

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

3<sup>ème</sup> chambre - audience publique du 1<sup>er</sup> octobre 2012

## JUGEMENT

R.G. n° 10/7489/A

Aud. n° 10/7/15/019

Contrat de travail

Rép. n° 12/ 020231

Contradictoire définitif

*EN CAUSE :*

**Monsieur D D**

partie demanderesse au principal et partie défenderesse sur reconvention, comparaisant par Monsieur Jean-Louis FAUCHET, délégué syndical à la C.S.C., dont les bureaux sont établis rue Pléinckx, 19 à 1000 Bruxelles, porteur de procuration,

*CONTRE :*

**L'A.S.B.L. MOUVEMENT CONTRE LE RACISME ET L'ANTISEMITISME ET LA XENOPHOBIE**, en abrégé '**MRAX**'

dont le siège est situé rue de la Poste, 37 à 1210 Saint-Josse-Ten-Noode, partie défenderesse au principal et partie demanderesse sur reconvention, comparaisant par Me Constant LAFFINEUR, avocat dont le cabinet est situé avenue des Gloires Nationales, 10 à 1081 Bruxelles,

\*\*\*

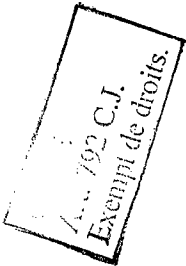
### **I. PROCEDURE**

Le Tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 CJ a été faite au préalable mais est demeurée sans résultat.

Par citation introductive d'instance du 20 mai 2010, Monsieur D a, dans le cadre de la procédure des débats succincts, demandé au Tribunal, au titre de mesure provisoire fondée sur l'article 19 al. 2, CJ, de condamner le MRAX à cesser immédiatement la campagne de dénigrement intentée à son égard et d'ordonner le retrait de tous les écrits le dénigrant sur quelque support que ce soit, sous peine d'astreinte. Par jugement interlocutoire du 27 juillet 2010, la 1<sup>ère</sup> chambre du Tribunal a déclaré la demande de mesure provisoire non fondée.

Après mise en état judiciaire de la cause, les parties, comparaisant comme dit ci-dessus, ont été entendues à l'audience publique du 3 septembre 2012. A cette audience, Monsieur Fabrizio Walter Antioco, Substitut de l'Auditeur du Travail de Bruxelles, a également été entendu en son avis oral, auquel les parties ont pu répliquer. A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré.



Dans son délibéré, le Tribunal a pris en considération les pièces suivantes :

- La citation introductive d'instance de Monsieur D signifiée le 20 mai 2010 et reçue au greffe du Tribunal le 26 mai 2010 ;
- Le jugement interlocutoire rendu par la 1<sup>ère</sup> chambre du Tribunal le 27 juillet 2010 ;
- L'ordonnance de fixation des dates des conclusions et des plaidoiries rendue, sur pied de l'article 747, §1<sup>er</sup> et § 2, CJ, le 30 août 2010, et notifiée aux parties et à leur conseil respectif par avis du 2 septembre 2010 ;
- Les conclusions du MRAX reçues au greffe du Tribunal le 5 avril 2011 ;
- Les conclusions de Monsieur D reçues au greffe du Tribunal le 25 août 2011 ;
- Les conclusions additionnelles du MRAX reçues au greffe du Tribunal le 14 décembre 2011 ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse du MRAX reçues au greffe du Tribunal le 4 juillet 2012 ;
- Le dossier inventorié de pièces de Monsieur I reçu au greffe du Tribunal le 28 mai 2010 et le 27 juillet 2012 ;
- Le dossier inventorié de pièces du MRAX reçu au greffe le 13 août 2012.

## **II. OBJET DES DEMANDES**

### **2.1. Demande principale**

Aux termes de la citation introductive d'instance et de ses conclusions du 14 décembre 2011, Monsieur E sollicite du Tribunal la condamnation du MRAX à lui payer les montants suivants :

- 26.000,77 € bruts à titre d'indemnité de rupture ;
- 23.252,88 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 308,21 € bruts à titre de rémunération des jours fériés tombant dans les 30 jours de la rupture ;
- 2.784,11 € bruts à titre de prime de fin d'année 2009 ;
- 20.045,58 € à titre d'indemnité de protection prévue par l'article 32terdecies, § 4, de la loi du 4.8.1996 ;
- 20.045,58 € à titre de dommages et intérêts pour abus de droit ;
- Les intérêts légaux et judiciaires sur ces montants et les dépens.

Monsieur D sollicite également du Tribunal qu'il déclare le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

### **2.2. Demande reconventionnelle**

Par conclusions du 5 avril 2011, le MRAX postule, sur base des articles 1235, al. 1 et 1376 Cciv., la répétition de l'indu, et par voie de conséquence la condamnation de Monsieur D au remboursement de la somme de 6.518,98 € appartenant au MRAX.

### III. FAITS

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers et pièces de procédure déposés, peuvent être résumés comme suit :

1.  
Le 31 janvier 2005, Monsieur D est engagé par le MRAX en qualité de Directeur dans les liens d'un contrat de travail d'employé (ACS) conclu pour une durée indéterminée prenant cours le 1<sup>er</sup> février 2005.
  2.  
Le 10 février 2009, Monsieur D dépose une plainte formelle auprès de l'A.S.B.L. MENSURA, Service Externe de Prévention et Protection au Travail – Département psychosocial, à l'encontre de Monsieur B, Président du MRAX, du chef de harcèlement moral.
  3.  
Par courriel du 23 avril 2009, le secrétaire du conseil d'administration du MRAX communique à Monsieur D la décision du conseil d'administration du 22 avril 2009 de le maintenir à domicile à partir du 23 avril 2009.
  4.  
Par courrier du 20 mai 2009, le MRAX met fin au maintien à domicile de Monsieur D et l'informe d'une procédure disciplinaire à son encontre.
  5.  
Le 8 juin 2009, le conseil d'administration du MRAX décide de licencier Monsieur D moyennant un préavis de 9 mois. Le procès-verbal (non approuvé) du conseil d'administration consigne notamment :  
« 4. *Délibération du C.A.*  
*Après un riche échange, le CA, par un vote secret, décide, à l'unanimité moins une abstention, de licencier le Directeur.*  
*La décision est fondée :*
    - *Sur la plainte de Mahiedie que le CA juge fondée (celle d'Aïcha est jugée non-fondée) ;*
    - *Sur le contexte plus général de la constatation d'un manque de confiance et d'une carence de compétence dans le chef du Directeur : plusieurs dysfonctionnements, discrédit vers l'extérieur et incapacité de management.**Le licenciement sera notifié à la fin du mois, et le préavis prendra cours pour 9 mois à partir du 1<sup>er</sup> juillet 09. »*
6.  
Par courrier recommandé du 23 juin 2009, le MRAX notifie à Monsieur D son licenciement moyennant un préavis de 9 mois débutant le 1<sup>er</sup> juillet 2009.
7.  
Par courrier du 8 octobre 2009, l'organisation syndicale de Monsieur D invite, en application de l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996, le MRAX à justifier le licenciement.

8.

Par courriel du 23 octobre 2009, les travailleurs du MRAX annoncent leur décision, en front commun syndical SETCa/CNE, d'observer un arrêt de travail le 23 octobre 2009 « afin de protester contre les graves dysfonctionnements internes à l'association, qui provoquent une détérioration de leurs conditions de travail, mettent en péril leur emploi et menacent l'avenir même du MRAX ».

9.

Par un courrier (non daté) adressé aux organisations syndicales SETCa/CNE, le secrétaire du conseil d'administration accuse réception du courrier du 23 octobre 2009 précité et du communiqué de presse y joint, prend acte de l'action annoncée, annonce la convocation d'un conseil d'administration extraordinaire le 30 octobre 2009 et la proposition qui sera faite à ce conseil de la fixation d'une rencontre dans la semaine du 2 au 6 novembre 2009.

10.

Le 23 octobre 2009, le MRAX publie un communiqué de presse au terme duquel il déclare notamment :

*« Le CA a décidé le licenciement du Directeur D de en juin dernier, à cause de sa (très !) mauvaise gestion administrative, financière et des ressources humaines. Le monde associatif étant généralement sous-financé, le MRAX ne peut, ni ne veut mobiliser ses moyens financiers pour lui payer des indemnités lui dispensant de prêter son préavis de neuf mois. Après une longue absence, il est revenu il y a quelques jours, juste le temps de semer la discorde montant une partie des travailleurs contre une autre, et contre leur employeur (le Conseil d'administration) »*

11.

Le même jour, soit le 23 octobre 2009, Monsieur D donne 2 interviews, la première au site [www.parlemento.com](http://www.parlemento.com) publiée sur ce site le 26 octobre 2009, la seconde à la chaîne de télévision Télé Bruxelles, diffusée le soir-même.

12.

Par courrier recommandé du 30 octobre 2009, le MRAX notifie à Monsieur D son licenciement pour motif grave. Les faits invoqués à l'appui de ce licenciement sont :

- Le fait d'avoir donné, en sa qualité de Directeur, une interview à Monsieur M K, journaliste du site internet Parlemento en violation de l'article 3.4.3. du règlement d'ordre intérieur du MRAX qui prévoit que « [...] la Direction représente le MRAX vis-à-vis de l'extérieur, en concertation avec le/la Président-e » ;
- Le fait d'avoir tenu lors de cette interview de nombreux propos diffamatoires et calomnieux et d'avoir dénigré l'association et ses organes représentatifs.

13.

Par courrier recommandé du 4 décembre 2009, Monsieur L conteste, par la voie de son organisation syndicale, la régularité de son licenciement pour motif grave. Un échange de courriers s'ensuit entre le MRAX et l'organisation syndicale de Monsieur L

14.

Aucun accord amiable n'ayant pu être dégagé entre les parties, Monsieur D assigne le MRAX en justice le 20 mai 2010.

#### IV. DISCUSSION

##### 4.1. Examen de la demande principale

###### 4.1.1. En ce qui concerne l'indemnité de rupture

1.

Monsieur D conteste son licenciement pour motif grave notifié le 30 octobre 2009. Il soutient que son licenciement est irrégulier et non fondé. Il réclame en conséquence 26.000,77 € bruts à titre d'indemnité de rupture correspondant au solde du préavis de 9 mois initialement notifié et 23.252,88 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis correspondant à 6 mois.

2.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

*«Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.*

*Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

*Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.*

*Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.*

*A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.*

*Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.*

*La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.*

*La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »*

3.

Monsieur D soutient, en premier lieu, que le licenciement pour motif grave notifié le 30 octobre 2009 est irrégulier car tardif. Il soutient que les faits invoqués à l'appui de son licenciement étaient connus de son employeur depuis le 23 octobre 2009, soit depuis plus de 3 jours. Monsieur D fonde sa position sur la présence de Madame Cohen lors des interviews du 23 octobre 2009.

Il incombe au MRAX d'établir qu'il a respecté le délai dans lequel il doit invoquer le motif grave.

Le délai de trois jours visé à l'article 35 précité ne prend cours qu'au moment où la personne compétente pour prendre la décision de rompre le contrat est informée du fait fautif imputé au travailleur (not. Cass., 14.5.2001, *J.T.T.*, 2001, 390 ; *Chron. D. S.*, 2001, 494).

En l'espèce, le conseil d'administration du MRAX est, conformément aux articles 21 des statuts du MRAX et 3.4.2. du règlement d'ordre intérieur, l'organe compétent pour licencier le Directeur de l'association et sa compétence est exclusive (pièces n°1 et n°2 du dossier du MRAX). Le délai de 3 jours commence donc à courir à partir du moment où les membres de ce conseil, valablement constitué, reçoivent des informations complètes et décisives sur les motifs invoqués pour le congé.

De la chronologie des faits telle qu'elle peut être restituée sur la base des pièces versées aux débats, il apparaît que :

- Le vendredi 23 octobre 2009, Monsieur D. ; donne deux interviews, l'une au journaliste du site Parlamento et la seconde à l'équipe de Télé Bruxelles ; cette seconde interview est diffusée le soir-même ;
- Le lundi 26 octobre 2009, le contenu de la première interview est publié sur le site Parlamento ;
- Le vendredi 30 octobre 2009, le conseil d'administration du MRAX se réunit et ses membres sont informés des faits reprochés à Monsieur D.
- Le même jour, soit le 30 octobre 2009, le conseil d'administration adresse à Monsieur D. un courrier recommandé lui notifiant son licenciement pour motif grave.

Le licenciement de Monsieur D. est donc intervenu le jour-même de la réunion du conseil d'administration au cours de laquelle ses membres ont été informés des faits reprochés.

L'organe compétent étant le conseil d'administration et non les membres de celui-ci pris individuellement, la circonstance que certains des membres du conseil d'administration, en l'occurrence Madame C. -voire Monsieur E. , également interviewé le même jour-, aient dès le 23 octobre 2009 eu connaissance de l'interview donnée par Monsieur D. ne fait pas courir le délai.

Il ne peut du reste être tiré argument de ce que l'article 3.4.2. du règlement d'ordre intérieur prévoit la possibilité de convoquer le conseil d'administration dans un délai inférieur à trois jours puisque, d'une part, il n'est pas possible, sur la base des pièces versées aux débats, d'exclure que cette possibilité ait été mise en œuvre pour la convocation du conseil d'administration en date du 30 octobre 2009 ; d'autre part, le seul fait que le conseil d'administration aurait pu théoriquement avoir la possibilité de connaître le fait reproché plus de 3 jours avant le licenciement notifié le 30 octobre 2009 ne rend pas le congé notifié à cette date tardif (v. en ce sens, Cass., 14.5.2001, *J.T.T.*, 2001, 390).

Le licenciement pour motif grave notifié le 30 octobre 2009 est donc régulier.

4.

Monsieur D. conteste le bien-fondé de son licenciement pour motif grave. Il estime qu'en répondant à la sollicitation des journalistes de Parlamento et Télé Bruxelles, il n'a fait que répondre à des accusations mettant en cause son honorabilité dans le contexte de médiatisation de l'arrêt de travail d'une partie du personnel et qu'il n'a commis aucune faute grave.

L'article 35 précité n'impose ni que la faute soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice : il suffit « *que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles* » (Cass. 6.3.1995, *J.T.T.*, 1995, 281 ; Cass. 9.3.1987, *J.T.T.*, 1987, 128).

La faute qui peut être invoquée à l'appui d'un licenciement pour motif grave n'est pas une notion absolue. Elle doit être appréciée *in concreto* dans le chef du travailleur. Le fait constitutif de motif grave est donc le fait lui-même étayé de toutes les circonstances à la lumière desquelles il revêt le caractère d'un motif grave de rupture du contrat de travail (Cass. 3 juin 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 437, Cass. 13 décembre 1982, *Pas.*, 1983, I, p. 459, Cass. 18 février 1980, *J.T.T.*, 1981, p. 35).

Les faits invoqués à l'appui du licenciement pour motif grave de Monsieur D sont :

- Le fait d'avoir donné, en sa qualité de Directeur, une interview à Monsieur M K journaliste du site internet Parlemento en violation de l'article 3.4.3. du règlement d'ordre intérieur du MRAX qui prévoit que « [...] la Direction représente le MRAX vis-à-vis de l'extérieur, en concertation avec le/la Président-e » ;
- Le fait d'avoir tenu lors de cette interview de nombreux propos diffamatoires et calomnieux et d'avoir dénigré l'association et ses organes représentatifs.

La charge de la preuve des faits invoqués comme motif grave incombe à la partie qui invoque le motif grave, en l'occurrence le MRAX. Le MRAX doit établir tant la matérialité des faits qu'il invoque, que leur caractère fautif et la perte de confiance induite par la faute grave invoquée. Cette preuve peut être rapportée par toutes voies de droit (Cass. 13.10.1986, *Pas.*, 1987, 164 ; Cass. 24.9.1979, *J.T.T.*, 1980, 98).

En l'espèce, la réalité de l'interview et son contenu sont établis par les pièces du dossier de la procédure. Ces éléments ne sont d'ailleurs pas contestés par Monsieur D

Il s'impose donc d'examiner si les faits reprochés à Monsieur D sont des fautes à ce point graves qu'elles ont pu justifier son licenciement sur-le-champ.

Le degré de gravité des faits invoqués comme motif grave doit être apprécié en tenant compte des circonstances de fait.

De la chronologie des faits telle qu'elle peut être reconstituée sur la base des pièces du dossier de la procédure, en particulier les pièces n°14 à 17 du dossier de Monsieur D (farde I), il ressort que :

- d'une part, les propos de Monsieur D et leur diffusion par voie de presse s'inscrivent dans le contexte de la médiatisation de l'arrêt de travail d'une partie des travailleurs du MRAX le 23 octobre 2009 ;
- d'autre part, ces propos ont été tenus en réponse aux déclarations du MRAX, consignées dans son communiqué de presse du 23 octobre 2009, mettant nommément en cause son Directeur, Monsieur D, et critiquant publiquement les états de services de ce dernier.

Le caractère bien-fondé ou non des critiques émises par le MRAX à l'endroit de sa Direction est indifférent tant il est clair que la mise en cause personnelle du Directeur a été délibérée de la part du MRAX. Le MRAX n'a en effet pu raisonnablement se méprendre sur la portée largement préjudiciable de ses propos pour la réputation et l'avenir professionnel de Monsieur D, alors en préavis.

Ainsi, tenant compte tant du caractère dégradé de la relation entre les parties -lequel ressort notamment des pièces n°8, 10, 11, 14 et 22 (farde I) et n°3, 7 et 8 (farde II) du dossier de Monsieur D - que du contexte de mise en cause personnelle de Monsieur D par le MRAX, il y a lieu de considérer que la sortie médiatique de Monsieur D n'est qu'une réaction défensive légitime à l'atteinte portée publiquement à sa réputation, en manière telle qu'elle ne suffit en l'espèce pas à fonder le licenciement pour motif grave de ce dernier.

Dans ce contexte, l'argument puisé par le MRAX dans les dispositions de son règlement d'ordre intérieur, qui prévoient une concertation entre la Présidence et la Direction pour les actes de représentation externe (articles 1.7 et 3.4.3. du règlement, pièce n°6 du dossier de Monsieur D (farde I)), manque en pertinence. En effet, outre que le Tribunal n'est pas tenu par les dispositions de ce règlement, le MRAX ne peut exiger une concertation préalable là où il apparaît que, du fait-même de sa Présidence, auteur des propos ayant actionné, dans le chef de Monsieur D un droit de réponse, aucune concertation, précisément entre la Présidence du MRAX et Monsieur D, n'a été possible.

Il est tout aussi indifférent, tenant compte de ce même contexte, de connaître le rôle de Monsieur D dans l'initiative des deux interviews.

Eu égard à ce qui précède, le MRAX ne démontre pas à suffisance de droit que les faits invoqués à l'appui du licenciement pour motif grave de Monsieur D revêtent, au regard des circonstances et du contexte propres à la cause, le caractère de gravité requis pour fonder un licenciement sur le champ, sans préavis ni indemnité.

5.

Le motif grave n'étant pas fondé, Monsieur D a droit à la partie restante du préavis qui a été notifié et, le cas échéant, à l'indemnité complémentaire de préavis qui compense l'éventuelle insuffisance de celui-ci.

Monsieur D chiffre l'indemnité correspondant au solde restant du préavis de 9 mois initialement notifié à 26.000,77 €, tenant compte d'une rémunération annuelle de référence de 46.505,75 € et de 37 jours de suspension. Ce montant n'est pas contesté par le MRAX ni quant à la rémunération ayant servi de base à son calcul ni quant au mode de calcul (v. pièce n° 35 du dossier de Monsieur D (farde 1)) et apparaît correct sur la base des fiches de paie produites. Il est dû.

Monsieur D réclame une indemnité complémentaire de 6 mois portant la durée totale de son préavis et de l'indemnité qui en tient lieu à 15 mois, ce qui correspond selon lui au préavis raisonnable (déterminé par application de la grille Claeys).

Le MRAX estime, subsidiairement, que le délai de 9 mois notifié constitue un délai de préavis raisonnable.

L'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose « Lorsque la rémunération annuelle excède [29 729 € (en 2009)], les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge. »



Ce délai de préavis ne peut être inférieur à trois mois par tranche de cinq ans d'ancienneté (v. article 82, § 3, al. 2).

Différentes formules mathématiques sont utilisées par les praticiens pour déterminer cette durée. La plus utilisée est la grille Claeys. Si ces formules permettent d'éviter l'écueil d'une certaine subjectivité par le biais d'une objectivation comparative, elles ne revêtent cependant aucun caractère obligatoire à l'égard du juge.

Suivant l'enseignement de la Cour de cassation, « Le délai de préavis pour un employé supérieur doit être fixé par le juge, eu égard à la possibilité pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause » (Cass., 4.2.1991, R.G. n° 7287, [www.juridat.be](http://www.juridat.be))

Le Tribunal fait à cet égard sienne l'analyse selon laquelle

- l'indemnité de préavis visée à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 précitée doit compenser, de manière forfaitaire, le préjudice causé à celui qui est victime de la rupture (Cass., 7.5.2001, *J.T.T.*, 2001, 410) ;
- la durée du préavis couvert par cette indemnité est déterminée pour un employé dit supérieur par les difficultés de reclassement professionnel dans un emploi équivalent et convenable. Les éléments propres à la cause qui doivent déterminer la durée de préavis sont exclusivement les éléments qui déterminent les difficultés de reclassement du travailleur : l'âge, l'ancienneté, la rémunération, la fonction (v. not. Cass., 3.2.2003, *J.T.T.*, 2003, 262 ; C. WANTIEZ, « Préavis convenable et notion d'ancienneté ininterrompue », note sous C. trav., Liège, 20.11.1996, *J.T.T.*, 1997, 135). En conséquence, la situation financière de l'auteur du congé pas plus que les manquements éventuels du travailleur ne peuvent avoir d'incidence sur la durée du préavis convenable (Cass., 23.2.1987, *Pas.*, 1987, 1, 753 ; *J.T.T.*, 1987, 265).

En l'espèce, les critères à prendre en considération pour la détermination du préavis, tels que figés au 23 juin 2009, date du licenciement moyennant préavis, sont les suivants :

- âge (date de naissance : 27.4.1966) : 43 ans et presque 2 mois
- ancienneté conventionnelle (pièces n°2, 24 et 33 du dossier de Monsieur D (farde I))<sup>1</sup> : 11 ans et presque 1 mois
- rémunération annuelle : 46.505,75 €
- fonction : *Directeur*

Le préavis légal minimum est de 9 mois.

Tenant compte de ces éléments et du minimum imposé par l'article 82, § 3, al. 2 précité, le Tribunal estime que le préavis raisonnable auquel Monsieur D pouvait prétendre est de 11 mois.

La détermination du préavis retenue ci-avant est confortée par l'évolution législative clairement marquée en ce sens, et en particulier l'article 86/2 introduit dans la loi du 3 juillet 1978 par l'article 27 de la loi du 12 avril 2011 (M.B. 28.4.2011), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

<sup>1</sup> Aux termes de l'attestation produite sous la pièce n°2 du dossier de Monsieur D, il est reconnu à ce dernier une ancienneté de 7 ans au 1.6.2005. Les feuilles de paie produites sous les pièces n°24 et n°33 du dossier de Monsieur D rapportent le 1.6.1998 comme date d'entrée.

Il n'y a pas lieu de tenir compte des éléments avancés par le MRAX pour limiter le préavis -en l'occurrence, le comportement de Monsieur D et les prétendues carences mises en exergue dans le rapport d'évaluation produit sous la pièce n°13 de son dossier-, lesquels sont sans incidence quant à déterminer la réparation forfaitaire que constitue l'indemnité de préavis, outre le fait que ces éléments ne sont pas établis.

Tenant compte du préavis de 9 mois initialement notifié, Monsieur D a droit à une indemnité complémentaire de préavis de 2 mois, calculée sur la base d'une rémunération annuelle de référence non contestée de 46.505,75 € (v. *supra*), soit un montant de 7.750,96 € bruts.

4.1.2. En ce qui concerne la rémunération des jours fériés tombant dans les 30 jours de la rupture

Monsieur D réclame le salaire des deux jours fériés survenus dans les 30 jours de la fin de son contrat de travail (1<sup>er</sup> et 11 novembre 2009) ainsi que la prime de fin d'année 2009.

Conformément à l'article 14 de l'Arrêté Royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4.1.1974 relative aux jours fériés, l'employeur reste tenu de payer au travailleur qui compte plus d'un mois de service le salaire des jours fériés qui surviennent dans la période de 30 jours qui suit la fin du contrat de travail.

Tenant compte du caractère non fondé du licenciement pour motif grave de Monsieur D (v. *supra*, section 4.1.1.) et de ce qu'il n'est pas fait état d'une reprise du travail mettant fin à l'obligation de paiement, il y a lieu de faire droit à ce chef de demande, à hauteur du montant réclamé et non contesté de 308,21 € bruts.

4.1.3. En ce qui concerne la prime de fin d'année 2009

Tenant compte du caractère non fondé du licenciement pour motif grave de Monsieur D (v. *supra*, section 4.1.1.), des dispositions sectorielles applicables (v. pièce n°34 du dossier de pièces de Monsieur D ) et de ce que ce chef de demande n'est pas autrement contesté, ni quant à son principe, ni quant à son montant, il y a lieu d'y faire droit, à hauteur du montant réclamé et non contesté de 2.784,11 € bruts.

4.1.4. En ce qui concerne l'indemnité de protection prévue par l'article 32terdecies, § 4, de la loi du 4 août 1996

Monsieur D réclame le paiement de l'indemnité de protection visée à l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le MRAX estime ne pas devoir l'indemnité de protection dès lors que le licenciement de Monsieur D est étranger à la plainte pour harcèlement moral déposée par ce dernier.

L'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996, dans sa version applicable aux faits de la cause, dispose :

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

1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

[...]

§2. La charge de la preuve des motifs et des justifications 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. [...]

§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.

[...]

§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 1er, 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 § 1er;

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

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.

[...] »

Ainsi, pour pouvoir prétendre au bénéfice de la protection contre le licenciement organisé par la loi du 4 août 1996, Monsieur D. doit avoir, avant que le MRAX ne mette fin à son contrat de travail, introduit une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, soit auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance de la loi c'est-à-dire la Direction Contrôle du bien-être au travail.

En l'espèce, Monsieur D. a déposé une plainte formelle auprès de l'A.S.B.L. MENSURA, Service Externe de Prévention et Protection au Travail – Département psychosocial, le 10 février 2009. Ce fait est établi (v. pièce n°1 du dossier de Monsieur D. (farde II) et n'est pas contesté par le MRAX.

Le licenciement de Monsieur D. est intervenu dans les douze mois qui ont suivi le dépôt de la plainte formelle de ce dernier.

Suivant une position doctrinale et jurisprudentielle dominante, tous les motifs qui sont à l'origine de la rupture doivent être étrangers à la plainte. Ainsi, si plusieurs motifs de licenciement existent et qu'un de ces motifs est lié à la plainte, l'indemnité est due (J.-P. CORDIER et P. BRASSEUR, « Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflit... », Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2009, 293 ; C.E., 19.5.2003, De Keye, n° 119537, disponible sur [www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be)).

En d'autres termes, l'employeur doit prouver non seulement qu'il avait des motifs étrangers à la plainte mais en outre que ces motifs étaient les seuls. Si un doute persiste sur un des motifs, l'employeur ne satisfait pas à la charge de la preuve et est redevable de l'indemnité de protection.

Le MRAX a donc la charge de la preuve des motifs étrangers à la plainte s'il entend échapper au paiement de l'indemnité forfaitaire de protection réclamée par Monsieur D.

De l'examen des pièces versées aux débats, il ressort ce qui suit :

- d'une part, l'examen du procès-verbal du conseil d'administration du MRAX du 8 juin 2009 ne permet pas d'établir les motifs étrangers allégués par le MRAX. Au contraire, il ressort de ce procès-verbal que la délibération du conseil d'administration est intervenue « *après un riche échange* » consacré aux deux points principaux mis à l'ordre du jour, dont précisément le « *suivi de la plainte pour harcèlement du Directeur à l'encontre du Président (suivi du rapport final de MENSURA)* » (v. point 4, p. 4 de la pièce n°10 du dossier de Monsieur D (farde I)). Il est à cet endroit indifférent de constater que le procès-verbal versé au dossier de la procédure n'est pas approuvé.
- d'autre part, le MRAX ne verse aux débats aucun autre élément ou pièces établissant que le licenciement de Monsieur D serait étranger à sa plainte.

Le MRAX ne prouve donc pas que les motifs du licenciement de Monsieur D sont étrangers à la plainte déposée par ce dernier. L'indemnité de protection est due.

De manière surabondante, le Tribunal relève encore -ralliant en cela l'avis donné par le ministère public- que c'est de manière erronée que le MRAX, constatant l'absence de demande de réintégration de Monsieur D, subordonne la débiteur de l'indemnité de protection à une condition supplémentaire, en l'occurrence la reconnaissance par le Tribunal que les faits de violence ou de harcèlement qu'il invoquait dans sa plainte sont établis. Cette erreur procède de la référence à une version antérieure du texte de l'article 32terdecies, qui n'était plus en vigueur au moment des faits de la cause<sup>2</sup>.

Le montant réclamé par Monsieur D) à titre d'indemnité de protection n'est pas critiqué par le MRAX. Il est dû.

#### 4.1.5. En ce qui concerne les dommages et intérêts pour abus de droit

La demande de dommages et intérêts pour abus de droit est formulée à titre subsidiaire « *si le Tribunal ne devait pas considérer que le concluant peut prétendre à une indemnité de protection due en vertu de l'art. 32terdecies de la loi du 4 août 1996 [...]* » (v. conclusions de Monsieur D. du 25.8.2011; p.13). Tenant compte du caractère fondé de la demande d'indemnité de protection, il ne se justifie pas d'examiner plus avant cette demande subsidiaire.

#### 4.1.6. En ce qui concerne la demande d'exécution provisoire

L'effet suspensif des voies de recours ordinaires est le principe. L'exécution provisoire est l'exception, de sorte que cette demande doit être spécialement motivée pour que le Tribunal puisse y faire droit. Monsieur D ne fait état d'aucun moyen particulier à l'appui de cette demande, qu'il ne reprend d'ailleurs pas dans ses conclusions. Le Tribunal ne peut dès lors pas y faire droit.

<sup>2</sup> Le § 5 de l'article 32terdecies de la loi du 4.8.1996 a été abrogé par l'article 13 d) de la loi du 10.1.2007 (M.B. 6.6.2007), entré en vigueur le 16.6.2007.

#### **4.2. Examen de la demande reconventionnelle**

Le MRAX réclame le remboursement de la somme de 6.518,98 € créditant, au 1<sup>er</sup> janvier 2010, un compte bancaire dont Monsieur D est titulaire en son nom personnel. Le MRAX soutient que ces fonds lui appartiennent et auraient été virés par erreur (à hauteur d'un montant de 6.282,66 €) par l'association sur le compte précité.

A l'audience publique du 3 septembre 2012, le conseil de Monsieur D rapporte que le montant réclamé aurait été remboursé au MRAX en date du 24 novembre 2011. Aucune pièce probante n'est versée aux débats à cet égard, le MRAX maintenant, en terme de répliques, des réserves quant au remboursement allégué et au montant remboursé.

Le MRAX ne démontrant cependant ni le versement -par erreur- des fonds litigieux, ni le caractère indu du paiement, les conditions de la répétition de l'indu imposées par les articles 1235, al. 1 et 1376, Cciv, ne sont pas remplies.

La demande reconventionnelle est dès lors non fondée.

#### **PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL,**

#### **Statuant contradictoirement,**

Après avoir entendu Monsieur Fabrizio Walter Antioco, Substitut de l'Auditeur du Travail, en son avis conforme donné verbalement à l'audience publique du 3 septembre 2012, auquel la partie défenderesse a répliqué,

Déclare la demande de Monsieur E recevable et partiellement fondée dans la mesure définie ci-après,

Condamne l'A.S.B.L. MOUVEMENT CONTRE LE RACISME ET L'ANTISEMITISME ET LA XENOPHOBIE à payer à Monsieur D les sommes suivantes, dont elle déduira, le cas échéant, les retenues sociales et fiscales obligatoires à verser aux administrations compétentes :

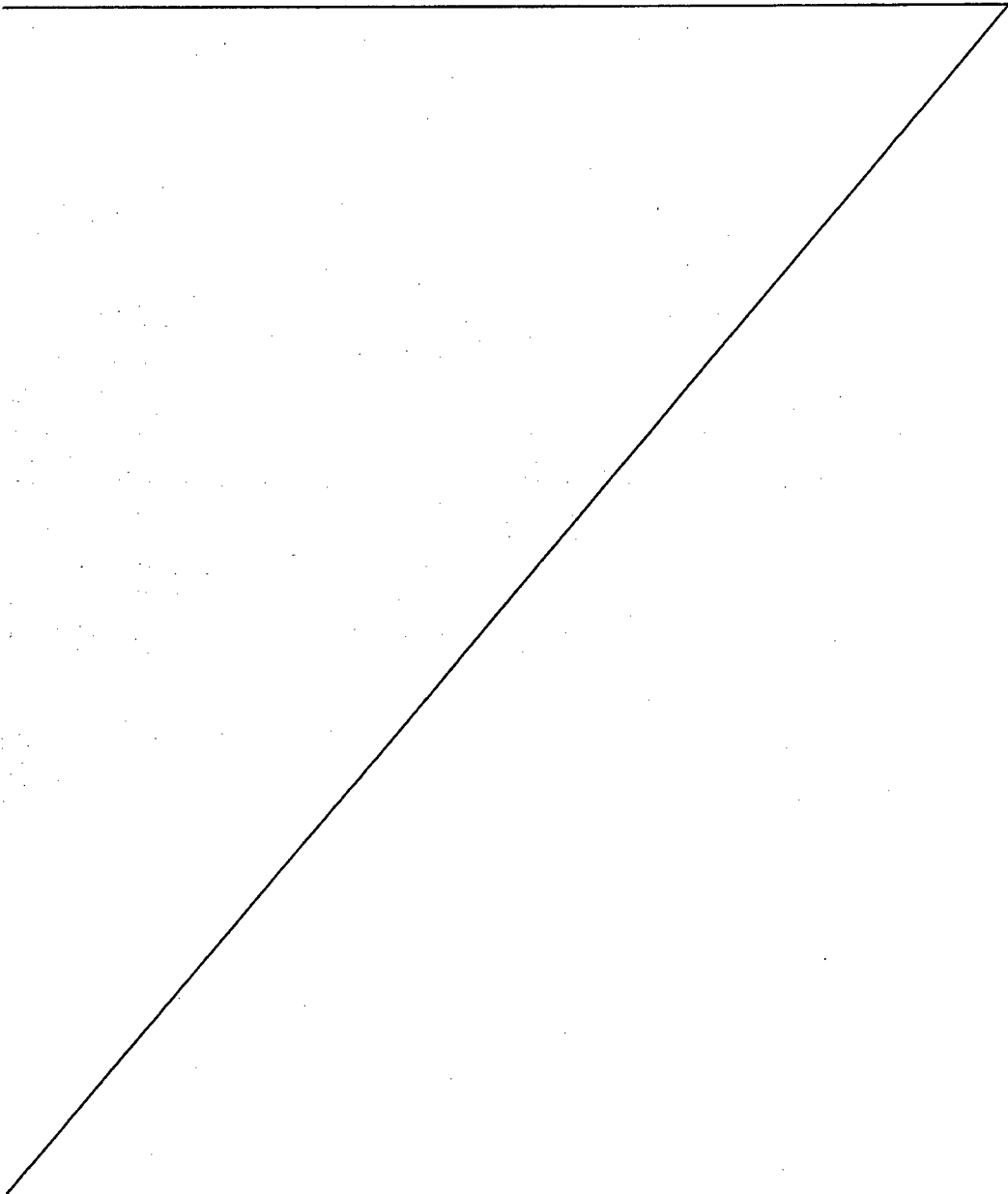
- 26.000,77 € bruts à titre d'indemnité de rupture ;
- 7.750,96 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 308,21 € bruts à titre de rémunération des jours fériés tombant dans les 30 jours de la rupture ;
- 2.784,11 € bruts à titre de prime de fin d'année 2009 ;
- 20.045,58 € à titre d'indemnité de protection prévue par l'article 32terdecies, § 4, de la loi du 4.8.1996 ;
- les intérêts légaux et judiciaires calculés comme de droit sur ces sommes brutes ;

Déboute Monsieur D pour le surplus ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ;

Déclare la demande reconventionnelle de l'A.S.B.L. MOUVEMENT CONTRE LE RACISME ET L'ANTISEMITISME ET LA XENOPHOBIE non fondée;

Délaisse à l'A.S.B.L. MOUVEMENT CONTRE LE RACISME ET L'ANTISEMITISME ET LA XENOPHOBIE ses propres frais et dépens et la condamne à payer à Monsieur D la somme de 144,79 € représentant les frais de citation.



Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du Travail où siégeaient :

Aurore GILLET  
Marc VERBRUGGEN  
Francys WISNIEWSKI

Juge,  
Juge Social Employeur,  
Juge Social Employé,

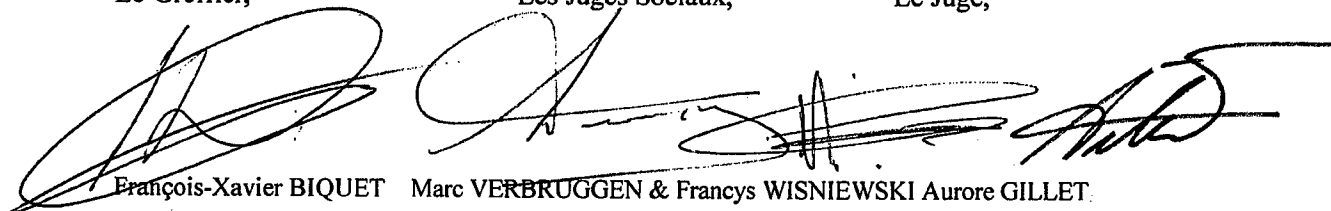
et prononcé à l'audience publique du 10.10.12  
par :

Madame Aurore GILLET, Juge,  
assistée de Monsieur François-Xavier BIQUET, Greffier Délégué.

Le Greffier,

Les Juges Sociaux,

Le Juge,



François-Xavier BIQUET Marc VERBRUGGEN & Francys WISNIEWSKI Aurore GILLET.