

\* Droit du travail – Contrat de travail – Bien-être – Harcèlement - Plainte – Protection du plaignant – Licenciement – Motif étranger – Preuve – Loi du 4/8/1996, art. 32*tredecies*

## **COUR DU TRAVAIL DE LIEGE**

### **Section de NAMUR**

**Audience publique du 6 août 2009**

R.G. n° 8.568/2008

**13<sup>ème</sup> Chambre**

#### **EN CAUSE DE :**

**L'A.S.B.L. LA FARANDOLE .**

appelante, comparissant par Me Sarah Leclere qui remplace Me Jean-Marie Dermagne, avocats.

#### **CONTRE :**

**Monsieur Etienne I**

intimé, comparissant par Me Guy Mbenza Badianga qui remplace Me Caroline Crappe, avocats.

•  
• •

## MOTIVATION

**L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :**

### **1. Quant à la recevabilité de l'appel.**

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier que le jugement dont appel aurait été notifié ou signifié.

L'appel, régulier en la forme, est recevable.

### **2. Les faits.**

- Le 1er mars 2000, M. I, ci-après l'intimé, entre au service de l'A.S.B.L. LA FARANDOLE, ci-après l'appelante, en qualité de formateur.
- Le 1er avril 2003, il est chargé de l'administration du réseau informatique et des formations en informatique.
- Le 11 mars 2004, il informe son employeur qu'il dépose une plainte en harcèlement dirigée contre le directeur. Il est convoqué à une réunion de conciliation pour le 30 mars 2004.
- Le 8 avril 2004, le président de l'appelante écrit à l'intimé : « Comme tu t'en doutes, je n'apprécie absolument pas de devoir me priver de tes services au sein de la Farandole. Tu comprendras toutefois que notre ASBL traverse actuellement une crise très sérieuse que j'attribue à l'irresponsabilité de ses employés. Même si tu as ta part de responsabilité dans la crise actuelle, tu n'es certainement pas le seul responsable. Comme je suis conscient qu'à ton âge tes chances de pouvoir retrouver un emploi sont plus qu'hypothétiques, je souhaiterais mener une ultime tentative en te conservant à mi-temps. J'aimerais que nous nous rencontrions pour en discuter et pour établir si cette tentative a des chances de réussir ».
- L'intimé va effectivement prêter ultérieurement à mi-temps pour des raisons de convenances personnelles à dater du 1er mai 2004. Relevons qu'il avait déjà précédemment travaillé à temps partiel.
- Le 28 mai 2004, l'intimé demande que sa plainte soit transmise à la personne de confiance ce que l'appelante ne fera pas dès lors que la plainte a été instruite lors d'un conseil d'administration en présence de l'intimé, du directeur et de la personne de confiance et classée, le Conseil estimant que « l'attitude des deux personnes est parfaitement identique et les griefs émis tiennent plus de l'enfantillage que d'un comportement d'adultes responsables. Le Conseil d'administration est convaincu qu'il ne sera pas possible de leur faire entendre raison et de les réconcilier tant leur mésentente est profonde. [...] Comme il n'est pas possible de

- réconcilier les deux protagonistes, le Président veillera à ce qu'ils ne soient pas amenés à se rencontrer dans le cadre de leurs activités professionnelles ».
- Le 3 septembre 2004, il est licencié pour motif grave. Il demande sa réintégration par courrier recommandé du 26 septembre 2004 posté le 30 septembre.
- Cependant, l'appelante va accepter dès le 14 septembre 2004 de lui verser une indemnité compensatoire de préavis de trois mois en mentionnant sur le C4 « restructuration »: l'indemnité est calculée sur le mi-temps presté.

### **3. La demande.**

Par citation du 24 août 2005, l'intimé entend obtenir la condamnation de l'appelante à payer une somme de 2.240,28 € nets correspondant au complément d'indemnité compensatoire de préavis calculée sur un temps plein ainsi qu'une somme provisionnelle de 1 € représentant des heures supplémentaires prestées et non payées.

Par conclusions déposées au greffe le 29 janvier 2007, il étend sa demande au paiement de l'indemnité de protection liée à la réduction de ses prestations dans le cadre de l'interruption de carrière, à un complément de rémunération ainsi qu'à l'indemnité due à la suite de la protection dont il jouit parce qu'il a déposé plainte pour harcèlement.

### **4. Les jugements.**

Par jugement du 13 mars 2007, le tribunal déboute l'intimé de la demande portant sur le complément d'indemnité compensatoire de préavis conformément à la jurisprudence de la Cour d'arbitrage, considère, après avoir estimé que la demande nouvelle n'est pas prescrite sur le fondement d'une argumentation non remise en cause en degré d'appel, que l'appelante établit un motif étranger à l'interruption de carrière (difficultés financières l'amenant à accepter avec enthousiasme la demande d'interruption, relations difficiles « en raison notamment mais non exclusivement des obstacles que [l'intimé] mettait au contrôle de ses prestations, et de son refus, par exemple, de se soumettre à un horaire »), dit prescrite la demande relative à un complément de rémunération (extension de la demande non valide), fait droit à la demande portant sur les heures supplémentaires et dit non prescrite la demande relative à l'indemnité de protection liée à la plainte pour harcèlement. Sur le fond de cette dernière demande, une réouverture est décidée afin d'obtenir des précisions sur les suites données à la plainte et à la demande de réintégration invoquée mais non établie.

Par le jugement dont appel du 25 février 2008, le tribunal estime que l'appelant ne prouve pas que le motif du licenciement est étranger à la plainte. Il accorde l'indemnité de protection de six mois et ordonne une réouverture des débats afin de la chiffrer.

### **5. L'appel.**

L'appelante relève appel du dernier jugement au motif que les raisons du licenciement de l'intimé sont sans lien avec la plainte déposée. Ce sont les difficultés financières qui l'ont amenée à prendre cette décision et le choix s'est porté sur l'intimé avec lequel les relations étaient difficiles (attitude totalement désinvolte; refus de signer le règlement de travail, de respecter l'horaire convenu, de remettre à temps le relevé des heures effectuées, de participer aux réunions du personnel chaque lundi; ton emprunté dans les échanges épistolaires, manque de respect; manque de rigueur et de performance dans le cours donné).

### **6. Fondement.**

La Cour relève que ni l'appelante ni l'intimé ne forment appel du premier jugement.

#### **6.1. La protection du plaignant en cas de plainte pour harcèlement.**

##### **Le texte.**

L'article 32<sup>tredecies</sup> de la loi du 4 août 1996 telle que modifiée par la loi du 11 juin 2002 mais avant la modification par la loi du 10 janvier 2007 prévoit que le travailleur licencié ou dont les fonctions ont été unilatéralement modifiées alors que pour cause de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au sens de l'article 32<sup>ter</sup>, il a déposé une plainte motivée, soit au niveau de l'entreprise, soit auprès d'un service agréé (comme l'Inspection médicale) est en droit de percevoir une indemnité égale à six mois de rémunération à moins que l'employeur ne prouve que le licenciement ou la modification de fonction n'est pas une suite de la plainte mais est le fait de motifs étrangers à celle-ci.

Cet article était ainsi rédigé:

*§ 1er. L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, soit auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance ou pour lequel ces fonctionnaires sont intervenus, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre, ne peut pas mettre fin à la*

relation de travail, ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

§ 2. La charge de la preuve des motifs visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

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

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

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

§ 4. A défaut de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, suivant la demande visée au § 3, alinéa 1er, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1er, l'employeur payera au travailleur, une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte visée au § 3, alinéa 1er :

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

2° lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du § 1er qui dans le chef du travailleur constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme;

3° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1er.

§ 6. [...].

§ 7. [...]]».

### Son interprétation.

Il appartient donc à l'employeur d'établir que la rupture du contrat n'est pas liée à la plainte déposée par le plaignant. La protection mise en œuvre par la loi joue indépendamment du juste fondement de la plainte<sup>1</sup>, à condition néanmoins qu'elle ne soit pas manifestement abusive<sup>2</sup>, dès lors qu'une plainte motivée est déposée<sup>3</sup>.

La protection se prolonge pendant une période d'un an suivant le dépôt de la plainte.

Hormis les hypothèses prévues au §5 de l'article 32*tredecies*, la demande de réintégration est nécessaire pour ouvrir le droit à l'indemnité de protection.

Un licenciement survenu avant que le travailleur informe son employeur de la plainte est étranger la plainte<sup>4</sup> même si la protection joue dès le dépôt de la plainte<sup>5</sup>.

Il en va de même si le licenciement est justifié par exemple par les perturbations causées à l'organisation des services par les absences répétées et le refus de se soumettre au contrôle médical<sup>6</sup>.

En cas de pluralité de motifs invoqués dont un est lié à la plainte, la charge de la preuve qui repose sur l'employeur est rendue plus ardue car il suffit que le licenciement soit pour partie lié à la plainte pour ouvrir le droit à la protection<sup>7</sup>.

### Son application en l'espèce.

L'appelante ne remet pas en cause la question soulevée en instance de la prescription de la demande. De son côté, l'intimé ne forme pas appel du premier jugement et ne remet donc pas en question les motifs étrangers admis par le premier juge pour lui refuser le droit à l'indemnité de protection liée à l'interruption de carrière.

<sup>1</sup> Cour trav. Mons, 24 août 2006, *J.L.M.B.*, 2008, p.398, note J.C. et Cour trav. Liège, 15e ch., 23 avril 2009, R.G. n°35732/08.

<sup>2</sup> Cour trav. Liège, sect. Namur, 13e ch., 14 décembre 2006, R.G. n°7.812/05.

<sup>3</sup> Cour trav. Liège, 15e ch., 4 mai 2006, R.G. n°33.153/05, site juridat ; trib. trav. Courtrai, 22 décembre 2004, *Chron.D.S.*, 2005, p.485 ; Trib. trav. Bruxelles, 28 septembre 2004, *Chron.D.S.*, 2005, p.479.

<sup>4</sup> Cour trav. Bruxelles, 29 novembre 2006, *Chron.D.S.*, 2008, p.760.

<sup>5</sup> Cour trav. Mons, 24 août 2006, *J.L.M.B.*, 2008, p.398, note J.C.

<sup>6</sup> Cour trav. Mons, 21 décembre 2007, *Chron.D.S.*, 2008, p.739.

<sup>7</sup> P. BRASSEUR, « Bien-être au travail – La lutte contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », *Guide social permanent*, Partie III, Livre V, Titre II, Chap.IV, sous n°4750 et J.-Ph. CORDIER et P. BRASSEUR, *Le Bien-être psychosocial au travail: harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits*, Etudes prat. dr. Soc., Kluwer, 2009, p.293, n°532.

Il n'y a donc lieu pour la Cour que d'examiner si l'appelante établit les motifs étrangers justifiant la rupture du contrat malgré l'existence de la plainte en harcèlement.

Le président du Conseil d'administration de l'appelante a rédigé un long courrier reprenant les griefs que l'appelante fait valoir à l'encontre de l'intimé mais la liste ne comporte qu'un seul fait postérieur au passage à temps partiel, à savoir celui de ne pas avoir fait diligence pour rentrer les documents permettant d'obtenir de l'O.N.Em. une prolongation de l'interruption de carrière à partir du 1er août 2004. Il est fait état d'aucun autre fait récent qui puisse justifier la décision prise début septembre 2004.

L'appelante invoque pour justifier le licenciement une situation financière délicate révélée par une perte de près de 10.000 € pour l'année 2004. Cependant, aucun procès-verbal du Conseil d'administration ne vient confirmer l'apparition de ces difficultés financières en août ou début septembre 2004 et donc la nécessité d'y remédier en licenciant sans plus attendre un membre du personnel.

Si le choix d'un membre du personnel pouvait légitimement se porter sur l'intimé au vu des difficultés relationnelles avec le directeur et des libertés qu'il prenait avec les dispositions prises pour l'organisation (notamment des cours mais aussi du service du personnel à un point tel qu'il ne peut être suivi lorsqu'il écrit qu'il a toujours effectué un travail irréprochable), il n'empêche que rien ne vient confirmer la nécessité de procéder d'urgence à une mesure telle que celle prise.

Au demeurant, l'appelante a licencié impulsivement pour motif grave, revenant immédiatement sur sa décision en accordant une indemnité de trois mois, ce qui contredit la position défendue actuellement, à savoir que ce sont des raisons économiques qui ont justifié la décision de licenciement.

La preuve requise n'est pas apportée en telle sorte que le jugement doit être confirmé.

Le montant de l'indemnité doit correspondre à six mois de salaire calculé de la même manière que l'indemnité compensatoire de préavis par le jugement définitif du 13 mars 2007, soit à  $2.932,20 \text{ €} \times 2 = 5.864,40 \text{ €}$ . L'intimé ne justifie pas le mode de calcul du montant de 10.680,00 € demandé alors que le tribunal avait ordonné une réouverture des débats pour que les parties précisent le montant dû.

## **6.2. Les dépens.**

L'intimé a largement succombé en instance mais l'appelante voit l'appel non fondé.

Les dépens d'instance de l'intimé lui sont dus à concurrence de la moitié soit frais de citation (109,35 €) et indemnité de procédure de 900 €, soit au total 1.009,35 €, la moitié correspondant à 504,68 €.

L'indemnité de procédure d'appel peut être réduite au minimum compte tenu de ce que le litige s'est limité à une seule question litigieuse sans difficulté juridique, soit à 500 € qui doivent être mis à charge de l'appelante.

### **INDICATIONS DE PROCÉDURE**

Vu les pièces du dossier de la procédure et notamment le jugement contradictoirement rendu le 25 février 2008 par la 2<sup>ème</sup> chambre du tribunal du travail de Dinant (R.G. n°05/69.125),

Vu l'appel formé par requête reçue au greffe de la Cour du travail le 9 avril 2008 et régulièrement notifiée à la partie adverse le lendemain,

Vu l'ordonnance rendue le 21 avril 2009 sur la base de l'article 747 du Code judiciaire aménageant les délais pour conclure et fixant la date de plaidoiries au 23 juin 2009,

Vu les conclusions de l'intimé reçues au greffe le 2 octobre 2008,

Vu les dossiers déposés par les parties à l'audience du 23 juin 2009 à laquelle elles ont été entendues en l'exposé de leurs moyens.

### **DISPOSITIF**

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

entendu Monsieur Eric VENTURELLI, Substitut de l'Auditeur du travail, Substitut général délégué en vertu d'une ordonnance de Monsieur le Procureur général de Liège du 3 septembre 2008, en son avis oral conforme donné en langue française et en audience publique le 23 juin 2009,

reçoit l'appel,

le déclare non fondé,

condamne par suite de l'effet dévolutif de l'appel la partie appelante à verser à l'intimé la somme de 5.864,40 € au titre d'indemnité de protection, sous déduction des éventuelles retenues, le solde net étant majoré des intérêts légaux,

liquide les dépens d'instance et d'appel revenant à l'intimé à 1.004,68 €,

condamne l'appelante aux dépens d'instance et d'appel liquidés jusqu'ores à 1.004,68 € en ce qui concerne l'intimé.

Ainsi arrêté par

M. Michel DUMONT, Président,  
M. Thierry TOUSSAINT, Conseiller social au titre d'employeur,  
M. Francy CAREME, Conseiller social au titre d'employé,  
qui ont assisté aux débats de la cause,  
assistés lors de la signature de M. Frédéric ALEXIS, Greffier,  
qui signent ci-dessous

et prononcé en langue française, à l'audience publique de la **TREIZIEME CHAMBRE** de la **COUR DU TRAVAIL DE LIEGE**, section de Namur, au palais de justice de NAMUR, Place du Palais de Justice, 5, le **SIX AOUT DEUX MILLE NEUF** par le Président et le Greffier.

Le Greffier

Le Président

M. Frédéric ALEXIS

M. Michel DUMONT