TRIBUNAL DU TRAVAIL
DE MONS

Section de Mons

JUGEMENT

AUDIENCE PUBLIQUE DU 16 OCTOBRE 2006

RG n° 11.697/04/M Rép. A.J.N° 2644.

La quatrième chambre du Tribunal du travail de Mons, section de Mons, après en avoir délibéré a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : [redacted], professeur de mathématiques, né le [redacted], domicilié à [redacted]

Demandeur au principal, défendeur sur reconvention, représenté par Maître Villers, avocat.

CONTRE : **ASBL COMITE ORGANISATEUR DE L'INSTITUT SAINT-FERDINAND DES FRERES DES ECOLES CHRETIENNES**, dont le siège est établi à 7012 Jemappes, avenue Maréchal Foch, 824,

Défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention, représentée par Maître Rubinfeld loco Maître Hallet, avocats.

* * * *

Vu l'exploit de citation signifié le 05.04.2004 par l'entremise de P. Derume, huissier de justice de résidence à La louvière.

Vu, lors de l'audience publique du 19.04.2004 le renvoi de la cause au rôle particulier de cette Chambre.

Vu, pour la défenderesse, les conclusions reçues au greffe du Tribunal le 19.10.2004.

Vu, pour le demandeur, les conclusions reçues au greffe du Tribunal le 16.09.2005.

Vu l'article 750 § 2 du code judiciaire dont le Tribunal a fait application pour la fixation de la cause à l'audience publique du 26.06.2006.

Vu, pour la défenderesse, les conclusions de synthèse faxées au greffe du Tribunal le 22.03.2006.

Vu, pour le demandeur, les conclusions additionnelles reçues au greffe du Tribunal le 21.04.2006.

Vu l'article 734 du code judiciaire dont le Tribunal a fait application, sans succès, à l'audience publique du 26.06.06.

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 26.06.06.

Vu les dossiers des parties.

Vu l'avis écrit de Mr Millet, Auditeur du travail, déposé au greffe le 31.07.2006 et notifié aux parties en application de l'article 767, §3 du Code judiciaire.

Vu l'absence d'observations.

OBJET DE LA DEMANDE PRINCIPALE ET RECEVABILITE

La demande, telle que libellée au terme de l'acte introductif d'instance a pour objet d'entendre condamner la défenderesse à verser à titre d'indemnité forfaitaire prévue par l'article 32 tredecies § 4 de la loi du 11.06.2002 la somme de 5.390 € correspondant à 6 mois de rémunération.

Le demandeur postule, également, la condamnation de la défenderesse aux intérêts compensatoires et judiciaires depuis le 08.12.2003 ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure.

Enfin, le demandeur sollicite que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution.

La demande principale est recevable.

OBJET DE LA DEMANDE RECONVENTIONNELLE ET RECEVABILITE

Au terme de ses conclusions de synthèse réceptionnées au greffe le 22.03.2006, la défenderesse a formé une demande reconventionnelle fondée sur le caractère abusif de la plainte pour harcèlement déposée par le demandeur, la défenderesse sollicitant la condamnation de ce dernier à lui verser la somme de 5.390 € à titre de dommages et intérêts du chef de plainte abusive et ce dans la seule hypothèse où la demande principale serait déclarée fondée.

La demande reconventionnelle est recevable.

FAITS DE LA CAUSE E TPOSITION DES PARTIES

Il résulte des conclusions des parties, de leurs dossiers ainsi que des explications recueillies à l'audience que le demandeur, né le 09.12.1962, licencié agréé en sciences physiques, enseignant au sein des établissements de la défenderesse depuis 1989, s'est vu confier à partir du 01.09.2001 la fonction de directeur de l'Institut Saint-Ferdinand de Jemappes et ce à titre temporaire.

Le demandeur fait valoir que lorsqu'il entra en fonction en septembre 2001, le poste de sous-directeur était occupé par Mlle [redacted] (qui quitta ses fonctions en mai 202) personne avec laquelle il a travaillé « en parfaite harmonie dans le respect de la spécifité de la charge de chacun ».

Mr [redacted], professeur d'histoire, qui faisait partie des six personnes dont la candidature au poste de directeur n'a pas été retenue, a pris la succession de Mlle [redacted].

Il est incontestable que des graves problèmes relationnels sont rapidement survenus entre le demandeur et Mr S[redacted].

Selon le demandeur, Mr S[redacted] a manifestement éprouvé des difficultés à respecter son autorité eu égard à sa fonction, un de ses principaux travers, selon le demandeur, étant d'outrepasser ses pouvoirs et d'agir à son insu et à fortiori sans son aval, notamment dans ses rapports avec les enseignants et les élèves.

Par contre, la défenderesse reproche au demandeur d'avoir tenté d'obtenir la destitution de Mr S[redacted] de ses fonctions de sous-directeur en constituant « un dossier à charge », n'hésitant pas de surcroît à adopter un comportement et à tenir des propos constitutifs d'humiliation à l'encontre de la personne de Mr Schoore.

Lors d'un conseil d'administration extraordinaire tenu le 18.10.2003, la défenderesse s'est penchée « sur la situation de plus en plus tendue entre la direction et la sous-direction » et releva « qu'il paraissait de plus en plus évident que la faute devait en être attribuée à un manque grave de déontologie, voire d'humanité de la part de Mr [redacted] ».

Le conseil d'administration « décida en conséquence de mettre fin au contrat de Mr Pol Jean dans sa fonction de directeur ad intérim ».

En date du 18.11.2003, l'assemblée générale (ou plutôt le conseil d'administration) de la défenderesse confia au président le soin « de remettre en mains propres ou d'envoyer par recommandé une lettre signifiant à Mr [redacted] que, compte tenu des manquements graves à la déontologie d'un directeur, il ne correspondait pas au profil de directeur qu'elle souhaitait et espérait en le désignant ». En conséquence, l'assemblée générale décida de mettre fin au contrat de Mr [redacted] dans sa fonction de directeur ad interim » ajoutant, toutefois, que « Mr [redacted] pourra présenter sa défense lors de son audition devant des représentants de l'assemblée générale le vendredi 5 décembre à 17 heures 00' ».

En date du 25.11.2003, le demandeur s'est vu remettre en mains propres par Mr Pierre Desmons, Président du pouvoir organisateur de la défenderesse, une convocation en vue d'envisager un licenciement éventuel dans sa fonction de directeur temporaire sur base des motifs suivants : « *Vous ne semblez pas pouvoir prendre le recul nécessaire par rapport aux évènements et aux subordonnés hiérarchiques. Vous semblez susciter ou alimenter le conflit plutôt que le résoudre, le régler, comme il sied à un directeur.*
Conséquence actuelle : une très grande tension dans l'équipe de direction.
Dans le même sens, vous semblez éprouver, également, la plus grande difficulté à articuler votre direction avec le PO ce qui entraîne une tension entre le PO et la direction.
Le PO vise, ainsi, vos lettres des 13.10, 26.10, 04.11, 10.11 ainsi que le dossier annexé du 26.10 et la lettre des éducateurs du 15.10, soit plus de 90 feuillets.
Malgré les mises au point du 08.01.2002 et du 10.05.2002, les choses vont s'aggraver (...) ».

En date du 30.11.2003, le demandeur a, après avoir rencontré le 25.11.2003 la personne de confiance de l'Institut, déposé plainte du chef de harcèlement moral contre Mr S[redacted].

Le 05.12.2003, le demandeur a été auditionné par le pouvoir organisateur de la défenderesse comme l'impose le décret du 01.02.1993 préalablement à toute mesure de licenciement d'un membre du personnel temporaire et a remis une note argumentant sa position.

En date du 08.12.2003, le demandeur a été licencié de sa fonction de directeur moyennant préavis de 15 jours et ce au terme d'un courrier recommandé libelle comme suit :

« **COMITE ORGANISATEUR**
INSTITUT SAINT-FERDINAND
Section secondaire
Avenue Maréchal Foch, 824
B-7012 JEMAPPES (Mons)
Association sans but lucratif

Monsieur [redacted],
Route Provinciale. 36
7040 Asquillies

Jemappes. le 08 décembre 2003.

Objet : Notification d'une décision de préavis.

Monsieur.

Apres vous avoir entendu le vendredi 05 décembre 2003 au cours de l'entretien qui s'est déroulé à Jemappes en présence des Membres suivants du Pouvoir organisateur: [redacted]

et de Monsieur [redacted] représentant la CEMNL.

le Pouvoir organisateur vous notifie sa décision de mettre fin à votre contrat de travail dans votre fonction de promotion moyennant préavis conformément aux articles 71 nonies et 71 septies § 1er alinéa 1 du décret du 1er février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné.

Ce licenciement est motivé par les éléments suivants :

« Le Pouvoir organisateur estime que vous n 'avez pas la capacité à marquer la distance nécessaire par rapport aux événements et aux subordonnés hiérarchiques. Il estime que vous suscitez le conflit plutôt que de tenter de le résoudre. voire de le régler. Il en résulte de trop grandes tensions dans l'équipe directoriale.
Le Pouvoir organisateur juge également votre grande difficulté à articuler votre direction de l'école avec le PO. ce qui entraîne également des tensions entre le PO et la direction ».

Le préavis est d'une durée de 15 jours et prend cours le vendredi 12 décembre 2003 pour se terminer de plein droit le vendredi 26 décembre 2003.

La présente notification vous est adressée par voie recommandée et par envoi postal simple.

Veuillez croire, Monsieur, en nos salutations distinguées.

Pour le Pouvoir organisateur,
Le Président,

[redacted] »

Le 29.12.2003, le demandeur a sollicité sa réintégration dans sa fonction de directeur sur base de l'article 32 tredecies § 3 de la loi du 04.08.1996 modifiée par la loi du 11.06.2002.

Le 16.01.2004, le pouvoir organisateur de la défenderesse a opposé une fin de non-recevoir à la demande de réintégration formulée par le demandeur en précisant qu'il estimait que le licenciement était totalement étranger à la plainte déposée du chef de harcèlement.

Dans le cadre du débat judiciaire, le demandeur forme un unique chef de demande portant sur l'octroi de l'indemnité protectionnelle correspondant à 6 mois de rémunération, soit 5.390 €, et ce conformément à l'article 32 tredecies § 4 de la loi du 04.08.1996 telle que modifiée par celle du 11.06.2002.

Selon le demandeur, sa plainte a été transmise, par fax à la personne de confiance le 30.11.2003 et son licenciement est intervenu le 08.12.2003.

Le demandeur estime que la défenderesse n'est pas habilitée à prétendre que son licenciement est totalement étranger à la plainte déposée par ses soins du chef de harcèlement dès lors que la lettre de licenciement démontre le contraire puisqu'elle fait essentiellement allusion au conflit existant, sans les citer nommément, entre lui-même et Mr S[redacted]

Le demandeur fait valoir, également, que la défenderesse ne peut être suivie lorsqu'elle soutient que l'interdiction de licencier prévue par l'article 32 terdecies § 1 de la loi ne lui est pas opposable parce que d'une part la procédure préalable au licenciement avait été entamée avant le dépôt de la plainte et que, d'autre part, il ne démontre pas en avoir informé officiellement son employeur.

En effet, souligne le demandeur, le licenciement est intervenu après le dépôt en bonne et due forme de la plainte auprès de la personne compétente qui l'a, au surplus, immédiatement prise en considération et traitée et au regard du texte légal, cet élément suffit pour faire jouer la protection.

D'autre part, le demandeur conteste formellement avoir déposé plainte dans le but d'empêcher son employeur de le licencier dès lors que, selon lui, il ignorait que la plainte pouvait entraîner le processus de licenciement.

Tout au plus, pourrait-on éventuellement prétendre, relève le demandeur, qu'il a commis une erreur d'appréciation en qualifiant à tort le comportement de Mr S[redacted] de harcèlement mais sa plainte ne peut, en aucun cas, être qualifiée d'abusive.

Les éléments produits au dossier démontrent incontestablement, selon le demandeur, qu'il n'a pas usé abusivement de son droit. En effet, les difficultés avec Mr S[redacted] étaient bien réelles et connues de la défenderesse et sa plainte longuement motivée a été prise au sérieux par la personne de confiance qui a décidé de saisir l'inspection médicale ce qu'elle pouvait ne pas faire si elle avait considéré que sa démarche était abusive.

Le demandeur estime, ainsi, avoir été licencié en dépit de la protection dont il devait bénéficier et pour des motifs étroitement liés à la plainte déposée de sorte que la défenderesse lui est redevable d'une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération.

De son côté, la défenderesse fait valoir à titre principal qu'il apparaît clairement de la chronologie des faits que la plainte du chef de harcèlement moral déposée par le demandeur contre Mr S[redacted] avait pour objet de bénéficier d'une protection contre le licenciement qu'il pensait inéluctable.

Pour la défenderesse, le licenciement ne peut être en relation avec la plainte du chef de harcèlement dès lors que la décision de licenciement est antérieure au dépôt de la plainte.

D'autre part, souligne la défenderesse, la décision de licenciement était motivée par le comportement humiliant et blessant du demandeur à l'égard du sous-directeur et des difficultés de collaboration entre le demandeur et le PO, difficultés sources de tensions entre le PO et la direction.

Enfin, souligne la défenderesse, il ne ressort d'aucun élément du dossier produit par le demandeur que la défenderesse a été informée officiellement par le conseiller en prévention du dépôt de la plainte du chef de harcèlement avant le licenciement.

Or, la protection du travailleur ne peut commencer à courir qu'à dater de cette information officielle, fait valoir la défenderesse. Ainsi, la demande doit être déclarée non fondée, le demandeur ne justifiant pas davantage la somme réclamée de 5.390 €.

A titre subsidiaire, la défenderesse expose avoir eu la conviction que le demandeur voulait régler ses comptes avec Mr S[redacted] par tous les moyens et face à pareil comportement (qui n'était pas celui qu'elle était en droit d'attendre d'un directeur) elle prit ses responsabilités en décidant d'envisager de mettre fin à la fonction de directeur du demandeur.

Selon la défenderesse, le demandeur a déposé plainte contre Mr S[redacted] du chef de harcèlement le 30.11.2003 c'est-à-dire en l'espèce après avoir précisément été informé de la décision de son employeur de lancer la procédure de licenciement, information lui communiquée par lettre datée du 25.11.2003.

La défenderesse estime que la plainte déposée par le demandeur constitue, ainsi, clairement une réaction à la décision du PO de lancer la procédure de licenciement, les prétendus griefs reprochés par le demandeur à Mr S[redacted] ne pouvant être sérieusement qualifiés de harcèlement.

La défenderesse fait valoir, partant, que si le Tribunal de céans devait déclarer la demande fondée, elle s'estime autorisée à former une demande reconventionnelle sollicitant la condamnation du demandeur à lui verser la somme de 5.390 € à titre de dommages et intérêts, le dépôt abusif d'une plainte étant constitutif d'une faute engageant la responsabilité du plaignant.

En réponse à la demande reconventionnelle formulée par la défenderesse, le demandeur indique que les dommages et intérêts que la défenderesse réclame pour le soi-disant abus de droit dont elle se dit victime ne peuvent en tout état de cause trouver leur fondement légal que dans le droit commun de la responsabilité.

Or, fait observer le demandeur, la défenderesse reste en défaut de rapporter la preuve des éléments constitutifs de sa responsabilité civile.

DISCUSSION

La saisine du Tribunal de céans est limitée d'une part à l'examen du fondement de la demande principale laquelle porte sur l'indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération suite à la mesure de licenciement dont le demandeur a été victime après le dépôt d'une plainte pour faits de harcèlement, le demandeur soutenant que son licenciement n'est pas étranger à la plainte déposée puisque, selon lui, elle fait essentiellement allusion au conflit existant, sans le citer nommément, entre lui-même et Mr S[redacted].

D'autre part, s'il devait être conclu au fondement de la demande principale, le Tribunal de céans devra examiner le fondement de la demande reconventionnelle introduite au terme des conclusions de synthèse le 22.03.2006 postulant la condamnation du demandeur au paiement de la somme de 5.390 € à titre de dommages et intérêts du chef de plainte abusive.

1. Quant à la date du congé signifié au demandeur

La Cour de cassation a défini le congé « comme étant 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, 787 ; Cass., 12.09.1988, Pas., I, 41).

En raison de son appartenance à la catégorie des actes unilatéraux, le congé est irrévocable et à ce titre il ne peut être assorti d'une condition qu'elle soit résolutoire ou suspensive.

Pour être valable toutefois, 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 effet, le congé appartient à la catégorie des actes receptices c'est-à-dire qu'il requiert une déclaration de volonté orientée vers le destinataire. En raison de cette particularité, la volonté de congédier ne peut se manifester valablement que par un procédé approprié aux exigences de la notification.

Acte réceptice, le congé n'atteindra donc sa perfection que lorsque le processus de notification sera achevé c'est-à-dire au moment où le destinataire a eu

connaissance ou est présumé avoir eu connaissance de la manifestation de la volonté (en ce sens voyez les développements de J. Clesse, « La rupture non motivée », p.162 in « Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 03.07.1978 », Ed. Jeune barreau de Bruxelles, 1998).

Il résulte de ces développements que la décision de licencier le demandeur de ses fonctions de directeur a été portée à la connaissance de ce dernier par courrier recommandé du 08.12.2003 lui notifié par la défenderesse.

Il est, dès lors, faux sur le plan juridique de prétendre que la décision de licencier le demandeur était parfaite avant d'avoir été portée à la connaissance du demandeur et que la décision de licencier avait été prise par la défenderesse au terme de son conseil d'administration extraordinaire du 18.10.2003.

Au contraire, comme exposé au terme du courrier adressé le 25.11.2003 au demandeur par la défenderesse, la défenderesse avait manifesté dès le 18.10.2003 sa volonté de se séparer du demandeur mais cette intention n'est évidemment pas assimilable à un acte de congé en bonne et due forme qui n'atteint sa perfection que lorsque le processus de notification est achevé c'est-à-dire lorsque le destinataire du congé a pu effectivement prendre connaissance de la décision de licencier notifiée dans les formes et conditions prescrits par l'article 37 qui règle impérativement les modes de notification ainsi que le moment où l'acte sortit ses effets.

Il est, dès lors, incontestable qu'en l'espèce l'acte de licenciement du demandeur a été notifié par la défenderesse en date du 08.12.2003 soit postérieurement à la plainte motivée adressée au conseiller en prévention le 30.11.2003 comme l'atteste le rapport de transmission du fax versé par le demandeur à son dossier.

Il importe peu à cet égard de vérifier la date à laquelle la défenderesse a pu réceptionner la plainte.

En effet, l'article 32 tredecies § 1 de la loi du 11.00.2002 se réfère seulement à la circonstance selon laquelle une plainte a été déposée (ou une action intentée). Pour éviter tout problème lié à une éventuelle protection occulte, la loi précise que le conseiller en prévention est chargé d'informer immédiatement l'employeur du fait que le travailleur bénéficie de la protection, lorsqu'une procédure sur la base d'une plainte motivée est entamée au niveau de l'entreprise ou de l'institution. En pratique, la circonstance selon laquelle l'employeur licencie un travailleur protégé dont il ignore la protection aura peu d'impact car l'employeur pourra établir facilement que le licenciement est étranger au dépôt de la plainte (en ce sens voyez « La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Deux années d'application, Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2005, p.64).

Conformément au prescrit de l'article 32 tredecies de la loi du 11.06.2002, il appartient dès lors à la défenderesse de prouver que le licenciement signifié au demandeur se fonde sur des motifs étrangers à la plainte motivée pour harcèlement moral déposée par le demandeur dès lors que ce dernier a été licencié durant la période protectionnelle.

2. Quant aux motifs ayant justifié le licenciement du demandeur de ses fonctions de directeur

Il appartient au Tribunal de céans de vérifier concrètement si en l'espèce les motifs ayant justifié le licenciement du demandeur de ses fonctions de directeur sont étrangers à la plainte pour harcèlement moral déposée par ses soins le 30.11.2003 auprès du conseiller en prévention.

Pour rappel, le licenciement du demandeur est motivé par les éléments suivants : « Le Pouvoir organisateur estime que vous n'avez pas la capacité à marquer la distance nécessaire par rapport aux évènements et aux subordonnés hiérarchiques. Il estime que vous suscitez le conflit plutôt que de tenter de le résoudre voire de le régler. Il en résulte de trop grandes tensions dans l'équipe directoriale.
Le pouvoir organisateur juge, également, votre grande difficulté à articuler votre direction de l'école avec le PO ce qui entraîne également des tensions entre le PO et la direction ».

Selon Ph. Cordier, « l'article 32 tredecies de la loi du 11.06.2002 restreignant le droit de licenciement au bénéfice du travailleur qui a introduit une plainte motivée vise en fait à protéger le travailleur contre une réaction de l'employeur à la suite du dépôt d'une plainte motivée qu'il aurait introduite au niveau de l'entreprise » (voyez Ph. Cordier, « La loi du 11.06.2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », JTT 2002, n°837).

Il s'agit somme toute d'un mesure de protection prévue par le législateur pour contrer les licenciements opérés en guise de représailles au dépôt d'une plainte motivée par un travailleur se prétendant victime de faits constitutifs de harcèlement moral (ou sexuel).

Comme le relève fort opportunément Mr l'Auditeur, le législateur parle de motifs étrangers à la volonté et non de motifs étrangers aux motifs de la plainte.

En l'espèce, s'il est incontestable que le licenciement a été opéré après le dépôt de la plainte motivée, il appert, toutefois, de l'examen des dossiers des parties que le congé trouve en réalité son fondement dans des faits étrangers en eux-mêmes au dépôt de la plainte dès lors que la défenderesse a entendu sanctionner la dégradation des relations entre le demandeur et son adjoint Mr S[redacted] nuisible au bon fonctionnement de son établissement d'enseignement puisqu'elle entraînait des tensions entre le PO et la direction.

En effet, il ne saurait être contesté qu'à tout le moins lors de sa réunion du 18.10.2003, soit in tempore non suspecto, la défenderesse a pris acte » de la situation de plus en plus tendue entre la direction et la sous-direction » imputant la responsabilité de la dégradation de la situation « à un manque grave de déontologie voire d'humanité de la part de Mr [redacted] ».

Selon les termes du procès-verbal du conseil extraordinaire du 18.10.2003, « il n'est pas question d'incompétence administrative ou de mauvaise gestion de la part du directeur, mais d'un manque d'ouverture à l'autre, d'une attitude blessante et même méprisante d'un ego surdimmensionné ». Les membres du pouvoir organisateur se déclarent déçus de constater que Mr [redacted] ne répond pas au profil de directeur qu'ils souhaitaient et espéraient en le désignant à ce

poste et admettent leur erreur sur la personne ». Cette situation a conduit la défenderesse à envisager, à ce moment, le licenciement du demandeur.

Lors d'une réunion subséquente tenue le 18.11.2003, le Pouvoir organisateur a également pris acte du « choc » subi par le personnel administratif et d'éducation face au « caractère inhumain » de l'attitude adoptée par le demandeur à l'encontre de Mr S[redacted] et ce en présence de subordonnés.

Le Pouvoir organisateur relève, à cet effet, que la poursuite d'une collaboration paraît, également, impossible et illusoire aux yeux du personnel administratif et d'éducation.

Enfin, dès lors que la défenderesse a manifesté son intention de se séparer du demandeur, elle a porté cette information à la connaissance du demandeur le 25.11.2003 en l'invitant à présenter ses moyens de défense, la défenderesse lui imputant personnellement (à tort ou à raison ce que le Tribunal de céans n'a pas à examiner dans le cadre du présent débat judiciaire qui a circonscrit de manière limitative l'étendue de sa saisine au seul examen du fondement de la demande portant sur l'octroi de l'indemnité protectionnelle) la responsabilité de la « très grande tension au sein de l'équipe de direction » ainsi que « la difficulté à articuler sa direction avec le PO ce qui entraîne une tension entre le Po et la direction ».

En clair, il appert de manière incontestable des éléments des dossiers des parties que le licenciement dont le demandeur a été victime ne trouve pas son fondement dans l'existence même de la plainte motivée pour harcèlement moral déposée par ses soins mais, au contraire, dans la dégradation des relations de travail au sein du staff de direction génératrice en elle-même de tensions avec le PO.

C'est donc bien la situation conflictuelle au sein de l'équipe de direction mise en exergue et dénoncée in tempore non suspecto par la défenderesse qui est à l'origine du licenciement du demandeur dès lors que la défenderesse impute la responsabilité personnelle (à tort ou à raison) de la dégradation de la situation au demandeur et non le dépôt de la plainte motivée par le demandeur et ce même si ce dernier a entendu, au terme de cette plainte, attribuer à Mr S[redacted] la responsabilité du conflit qui les oppose en dénonçant une série de griefs constitutifs de harcèlement moral dont s'est selon lui rendu coupable Mr S[redacted].

Le licenciement dont a été victime le demandeur n'est donc pas la conséquence du dépôt de la plainte motivée (il ne s'agit pas d'un licenciement intervenu en guise de représailles) mais bien la suite logique du comportement du demandeur dénoncé par la défenderesse (à tort ou à raison) avant le dépôt de sa plainte soit in tempore non suspecto.

Il résulte des développements qui précèdent que le demandeur ne peut prétendre à l'indemnité protectionnelle visée par l'article 32 tredecies § 4 de la loi du 11.06.2002 de sorte que la demande principale doit être déclarée non fondée.

Dès lors que le Tribunal de céans estime que la demande principale apparaît non fondée, la demande reconventionnelle doit subir le même sort que la demande principale puisqu'elle a été développée à titre subsidiaire dans la seule hypothèse

où la demande principale serait déclarée fondée (voyez le dispositif des conclusions de synthèse de la défenderesse).

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT.

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications, dont il a été fait application.

Vu l'avis écrit conforme de Mr Millet, Auditeur du travail, déposé au greffe le 31.07.2006 et notifié aux parties en application de l'article 767, §3 du Code judiciaire.

Vu l'absence d'observations.

Déclare les demandes PRINCIPALE et RECONVENTIONNELLE RECEVABLES mais NON FONDEES ;

En déboute le demandeur au principal (défendeur sur reconvention) ainsi que la défenderesse au principal (demanderesse sur reconvention) ;

Conformément à l'article 1017 alinéa 3 du Code judiciaire, compense les dépens dans la mesure ci-après :

> Délaisse au demandeur au principal les frais de citation exposés par ses soins et dit pour droit que la défenderesse au principal n'a droit qu'au paiement de la moitié de l'indemnité de procédure due non liquidée à défaut d'état (la partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens : Cass., 25.06.1992, Pas., I, 959) ;

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique tenue au Palais de Justice-extension, rue de Nimy, 70 à 7000 Mons, par la quatrième chambre du Tribunal du travail de Mons, section de Mons, en date du **dix-huit octobre deux mille six**, où étaient présents:

X. VLIEGHE,	Juge, présidant la quatrième chambre,
C. DESAMORY,	Juge social au titre d'employeur,
L. PETRONE,	Juge social au titre de travailleur employé,
J-L. LEFEVRE,	Rédacteur principal, greffier assumé conformément aux dispositions de l'article 329 du code judiciaire.

LEFEVRE PETRONE DESAMORY VLIEGHE.

0 026469553

JEAN

(n° 4)

- Harcèlement moral (plainte déposée par sa direction d'école contre sa sous-direction).

- Demande d'octroi de l'assistance fonctionnelle par le bénéficiaire ; [illegible] de la mesure de licenciement signifiée après le dépôt d'une plainte motivée par harcèlement moral.

- Seule la date du congé et non l'intention de donner congé doit être prise en compte pour vérifier si le congé a été signifié durant la période protectionnelle.