REP.N°

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NAMUR

2ème chambre – Audience publique du 24 février 2009

JUGEMENT

R.G. n° 07/132.151/A

EN CAUSE DE :

Monsieur Mohamed A , employé, domicilié à

ayant pour conseil et comparaissant par Maître Thibault MAUDOUX, avocat à Namur,

DEMANDEUR, d'une part ;

CONTRE :

W.E. BELGIUM, société anonyme, inscrite à BCE sous le numéro 0423.996.601, dont le siège social est sis à 2110 Wijnegem, Ertbrugstraat 136,

ayant pour conseil Maître Jean-Philippe CORDIER, et comparaissant par Maître Stéphanie BECHET, avocats à 1000 Bruxelles, Rue de Loxum, 25,

DEFENDERESSE, d'autre part.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal prononce le jugement suivant :

Monsieur A peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire correspondant à la rémunération d'un mois. WE BELGIUM doit lui verser à ce titre une somme de **3.512,09 EUR** brut. Les intérêts sont dus sur cette somme brute à partir du 30 juin 2006.

Monsieur A ne bénéficiait pas de la protection contre le licenciement visée à l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Il ne peut donc pas prétendre à l'indemnité de protection correspondant à la rémunération de six mois qu'il postule.

En négligeant de mettre en place les structures d'accueil légalement prescrites pour recevoir les plaintes des travailleurs en cas de violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail, et en ne régularisant pas immédiatement la situation une fois déposée la « plainte » du travailleur, WE BELGIUM a commis deux fautes. Ces fautes ont causé un dommage à Monsieur A consistant en la perte d'une chance de voir le conflit entre lui et certains membres de son magasin résolu ou apaisé à l'intervention d'un conseiller en prévention ou d'une personne de confiance, ce qui aurait peut-être permis à Monsieur A de conserver son emploi. WE BELGIUM doit payer à Monsieur A une somme de **3.500,00 EUR**, en réparation de ce dommage particulier. Cette somme n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale, ni à la retenue du précompte professionnel. Les intérêts sont dus à partir du 30 juin 2006.

WE BELGIUM doit verser à Monsieur A l'indemnité de procédure fixée au montant de base, soit 2.500,00 EUR, ainsi que les frais de citation, soit 248,63 EUR.

MOTIVATION DE LA DECISION

Le jugement est fondé sur les motifs suivants :

I. LES FAITS :

1.

Monsieur A est entré au service de la S.A. W.E. BELGIUM (ci-après « la Société » ou « WE BELGIUM ») le 16 septembre 1995, dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée.

Le 1er juin 2005, il est nommé responsable du magasin WE hommes et WE femmes de Namur. En cette qualité, il assure l'animation et la supervision d'une équipe d'une dizaine de vendeurs.

Manifestement, Monsieur A donne satisfaction à son employeur, en tout cas sur le plan des ventes, ainsi qu'en attestent les relevés d'objectifs et lettres de félicitations reçues **(pièces n°5, 6, 7 et 8 du dossier de Monsieur A)**.

2.

Le 14 avril 2006, une secrétaire permanente du SETCa (Namur) adresse un courrier électronique à la Société. Elle s'y émeut « d'actes indélicats voire très graves » qui seraient commis par Monsieur A et sollicite une rencontre avec la direction de la société afin d'en conférer **(pièce n°2*bis* du dossier de la société)**.

La société dépose par ailleurs une liste de revendications et plaintes formulées par les travailleurs du magasin de Namur à l'encontre de la personne de Monsieur A et de sa gestion du magasin et de son équipe **(pièce n°3 du dossier de la société)**.

3.

Une rencontre a ensuite lieu entre Monsieur A et la direction de la Société. Par courrier du 2 mai 2006, la Société confirme la teneur de cet entretien et les actions à mettre en œuvre par Monsieur A : afficher correctement les horaires, fermer le magasin en présence d'un membre de l'équipe et refuser l'accès au stock à toute personne étrangère au magasin. La Société fait également savoir à Monsieur A que son attitude de management est perçue « comme trop directive » par son équipe. La Société termine son courrier en réitérant sa confiance au travailleur et en lui faisant savoir qu'elle n'a « pas de faits graves à (lui) reprocher » **(annexe n°2 du dossier répressif joint au dossier de Monsieur A)**.

4.

Par courrier du 2 mai 2006, un sieur Lefèvre, père de l'une des travailleuses occupées au sein du magasin de Namur, écrit un long courrier à la Société, dans lequel il stigmatise de manière très virulente, voire violente à certains moments, la gestion et la personne de Monsieur A **(pièce n°4 du dossier de la société).**

5.

La direction de la Société entame ensuite des discussions avec les travailleuses plaignantes, puis avec Monsieur A . A l'issue de ces discussions, la Société propose à Monsieur A une mutation dans le magasin WE de Liège.

6.

Par télécopie et courrier du 15 mai 2006, le conseil de Monsieur A s'adresse à Madame B , *Human Resources Manager* de la Société. Il y proteste contre les accusations, notamment de vol de marchandises et de détournement d'argent, qui auraient été formulées à l'encontre de son client par certaines travailleuses. Il y sollicite également que la direction intervienne en vue de résoudre le conflit et que les travailleuses en question soient rappelées à l'ordre.

Dans le même courrier, le conseil de Monsieur A écrit :

> « *Je vous remercie donc de bien vouloir me confirmer que des décisions sont prises, au niveau interne, pour que de tels faits n'aient pas à se reproduire et je vous remercie, à tout le moins, de considérer la présente comme plainte au sens de l'article 30 du règlement de travail réglant la protection contre la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel* » **(pièce n°5 du dossier de la société).**

Le conseil de Monsieur A prend également acte de la proposition de mutation de son client au magasin WE de Liège, mais y oppose une fin de non-recevoir compte tenu de l'éloignement de ce magasin par rapport au lieu de travail actuel, et précisant souhaiter que la Société trouve une solution alternative qui rencontre l'assentiment respectif des parties.

7.

La Société, en la personne de Madame B , répond à ce courrier le même jour, expliquant avoir entendu 10 travailleurs du magasin lui ayant fait part de « tensions énormes », du fait que la communication avec Monsieur A était devenue « impossible » et qu'il régnait de manière générale une ambiance très chargée et pénible au sein du magasin de Namur. Madame B écrit également qu' « *en bon père de famille et soucieux du bon fonctionnement de nos magasins et de la sérénité de nos travailleurs, nous devons chercher une solution mais il nous semble évident que l'équipe et son manager ne puissent plus travailler ensemble tant la tension est importante. Dans une entreprise qui favorise les mutations de ses managers dans une perspective d'évolution, nous avons effectivement proposé une mutation vers Liège non dans le cadre d'une sanction mais*

pour arrêter un système d'escalade et permettre à Monsieur A de continuer son développement et sa carrière au sein de WE Belgium » **(pièce n° 3 de la sous-farde 2 du dossier de Monsieur A).**

Le conseil de Monsieur A répond à ce courrier le 22 mai 2006, s'opposant à la mutation de son client à Liège **(pièce n°7 de la sous-farde 2 du dossier de Monsieur A).**

8.

S'ensuit une correspondance entre les conseils respectifs des parties, dont il ressort que chacune campe sur sa position **(pièces n°9, 10, 12 et 13 de la sous-farde 2 du dossier de Monsieur A).**

9.

Par courrier recommandé du 30 juin 2006, la Société met fin au contrat de travail de Monsieur A avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de 10 mois **(pièce n°6 du dossier de la société).**

10.

Par courrier recommandé du 28 juillet 2006, Monsieur A sollicite sa réintégration au sein de la Société, ce qui lui est refusé par cette dernière par courrier du 7 août 2006 **(pièces n° 17 et 18 de la sous-farde 2 du dossier de Monsieur A).**

II. LES DEMANDES :

Monsieur A estime qu'il pouvait prétendre à un préavis d'une durée de 12 mois et sollicite par conséquent le versement d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire, égale à la rémunération de 2 mois.

Il sollicite également la condamnation de la Société à lui verser l'indemnité de protection contre le licenciement visée à l'article 32*tredecies*, §4 de la loi du 11 juin 2002 ou, à défaut, une somme équivalente en réparation de l'abus de droit que la Société aurait commis en le licenciant.

III. DISCUSSION :

1. L'indemnité compensatoire de préavis

En droit

L'article 82, §3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose, en son premier alinéa, que « *lorsque la rémunération annuelle excède (27.597 EUR, en 2006), les délais de préavis à observer par l'employeur et l'employé sont fixés par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge* ».

Les cours et tribunaux du travail considèrent généralement que la durée du préavis est fonction des difficultés de reclassement professionnel dans un emploi équivalent et convenable et qu'il appartient au juge d'apprécier, au moment de la notification du préavis, la chance de l'employé de retrouver rapidement un tel emploi compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions de sa rémunération ou d'autres éventuels éléments propres à la cause[1].

En revanche, pour la majorité de la jurisprudence, ni les difficultés financières de l'employeur, ni la qualité des services rendus par le travailleur, ni son comportement, bon ou mauvais, ne constituent des éléments propres à la cause dont le juge pourrait ou devrait tenir compte[2].

En l'espèce

A défaut de circonstances particulières à la cause, le Tribunal a égard aux critères habituellement retenus par la jurisprudence, à savoir l'âge, l'ancienneté, la fonction et la rémunération du travailleur au moment de son licenciement :

- âge (naissance le 22 mars 1976) : 30 ans et 3 mois ;
- ancienneté (entrée le 16 septembre 1995) : 10 ans et 10 mois ;
- fonction : responsable de magasin.

Quant à la rémunération annuelle de référence, les parties s'entendent pour la fixer à la somme de 42.145,13 EUR.

Sur base de ces éléments, le Tribunal estime que Monsieur A pouvait prétendre à un préavis d'une durée de 11 mois.

---

[1] Cass., 9 mai 1994, *J.T.T.*, 1995, p. 8; Cass., 4 février 1991, *Pas.*, 1991, I, p. 536; Cass., 6 novembre 1989, *J.T.T.*, 1989, p. 482

[2] Voy. notamment Trib. trav. Charleroi, 12 janvier 2009, R.G. n°08/978/A

Compte tenu de l'indemnité compensatoire de préavis déjà versée, correspondant à la rémunération de 10 mois, la Société est donc redevable à Monsieur A d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire correspondant à la rémunération d'un mois, soit un montant brut de (42.145,13 EUR / 12) **3.512,09 EUR**.

2. L'indemnité de protection en application de la loi du 4 août 1996

2.1. Position des parties

Monsieur A estime que la lettre adressée par son conseil à la Société le 15 mai 2006 constituait une plainte motivée au sens de l'article 32*nonies* de la loi du 4 août 1996. La Société ayant opposé une fin de non-recevoir à sa demande de réintégration du 28 juillet 2006, il postule dès lors le paiement de l'indemnité de protection contre le licenciement visée à l'article 32*tredecies*, §4 de la loi.

La Société conteste la demande de Monsieur A Elle estime que la lettre du conseil de Monsieur A adressée à sa directrice des ressources humaines ne constitue pas une plainte motivée au sens des dispositions susvisées. Pour être valablement déposée, cette plainte devait l'être auprès du conseiller en prévention ou de la personne de confiance de la Société. Le fait que ceux-ci n'aient pas été désignés est irrelevant, dans la mesure où Monsieur A pouvait également s'adresser, à l'extérieur de l'entreprise, aux fonctionnaires chargés de la surveillance.

2.2. Examen par le Tribunal

En droit

Aux termes de l'article 32*nonies* de la loi du 4 août 1996, tel qu'applicable au moment des faits :

> « *Le travailleur qui s'estime victime d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, peut s'adresser soit au conseiller en prévention ou aux personnes de confiance qui l'assistent, soit aux fonctionnaires chargés de la surveillance visés à l'article 80 et, le cas échéant, déposer une plainte motivée auprès de ces personnes, selon les conditions et modalités fixées en application de l'article 32quater, §2* ».

En vertu de l'article 32*tredecies* de la même loi :

> « *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 lesquels 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 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 ».

Le travailleur ne peut donc déposer une plainte motivée, soit au sein de l'entreprise, qu'auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention (interne ou externe), soit à l'extérieur de l'entreprise, qu'auprès de l'Inspection médicale du travail, ou par le biais d'une action en justice.

Il est acquis que la loi du 4 août 1996 est d'ordre public et que, la protection contre le licenciement étant dérogatoire au droit commun, le Tribunal ne peut accorder la protection lorsque les conditions légales ne sont pas remplies[3]. Il en va ainsi même si l'employeur n'a pas installé au sein de son entreprise les organes destinés à recevoir les plaintes des travailleurs, qu'il s'agisse d'une personne de confiance ou d'un conseiller en prévention spécialisé, interne ou externe.

<u>En l'espèce</u>

Le courrier que le conseil de Monsieur A a adressé à la Human Resources Manager de la Société le 15 mai 2006 contient bel et bien une « plainte motivée » pour harcèlement moral, sur pied de la loi du 4 août 1996.

En effet, d'une part, il énumère en deux pages et demi et de manière assez précise pour qu'ils soient identifiables, les griefs que Monsieur A formule à l'encontre de certains membres de l'équipe du magasin qu'il dirige, d'autre part, il fait expressément mention de ce qu'il constitue une plainte « *au sens de l'article 30 du règlement de travail réglant la protection contre la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel* ».

Ledit article 30, inséré dans le règlement de travail de la Société en application de la loi du 11 juin 2002, dispose que « *en cas de plaintes, il faut prendre contact avec le chef du personnel et / ou la personne de confiance qui est chargée de recevoir, d'aider et de soutenir les victimes. Si nécessaire, le chef du personnel et / ou la personne de confiance peut renvoyer vers un médecin du travail ou le conseiller en prévention externe pour une assistance ultérieure, ou un travailleur peut s'adresser directement à la personne de confiance ou au conseiller en prévention externe* » **(pièce n°7 du dossier de la société)**.

Si le règlement de travail de la Société prévoit donc qu'une plainte peut notamment être déposée auprès du chef du personnel de l'entreprise, c'est de manière erronée : la loi du 4 août 1996 n'ayant pas prévu cette possibilité et étant d'ordre public, un règlement de travail ne saurait y déroger.

---

[3] Trib. trav. Bruxelles, 28 septembre 2004, *Chr. D.S.*, 2005, p. 479

En application du raisonnement suivi par le Tribunal du travail de Bruxelles dans son jugement du 28 septembre 2004 précité, la plainte de Monsieur A n'a pas été déposée dans le respect du strict prescrit légal et Monsieur A ne bénéficiait donc pas d'une protection contre le licenciement au moment où la Société a mis fin à son contrat de travail, le 30 juin 2006.

Il importe peu que la Société ait été en défaut de désigner les personnes compétentes, alors qu'elle était tenue de le faire : même si, comme on le verra ci-dessous, ce manquement constitue une faute, cette circonstance ne peut faire naître en tant que telle la protection contre le licenciement prévue par l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996.

2.3. Conclusion

La demande de Monsieur A de se voir accorder l'indemnité de protection correspondant à la rémunération de six mois, sur pied de l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996, est non fondée.

3. L'abus de droit

3.1. Position des parties

Monsieur A soutient, à titre subsidiaire, que son licenciement est abusif, l'employeur ayant agi de manière légère et au mépris de la bonne foi en le « sacrifiant » de manière précipitée.

La SOCIETE conteste cette demande : elle estime que Monsieur A n'établit pas l'existence d'un préjudice extraordinaire dans son chef, autre que celui causé par le licenciement lui-même. La Société estime ne pas avoir commis de faute, le licenciement de Monsieur A étant justifié par le fait qu'il ne convenait plus et se refusait à accepter la seule solution qui permettait de mettre un terme au conflit, à savoir sa mutation à Liège.

3.2. Examen par le Tribunal

En droit

Aucune disposition de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne règle spécifiquement la question de l'abus du droit de licenciement d'un employé. Il convient dès lors de se référer à la doctrine et à la jurisprudence afin de déterminer les critères qui permettent d'affirmer l'existence d'un abus du droit de licencier[4].

[4] C.-E. Clesse, *Le licenciement abusif*, Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2005, p.107

Ainsi, confèrent généralement au licenciement un caractère abusif :

- l'exercice du droit avec l'intention de nuire ;
- l'exercice fautif (léger ou imprudent) du droit de licencier ;
- le détournement de la finalité économique et sociale du licenciement ;
- les circonstances entourant le licenciement.

En revanche, le licenciement n'est en principe pas considéré comme abusif lorsqu'il apparaît qu'il existe un motif de licenciement en rapport avec la personne ou la conduite du travailleur, ou avec les nécessités de l'entreprise[5].

Lorsqu'un travailleur estime que son employeur a abusé de son droit de le licencier, il faut vérifier la présence de trois éléments constitutifs : une faute, un dommage le lien de causalité entre les deux. Ces trois éléments doivent être établis par le travailleur.

Faute

Pour qu'il soit question d'abus du droit de licencier un employé, il faut tout d'abord constater l'existence d'une faute qui soit distincte du simple fait de ne pas avoir tenu compte de règles applicables à la résiliation du contrat de travail.

En d'autres termes, l'abus de droit dans le cadre d'un licenciement sanctionne une faute distincte de la non observation des règles légales concernant les délais de préavis et les indemnités de rupture. Il requiert un usage anormal du droit de licencier[6].

Ainsi, l'employé qui invoque un abus de droit doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus du droit de licencier, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore, qu'il révèle un comportement anormal et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis[7].

En particulier, l'exercice imprudent du droit de licencier, vu les circonstances de l'espèce, peut être abusif en ce qu'il constitue une faute, fût elle légère. Comme l'explique C.-E. CLESSE, « *la faute légère est celle qu'un « bon employeur » n'aurait pas posée. Il doit agir en homme prudent et diligent. Cette notion vise les licenciements qui, bien que réguliers et dépourvus de toute intention malicieuse, créent un préjudice considérable, hors de proportion avec l'avantage recherché par l'employeur* »[8].

---

[5] C.-E. Clesse, *op.cit.*, p. 107
[6] D. Cuypers, *Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag*, Bibliothèque de Droit social, Larcier, 2002, p. 47
[7] Cour trav. Mons, 14 mai 1992, *Chron. D.S.*, 1993, p. 72 ; Cour trav. Mons, 16 octobre 1991, *J.T.T.*, 1998, p. 385 ; Cour trav. Mons, 16 novembre 1992, *J.T.T.*, 1993, p. 251
[8] C.-E. Clesse, *op.cit.*, p.111

Dommage particulier

Outre la faute distincte de la méconnaissance des règles relatives au congé, l'abus de droit en cas de licenciement d'un employé requiert un dommage matériel ou moral particulier qui diffère de celui qui est causé par le licenciement lui-même[9].

L'indemnité de congé forfaitaire qui est due en cas de rupture irrégulière du contrat de travail indemnise en effet tous les dommages, tant matériels que moraux, qui découlent de la rupture même du contrat de travail[10].

Lien de causalité entre la faute et le dommage

Enfin, il est impératif qu'un lien de causalité puisse être démontré entre la faute de l'employeur et les dommages qui en résultent pour l'employé.

Charge de la preuve

La charge de la preuve de la non-exécution de bonne foi des obligations contractuelles - lorsque l'on donne à l'abus du droit de licencier un fondement contractuel - ou de la faute extracontractuelle - lorsque l'on avance un fondement quasi-délictuel - repose sur celui qui prétend en être la victime. C'est par conséquent à l'employé qu'il appartient de prouver que l'employeur a commis un abus de droit en le licenciant[11].

<u>En l'espèce</u>

Le Tribunal estime que la Société a commis un abus de droit. Les circonstances qui ont immédiatement précédé le licenciement témoignent en effet du fait que la Société a commis une faute, qui a causé à Monsieur A un dommage distinct de celui qui résulte du licenciement lui-même et est réparé par le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis.

La faute

Il est certain que, vu les importantes tensions humaines apparues en peu de temps au sein du magasin de Namur géré par Monsieur A , la Société devait prendre le problème à bras le corps en tentant de rétablir le dialogue entre les travailleurs

---

[9] Cour trav. Bruxelles, 29 juin 1979, *J.T.T.*, 1980, p. 84 ; Cour trav. Bruxelles, 8 janvier 1991, *R.D.S.*, 1991, p. 187 ; Cour trav. Mons, 14 mai 1992, *Chron. D.S.*, 1993, p. 72 ; Cour trav. Mons, 25 septembre 1997, *J.T.T.*, 1998, p. 315 ; Trib. trav. Courtrai, 15 décembre 1994, *T.G.R.*, 1995, p. 216 ; Trib. trav. Nivelles, 19 décembre 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 69

[10] Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410 ; Cour trav. Gand, 9 décembre 1981, *Chron. D.S.*, 1982, p. 20 ; Cour trav. Mons, 11 octobre 1983, *R.D.S.*, 1984, p. 94 ; Cour trav., Anvers 19 octobre 1987, *Chron. D.S.*, 1988, p. 387 ; Cour trav. Anvers, 15 septembre 1995, *Chron. D.S.*, 1996, p. 36

[11] Cour trav. Liège, 6 décembre 1978, *Jur. Liège*, 1979, p. 329 ; Cour trav. Liège, 20 octobre 1982, *R.D.S.*, 1982, p. 119 ; Cour trav., Liège 15 février 1996, *J.L.M.B.*, 1996, p. 1401 ; Cour trav. Mons, 25 septembre 1997, *J.T.T.*, 1998, p. 315 ; Cour trav. Mons, 16 octobre 1997, *J.T.T.*, 1998, p. 385 ; Cour trav. Liège, 20 décembre 1999, *Chron. D.S.*, 2001, p. 547 ; Trib. trav. Bruxelles, 10 juin 1976, *J.T.T.*, 1977, p. 32; Trib. trav. Courtrai, 15 décembre 1994, *T.G.R.*, 1995, p. 216

concernés et, s'il le fallait et en ultime recours, procéder au licenciement de l'un ou l'autre travailleur en vue de rétablir une ambiance correcte en son sein. Il n'est donc pas fait reproche à la Société d'avoir pris une décision en ce sens, celle-ci étant d'ailleurs maître du choix du travailleur à licencier, sans que le Tribunal puisse s'immiscer dans cette décision[12].

Toutefois, en l'espèce, la Société a commis deux fautes :

- d'une part, elle a négligé de désigner un conseiller en prévention spécialisé (et éventuellement une personne de confiance), alors qu'elle y était légalement tenue depuis près de quatre ans ;

- d'autre part, une fois informée de la plainte de Monsieur A , elle n'a pas instruit celle-ci correctement en désignant une personne compétente pour ce faire, se contentant de proposer à Monsieur A une mutation ou un licenciement.

Premièrement, en ne mettant pas en place les structures destinées à recevoir les plaintes des travailleurs en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail, alors qu'elle y était légalement tenue depuis le 31 décembre 2002 (soit près de quatre ans avant les faits !), la Société a incontestablement commis une faute, consistant en le non-respect de ses obligations en vertu d'une loi d'ordre public dont la violation est sanctionnée pénalement.

Ensuite, la plainte déposée par Monsieur A n'était certes pas une plainte formelle au sens de la loi du 4 août 1996, et elle ne pouvait donc pas faire naître la protection contre le licenciement, mais elle n'en était pas moins une plainte quant à la situation vécue et perçue par Monsieur A comme étant du harcèlement moral de la part de certains membres du personnel de son magasin. En outre, cette plainte fut introduite auprès de la personne que la Société avait elle-même nommément désignée à cette fin dans son règlement de travail, à savoir le « chef du personnel ».

Une fois informée de la « plainte » de Monsieur A , c'est-à-dire dès le 15 mai 2006, la Société aurait encore pu corriger sa faute initiale, qui consistait à ne pas avoir mis préalablement en place les structures adéquates, et en limiter les conséquences dommageables pour le travailleur plaignant, par exemple en désignant immédiatement un conseiller en prévention spécialisé (fût-il externe) ou une personne de confiance en vue d'entendre Monsieur A et les travailleurs concernés et de tenter éventuellement de les concilier. La Société s'en est abstenue et a négligé la teneur de la plainte de Monsieur A , se contentant de lui proposer une mutation à Liège, ou à défaut, un licenciement. Ce faisant, la Société a privé Monsieur A de toute perspective d'une autre solution au litige en cours.

Cette seconde abstention de la Société est également fautive.

---

[12] En ce sens, voir C.-E. Clesse, *op. cit.*, p. 132

Le dommage

Le dommage subi par Monsieur A consiste tout d'abord en la perte d'une chance de pouvoir conserver son emploi au sein du magasin de Namur. En effet, le Tribunal pense que si la Société avait, comme elle y était légalement tenue, désigné une personne de confiance et / ou un conseiller en prévention spécialisé (interne ou externe), ce dernier, saisi de la plainte de Monsieur A , aurait pu diligenter la procédure interne et, notamment, entendre et tenter de concilier les parties en conflit. Il n'est bien entendu pas certain qu'une solution aurait été dégagée mais il est en revanche évident que le manquement de la Société a privé Monsieur A d'une chance de conserver son emploi en son sein.

Ensuite, le Tribunal estime que Monsieur A a subi un dommage moral, consistant en le fait de n'avoir pas été correctement entendu par la Société alors que de graves et virulentes accusations avaient été formulées à son encontre par certains membres du personnel ou leurs proches.

Le Tribunal estime que le dommage subi par Monsieur A sera adéquatement réparé par le paiement d'une somme fixée, *ex æquo et bono*, à 3.500,00 EUR.

4. L'indemnité de procédure

L'indemnité de procédure est égale à 2.500,00 EUR, compte tenu de la valeur des demandes de Monsieur A

INDICATIONS DE PROCEDURE

Les actes de procédure suivants figurent au dossier :

- la citation introductive d'instance signifiée le 15 février 2007 par l'huissier de justice Charles MERTENS, de résidence à Anvers ;

- la requête du demandeur, fondée sur l'article 747 § 2 du Code judiciaire, reçue au Greffe le 05 mars 2008 ;

- l'ordonnance de mise en état et de fixation de la cause, rendue sur pied de l'article 747 § 2 du Code judiciaire, le 10 avril 2008 ;

- les conclusions des parties ;

- les conclusions additionnelles et de synthèse des parties ;

- les dernières conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse ;

- les dossiers des parties ;

- le procès-verbal d'audience ;

Les conseils des parties ont été entendus à l'audience publique du 28 octobre 2008.

A cette audience, la cause a été remise à l'audience du 25 novembre 2008 pour permettre au Ministère public de déposer un avis écrit.

Le Ministère public a rendu son avis conforme à l'audience du 25 novembre 2008.

Les parties n'ont pas répliqué à cet avis.

Les parties n'ont pas pu être conciliées.

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

AINSI jugé par MM.

Olivier RIJCKAERT, juge suppléant présidant la deuxième chambre,
Jean-Marie HUBAUX, juge social représentant les employeurs,
Léon ETIENNE, juge social représentant les employés,

Et le présent jugement est prononcé contradictoirement le VINGTQUATRE FEVRIER DEUX MILLE NEUF, à l'audience publique de la deuxième chambre du tribunal du travail de NAMUR, au palais de Justice de Namur, par Monsieur Olivier RIJCKAERT, précité, assisté de Madame Béatrice PETIT, greffier.

B. PETIT **J-M. HUBAUX** **L. ETIENNE** **O. RIJCKAERT**