, l'indemnité de protection est due car les motifs du licenciement doivent être étrangers au dépôt de la plainte mais, également, aux faits qui y sont invoqués.

Selon Monsieur C.F., les griefs formulés à l'encontre de Madame D..... portaient, notamment, sur son immixtion dans la communication entre lui-même et le conseil d'administration de l'I.P.P....., sur les propos dénigrants tenus par Madame D..... à l'égard de son travail ou encore sur l'appropriation des tâches qui lui étaient normalement dévolues.

Il relève que l'I.P.P..... soutient que les motifs du licenciement seraient totalement étrangers à la plainte car « *les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et le comportement de Monsieur C.F. ont motivé à suffisance le départ d celui-ci, outre le fait de son insubordination, c'est-à-dire le refus de toute hiérarchie dont celle du conseil d'administration* ».

Monsieur C.F. estime que les motifs retenus sont artificiels en ce sens qu'ils servent à habiller le licenciement et que, s'agissant des « nécessités de l'entreprise », l'employeur n'apporte pas la preuve de la réalité du motif allégué.

Il considère, tout au contraire, qu'il ressort des éléments produits par l'I.P.P..... que les motifs ayant justifié la rupture de la relation de travail résultent essentiellement des difficultés relationnelles rencontrées avec Madame D..... dans l'exécution de son travail.

Monsieur C.F. conclut, ainsi, que dans la mesure où l'I.P.P..... ne prouve pas que les raisons du licenciement sont réellement étrangères à la plainte déposée le 07/05/2013, il y a lieu de réformer le jugement dont appel et de condamner l'I.P.P..... au paiement e l'indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération brute, soit la somme de 33.123,69€.

L'I.P.P..... soutient, quant à elle, qu'à supposer qu'il y ait eu licenciement, quod non, la rupture est motivée par des éléments étrangers au dépôt de la plainte pour harcèlement moral.

Elle considère que la rupture contractuelle trouve son origine dans l'attitude affichée par Monsieur C.F. au cours de l'entretien qu'il eut le 29/05/2013 avec le président du conseil d'administration : selon l'I.P.P....., « *il a maintenu sa position (exigeant) la réorganisation de la société, réaffirmant sa volonté d'autonomie et sa demande de ne plus avoir à s'en référer à la directrice gérante* ».

L'I.P.P..... sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a estimé que « *l'impossibilité de poursuite des relations contractuelles n'était pas liée au dépôt de la plainte* ».

## **II. 1. 1) b) Rappel des principes applicables**

L'article 32 tredecies de la loi du 04/08/1996 sur le bien-être au travail dispose dans sa version applicable aux faits (suite aux modifications apportées par la loi du 10/01/2007) ce qui suit :

*« 1<sup>er</sup>. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants :*

*1° (...)*

*2° (...)*

*3°. Le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police (...);*

*4° (...)*

*5° (...)*

*§2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au §1<sup>er</sup> 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 jugée.*

*(...)*

*§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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>.*

*2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au §3, alinéa 1<sup>er</sup> et que le juge a jugé le licenciement ou la modification de travail contraires aux dispositions du §1<sup>er</sup>.*

*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.*

*(...).*

Suivant les travaux parlementaires ayant précédé l'adoption de la loi du 10/05/007, 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<sup>o</sup> session de la 51<sup>o</sup> législature 2006-2007, p.11).

La volonté du législateur n'est donc pas d'interdire tout licenciement dès lors qu'une plainte motivée a été déposée mais, d'une part, de faire obstacle au licenciement qui interviendrait pour des motifs non étrangers à la plainte et, d'autre part, d'accorder le bénéfice de la protection contre le licenciement dès le dépôt de la plainte indépendamment du fondement éventuel de celle-ci.

La protection poursuit, donc, l'objectif de garantir la liberté du travailleur de déposer plainte pour harcèlement moral sans craindre d'être licencié à titre de représailles.

**II. 1. 1) c) Application des principes au cas d'espèce**

Le débat judiciaire consiste, ainsi, en l'espèce à vérifier si l'I.P.P..... apporte la preuve à suffisance de droit de ce que les motifs pour lesquels elle a procédé le 21/06/2013 au licenciement de Monsieur C.F. sont étrangers aux motifs pour lesquels celui-ci a déposé une plainte le 07/05/2013 auprès de la zone de police Montgomery pour des faits constitutifs de harcèlement moral à charge de Madame D....., la directrice gérante de l'I.P.P....., plainte qui a été portée à la connaissance de l'I.P.P..... par courrier du 10/05/2013 lui adressé par le conseil de Monsieur C.F. et dont elle a pris acte par mail non daté (pièce 3 dossier I.P.P....).

Les griefs formulés à l'encontre de Madame D..... portaient, notamment, sur son immixtion dans la communication entre Monsieur C.F. et le conseil d'administration de l'I.P.P....., sur les propos dénigrants tenus par Madame D..... à l'égard de son travail ou encore sur l'appropriation des tâches qui lui étaient normalement dévolues.

Aux termes de ses conclusions de synthèse d'appel, l'I.P.P..... indique, en se fondant à cet effet sur le procès-verbal du conseil d'administration tenu le 20/06/2013, que le seul point qui l'a amenée à envisager « l'éventuelle rupture de collaboration professionnelle entre l'I.P.P..... et Monsieur C.F. consiste en ce que, au cours de l'entretien du président avec ce dernier, le 29/05/2013 à 16h30, celui-ci a maintenu sa position, la réorganisation de la société, sa volonté d'autonomie et sa demande de ne plus avoir à s'en référer à la directrice gérante » (p.35, conclusions de synthèse d'appel de l'I.P.P.....).

Il s'agit, en réalité, de la prétendue reproduction des propos prêtés à Monsieur C.F. par Monsieur B..... lors de la réunion du conseil d'administration du 20/06/2013 (voyez extrait du PV du conseil d'administration du 20/06/2013 – pièce 12 dossier I.P.P....).

Ainsi, c'est sur cette seule base que le licenciement de Monsieur C.F. est fondé sans que l'I.P.P..... prouve à suffisance la réalité de la position arrêtée par Monsieur C.F. lors de cette entrevue : ce dernier affirme, en effet, que ses propos ont été déformés par le président, Monsieur B....., dès lors que, selon lui, « il n'a pas été entendu sur ses réelles demandes » (pièce 31 conclusions de synthèse d'appel de Monsieur C.F.).

Les éléments invoqués par l'I.P.P..... pour justifier le licenciement de Monsieur C.F. ne sont pas établis avec la rigueur requise.

Il ne suffit évidemment pas à l'employeur d'habiller le licenciement en invoquant de pseudo-motifs pour échapper à la protection instituée par l'article 32 tredecies de la loi du 04/08/1996.

Si des motifs étrangers peuvent justifier un licenciement malgré le dépôt d'une plainte, il importe, toutefois, et, au préalable, que le sérieux et la réalité desdits motifs soient contrôlés par le juge afin d'exclure tout lien avec le dépôt de la plainte qui, en l'espèce, avait pour unique objet, non pas de prétendre que la poursuite du contrat n'était plus possible mais bien d'obtenir de l'employeur « *qu'il prenne les mesures utiles pour permettre à Monsieur C.F. de poursuivre son activité de manière sereine* » (pièce 18, courrier du 10/5/13 du conseil de Monsieur C.F. à l'I.P.P.....).

Quoiqu'il en soit, l'existence un lien évident entre le licenciement et la plainte est établie grâce à l'examen du contenu du procès-verbal du conseil d'administration du 20/06/2013.

L'extrait utile du PV mentionne :

« Le CA décide de mandater Maître DEMEZ afin de négocier l'éventuelle rupture de collaboration professionnelle entre l'I.P.P..... et Monsieur C.F.. A condition que Monsieur C.F. retire sa plainte pour harcèlement à l'encontre de Madame D....., le résultat de cette négociation devra être à l'avantage des deux parties » (pièce 12 dossier de l'I.P.P.....).

Le procès-verbal du conseil d'administration fait donc expressément référence à un lien entre le licenciement et la plainte pour harcèlement moral puisqu'il fait dépendre le résultat des négociations à entreprendre dans le cadre d'une éventuelle rupture du contrat de l'abandon par Monsieur C.F. de sa plainte ...

Or, Monsieur C.F. n'a pas retiré sa plainte et il a fait l'objet d'une mesure de licenciement intervenue le 21/06/2013 sans « négociation » préalable !

La cour de céans constate que l'I.P.P..... n'apporte, ainsi, nullement la preuve selon laquelle la rupture des relations contractuelles opérée par l'I.P.P..... le 21/06/2013 a été motivée par des éléments étrangers au dépôt de la plainte pour harcèlement moral.

L'appel principal de Monsieur C.F. est fondé quant à ce.

Il s'impose, dès lors, de réformer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de condamner l'I.P.P..... à verser à Monsieur C.F. l'indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération prévue par l'article 32 tredecies de la loi du 04/08/1996, soit la somme brute non contestée de 33.123,69€.

II. **2. Quant au fondement du chef de demande originaire portant sur l'octroi de dommages et intérêts en raison de l'absence de mesures prises pour faire cesser le harcèlement moral dont Monsieur C.F. faisait l'objet**

**II. 2. 1) a) Position des parties.**

Monsieur C.F. reproche à l'I.P.P..... de n'avoir pris aucune mesure pour faire cesser le comportement de Madame D.....

Cette abstention est constitutive de faute et d'infraction au règlement du travail ainsi qu'aux dispositions légales applicables en matière de bien-être.

Selon Monsieur C.F., l'I.P.P..... n'aurait pris aucune mesure pour que le comportement de Madame D..... cesse et ce d'autant qu'il n'a pas été la seule victime d'un harcèlement moral de sa part.

Il estime avoir subi un préjudice moral non seulement parce que les actes de harcèlement n'ont pas cessé durant les mois qui ont suivi le dépôt de la plainte mais, aussi, parce que l'absence de réaction dans le chef de l'I.P.P..... légitimait ce type de comportement, créant, dans son chef, un sentiment d'injustice et d'impuissance.

Monsieur C.F. évalue son dommage moral à la somme de 5.000€ fixée ex aequo et bono.

De son côté, l'I.P.P..... conteste les prétentions formulées par Monsieur C.F..

Elle souligne que dès qu'elle a eu connaissance de l'existence d'une plainte déposée par Monsieur C.F. contre Madame D....., elle a pris les dispositions qui convenaient puisque le président du conseil d'administration a entendu séparément Monsieur C.F. et Madame D..... le 29/05/2013 et a fait rapport de ces entretiens au conseil d'administration du 20/05/2013 attirant l'attention de celui-ci sur les risques encourus par la société.

D'autre part, l'I.P.P..... relève que l'évocation par Monsieur C.F. de témoignages d'anciens travailleurs de l'institution se plaignant de harcèlement moral par Madame D..... à leur égard manque de pertinence dans la mesure où aucun des auteurs des déclarations n'a déposé plainte contre Madame D..... pour harcèlement moral et, qu'à aucun moment, le conseil d'administration n'a été saisi par un de ces anciens travailleurs de faits qui, à leurs yeux, relèveraient d'un harcèlement moral dont se serait rendue coupable Madame D.....

Elle sollicite la confirmation du jugement dont appel qui a conclu au non fondement de la demande de dommages et intérêts à défaut de faute commise par l'I.P.P.....

**II. 2. 1) b) Position de la cour de céans**

Le règlement de travail prévoit, à son titre 16, les obligations de l'employeur lorsqu'un travailleur dépose une plainte pour harcèlement moral au travail :

*« (...) Le conseiller en prévention examine en toute impartialité et confidentialité la plainte du travailleur-victime et ce, dans un délai de 5 jours à dater du dépôt de la plainte.*

*Dans le cadre de cet examen, tant la victime que la personne incriminée ont le droit d'être accompagnées et/ou de se faire représenter par une personne de son choix.*

*Le conseiller transmet ensuite à l'employeur des propositions de mesures adéquate à appliquer.*

*Mesures – Lorsqu'une plainte est retenue, l'employeur prend les mesures appropriées afin de mettre fin aux actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.*

*S'il semble nécessaire de réaffecter ou de muter l'une des parties, la victime doit pouvoir choisir si elle veut rester à son poste de travail ou, au contraire, être transférée. L'employeur s'engage à rechercher une fonction équivalente dans l'entreprise.*

*Lorsque la plainte n'est pas retenue (par exemple, pour insuffisance de preuves), un déplacement ou un réaménagement du poste de travail peut cependant être envisagé. »*

Sans, toutefois, préciser le fondement légal de ses revendications (la cour de céans suppose, toutefois, qu'il doit s'agir de l'article 1382 du Code civil), Monsieur C.F. allègue que l'I.P.P....., informé de la plainte pour harcèlement moral à charge de Madame D....., devait prendre les dispositions appropriées pour mettre fin aux actes constitutifs de harcèlement moral dénoncés par ses soins.

Les éléments du dossier révèlent, toutefois, que dès qu'il a eu connaissance de l'existence d'une plainte déposée par Monsieur C.F. contre Madame D....., l'I.P.P..... a pris les dispositions qui s'imposaient dès lors que :

- le conseil d'administration, en sa séance du 15/05/2013, après avoir pris connaissance du courrier du conseil de Monsieur C.F. lui adressé le 10/05/2013, a entendu Madame D..... et décidé d'attendre le résultat de la réunion de conciliation prévue dans un premier temps le 29/05/2013. Il a été impossible, toutefois, d'auditionner Monsieur C.F. le 15/05/2013 dès lors qu'il n'est pas contesté qu'il était en incapacité de travail jusqu'au 21/05/2013 inclus.

Monsieur C.F. a été auditionné le 28/05/2013 par le conseil d'administration de l'I.P.P..... et a pu y exposer les problèmes de gestion du service technique auxquels il était confronté.

Monsieur B..... a rencontré séparément le 29/05/2013 Monsieur C.F. et Madame D..... et a fait rapport des résultats de sa double entrevue au conseil d'administration du 20/05/2013.

- de son côté, la conseillère en prévention a tenu une réunion de conciliation le 18/06/2013 et a conclu son intervention par l'élaboration d'un avis dressé le 18/07/2013 et adressé à Monsieur B..... aux termes duquel elle a constaté que « *chacun restait sur ses positions* » de telle sorte qu'il ne lui était pas possible d'émettre un avis objectif sur cette plainte.  
Elle a proposé à l'I.P.P..... « une analyse des risques sociaux de l'institution » mais n'a pas épinglé de manquement dans le chef de l'I.P.P....., à la réglementation relative au bien-être des travailleurs au travail.

Monsieur C.F. évoque, aux termes de ses conclusions, l'existence d'autres victimes de faits de harcèlement moral dans le chef de Madame D..... et cite des extraits des dépositions de Mesdames H. et D. y ajoutant des déclarations de Monsieur DERCY et de Madame C.D...

L'I.P.P..... soutient, sans être contredite sur ce point par Monsieur C.F., qu'aucun auteur de ces déclarations n'a jamais déposé plainte contre Madame D..... pour harcèlement moral et que le conseil d'administration n'a jamais été saisi par ces anciens travailleurs de faits qui, à leurs yeux, relèveraient d'un harcèlement moral dont se serait rendu coupable Madame D..... à leur égard.

On ne peut, dès lors, pas conclure à l'existence d'une « *culture du harcèlement* » instituée au sein de l'I.P.P..... par Madame D..... et à une inertie coupable dans le chef de l'I.P.P..... qui serait restée en défaut de prendre les mesures appropriées sur le plan préventif pour éviter la répétition de comportements constitutifs de harcèlement moral prêtés par ces travailleurs à Madame D.....

Le cour de céans note, de surcroit, que Monsieur C.F. n'identifie pas les mesures appropriées qui, selon lui, auraient dû être adoptées par l'I.P.P..... pour faire cesser les actes de harcèlement dont il prétend avoir été victime de la part de Madame D.... alors que Monsieur B.... a pris l'exacte mesure de la gravité des accusations de Monsieur C.F., dès la communication de la plainte de ce dernier, en permettant aux deux protagonistes d'exposer devant le conseil d'administration les difficultés concrètes auxquelles ils étaient confrontés dans l'exécution de leurs attributions respectives, en les auditionnant personnellement dans le cadre de la mission de médiation lui confiée par le conseil d'administration puis en communiquant les résultats de cette double entrevue au conseil d'administration lequel a conclu à l'impossibilité de poursuite des relations contractuelles avec Monsieur C.F. puisque, selon l'I.P.P....., ce dernier avait posé des conditions inconciliables avec son maintien en activité au sein de l'institution.

Il s'impose, dès lors, de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a estimé que la demande de dommages et intérêts formulée en raison de l'absence de mesures prises pour faire cesser le harcèlement était non fondée.

L'appel principal de Monsieur C.F. est non fondé quant à ce.

\*\*\*\*\*

**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 ;

Déclare l'appel incident recevable mais non fondé ;

Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé en ce qu'il fait grief au premier juge d'avoir débouté Monsieur C.F. de sa demande de paiement de l'indemnité protectionnelle visée à l'article 32 tredecies de la loi du 04/08/1996 et en ce qu'il a compensé les dépens ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur C.F. de sa demande relative au paiement de l'indemnité de protection visée à l'article 32 tredecies de la loi du 04/08/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, soit la somme brute de 33.123,69€ et en ce qu'il a compensé les dépens ;

Emendant et faisant ce que le premier juge eût dû faire, condamne la S.C.R.L. L'I.P.P.... au paiement de l'indemnité de protection visée à l'article 32 tredecies de la loi du 04/08/1996, soit la somme brute de 33.123,69€ dont à déduire les prélèvements sociaux et fiscaux ;

Confirme le jugement dont appel pour le surplus (sauf en ce qui concerne les dépens) ;

Condamne la S.C.R.L. L'I.P.P.... aux frais et dépens des deux instances liquidés par Monsieur C.F. à la somme de 5.150€ mais réduite par la cour à la somme de 4.800€ se ventilant comme suit :

- |   |        |
|---|--------|
| - Indemnité de procédure de base de première instance : | 2.400€ |
| - Indemnité de procédure de base en degré d'appel :     | 2.400€ |
- (et non 2.750€ comme  
erronément indiqué par  
les parties)

Ainsi jugé par la 1<sup>ère</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,  
Jacques DELROISSE, conseiller social au titre d'employeur,  
Raymond AUBRY, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :  
Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 15 décembre 2017 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.

