



Expédition

Numéro du répertoire 2021 /
Date du prononcé 20 janvier 2021
Numéro du rôle 2016/AB/778
Décision dont appel 13/342/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre extra

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - violence et harcèlement moral ou sexuel au travail

Arrêt contradictoire

Définitif

GLAXO SMITH KLINE BIOLOGICALS SA, dont le siège social est établi à 1330 RIXENSART, Rue de l'Institut 89,
partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître CORDIER Jean-Philippe et Maître DELLA SELVA Kevin, avocats à 1170 BRUXELLES,

contre

Monsieur E. T.,

partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître MARION Ph. loco Maître PIRON Jacques, avocat à 4000 LIEGE,

★

★ ★

I. LES FAITS

1.

Monsieur E. T. entre au service de la SA GSK Biologicals (ci-après dénommée GSK) en qualité d'employé le 15 janvier 1997.

2.

Le 26 juin 2008, Monsieur E. T. est élu membre du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection du travail.

3.

Monsieur E. T. est promu en qualité de R&D Q A specialist à partir du premier août 2008.

4.

En date du 7 décembre 2009, Monsieur E. T. se plaint, de manière informelle, auprès de sa conseillère en prévention psychosociale, de difficultés relationnelles dans le cadre de son travail. Ce dossier est clôturé le 8 février 2010.

5.

L'année 2010 se termine par une évaluation négative de Monsieur E. T. GSK reproche à Monsieur E. T. une performance insuffisante. Sur une échelle de 1 à 4 (1 étant le meilleur score), le score de performances obtenu est de 4, ce qui signifie « objectifs non rencontrés ». Un plan de remédiation est signé par l'employeur et Monsieur E. T. et est mis en œuvre le 12 avril 2011.

Une première réunion de suivi est organisée le 25 mai 2011 au cours de laquelle Madame N. constate que le travail réalisé par Monsieur E. T. est insuffisant, tant en termes de quantité que de qualité.

6.

Monsieur E. T. est en incapacité de travail depuis le 27 mai 2011.

7.

Le 30 mai 2011, Monsieur E. T. dépose une plainte motivée pour harcèlement moral au travail à l'encontre de Monsieur P. B.

7.

Par lettre recommandée du 14 décembre 2011, GSK met fin au contrat de travail de Monsieur E. T. « pour des raisons liées à ses performances ».

8.

Par courrier recommandé du 26 décembre 2011, Monsieur E. T. sollicite sa réintégration. GSK refuse cette demande en date du 12 janvier 2012.

9.

Suite au licenciement de Monsieur E. T., GSK paye à Monsieur E. T. les indemnités prévues aux articles 16 et 17 de la loi du 16 mars 1991.

10.

Monsieur E. T. introduit une procédure devant le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, par citation du 3 décembre 2012.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

La demande de Monsieur E. T., telle que formulée devant le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, est la suivante:

«Attendu que par voie de conclusions, Monsieur E. T. a modifié sa demande et sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement des sommes suivantes :

- 23.366,00 € brut pour licenciement du travailleur membre du CPPT ;*
- 394.263,36 € brut pour l'indemnisation de l'abus de droit de licencier ;*
- 49.282,92 € pour le licenciement du travailleur ayant déposé plainte pour harcèlement moral au travail ;*
- 1.500 € pour la non-proposition d'outplacement.»*

2.

Par un jugement du 21 juin 2016, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, condamne GSK au paiement d'une indemnité, fixée ex æquo et bono à 100.00 euro, pour abus de droit de licencier.

Les autres demandes de Monsieur E. T. sont rejetées.

Le tribunal du travail condamne GSK au paiement des dépens, liquidés à 195,42 € de frais de citation et 3600 € à titre d'indemnité de procédure.

Cette décision a été rectifiée par le jugement du 4 octobre 2016, confirmant la condamnation de GSK au paiement de la somme de 100.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

GSK a interjeté appel le 2 août 2016 du jugement prononcé par le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, le 21 juin 2016.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 septembre 2016, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur E. T. a déposé ses conclusions le 26 et 28 décembre 2016 et ses conclusions de synthèse les 18, 27 et 29 septembre 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

GSK a déposé ses conclusions le 5 mai 2017 et ses conclusions de synthèse le 29 mars 2018, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 18 novembre 2020.

Monsieur H. FUNCK, substitut général, a déposé son avis écrit au greffe le 14 décembre 2020. Les parties ont répliqué par écrit à cet avis.

La cause a été prise en délibéré le 30 décembre 2020.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

IV. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

GSK demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, du 21 juin 2016 en ce qu'il l'a condamné au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Elle demande de débouter par conséquent Monsieur E. T. de toutes ses demandes.

Elle demande de condamner Monsieur E. T. à l'ensemble des dépens, tant de la première instance que du degré d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 11.000 € par instance.

L'appel incident

Monsieur E. T. forme un appel incident.

Monsieur E. T. demande de réformer le jugement dont appel en ce qu'il condamne GSK au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif pour un montant de 100.000 €. Il demande de condamner GSK au paiement d'un montant supérieur de 400.000 € à ce titre.

Il demande également de réformer le jugement en ce qu'il l'a débouté de ses autres prétentions.

Il demande dès lors la condamnation de GSK au paiement des montants suivants :

- 34.773,15 € bruts à titre d'indemnité de protection prévue aux articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991
- 400.000 € à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier
- 50.272,68 € bruts à titre d'indemnité de protection suite au dépôt de plainte pour harcèlement
- 50.272,68 € bruts à titre de dommages et intérêts résultant du harcèlement
- les intérêts légaux et judiciaires.

Il demande de condamner GSK aux dépens, tant de la première instance que du degré d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 11.000 € par instance.

À titre subsidiaire, il demande de :

«

- 1) *Condamner GSK à produire le dossier personnel de Monsieur E. T., conservé à la Di-rection des Ressources Humaines*
 - 2) *Autoriser Monsieur E. T. à rapporter la preuve par toutes voies de droit, témoins compris, que les conversations produites par Monsieur E. T., tenues entre lui-même et Monsieur P. B., se sont déroulées dans les termes retranscrits en pièces 5 et 5 bis (FARDE IV)*
 - 3) *Autoriser Monsieur E. T. à rapporter la preuve par toutes voies de droit, témoins compris, que les éléments relatés dans la plainte pour harcèlement du 30 mai 2011, se sont déroulés dans les termes retranscrits par Monsieur E. T. dans le corps de la plainte.*
- Réserver à statuer pour le surplus. »*

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Indemnité de protection prévue aux articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991.

GSK doit payer à Monsieur E. T. un montant de 1.501,41 € à titre de solde d'indemnité de protection.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Principes.

1.

En vertu des articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991, lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11 de la loi et qu'il refuse de réintégrer le travailleur, l'employeur est tenu de payer à celui-ci :

– une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée de 2 ans lorsqu'il compte moins de 10 années de service dans l'entreprise, 3 ans lorsqu'il compte de 10 à moins de 20 années de service dans l'entreprise et de 4 ans lorsqu'il compte 20 années de service ou plus dans l'entreprise (article 16)

– sa rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat (article 17).

Ces indemnités sont communément dénommées ensemble « indemnité de protection ».

2.

Le mandat des membres du conseil d'entreprise prend fin, selon l'article 21, §2 de la loi du 20 septembre 1948, à l'installation du conseil d'entreprise nouvellement élu.

Il résulte de la lecture combinée des dispositions précitées que la rémunération visée à l'article 17, §1 de la loi du 19 mars 1991 est dès lors due jusqu'à l'installation du conseil d'entreprise nouvellement élu.

3.

L'assiette de l'indemnité de protection est identique à celle de l'indemnité de congé, définie à l'article 39, §1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (en ce sens: Cass., 13 avril 1987, Pas., p 966, www.cass. be, R.G. N° 5563).

L'indemnité de protection se calcule donc sur la base de la rémunération en cours, à savoir tout avantage en argent ou évaluable en argent octroyé au travailleur, en contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail, ainsi que les avantages acquis en vertu du contrat de travail.

Application des principes en l'espèce.

1.

Monsieur E. T. est, au moment de son licenciement le 14 décembre 2011, membre du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection du travail.

Par courrier recommandé du 26 décembre 2011, Monsieur E. T. sollicite sa réintégration.

GSK refuse cette demande en date du 12 janvier 2012.

GSK est donc redevable à Monsieur E. T., en vertu des articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 :

- d'une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée de 3 ans puisque Monsieur E. T. compte entre 10 et 20 années de service dans l'entreprise (article 16)
- de sa rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentants le personnel à l'élection desquels il a été candidat (article 17).

2.

L'installation du nouveau conseil d'entreprise de GSK a lieu le 20 juin 2012, soit 6 mois et 6 jours après la date du licenciement.

En payant une indemnité variable de 6 mois de rémunération (42 mois au total dont 36 mois pour la partie fixe), GSK reste redevable d'une indemnité variable de 6 jours.

3.

Les parties s'opposent sur l'assiette de l'indemnité de protection qui est, comme exposé ci-dessus, identique à celle de l'indemnité de congé, définie à l'article 39, §1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

- *Bonus cadre annuel.*

Les primes qui sont accordées au travailleur en contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail constituent de la rémunération (Cass. 18 octobre 2000, J. T. T ; p 499).

Monsieur E. T. soutient qu'il faut intégrer dans l'assiette de l'indemnité de protection un bonus cadre annuel de 5.288,34 EUR. Ce bonus cadre serait un 14^e mois. Il dépose comme preuve un compte individuel, mais, ni cette pièce, ni aucune autre pièce font apparaître l'existence et le droit à un tel bonus.

- *Titres repas.*

Monsieur E. T. prend à tort en considération la valeur faciale des titres-repas pour calculer son avantage rémunérateur (7 € en l'espèce), alors que seule la quote-part patronale (5,91 €) doit être prise en considération.

En l'espèce, il y a lieu de prendre en considération le nombre de jours de travail chez GSK, soit 213 jours (en plus des jours de congés annuels et fériés, GSK accorde 18 jours de repos compensatoire).

Dans le secteur, la durée de travail hebdomadaire moyenne est de 37 heures par semaine. Cependant, le règlement de travail fixe la durée de travail hebdomadaire effective à 40 heures par semaine, moyennant l'octroi de 18 jours de repos compensatoires.

- *Prime assurance hospitalisation*

Monsieur E. T. estime la valeur de la prime d'assurance hospitalisation à 3.371,41€.

La charge de la preuve repose sur Monsieur E. T., il lui incombe de justifier ce montant. Il est en défaut de le faire. Il se réfère à la farde I, pièce 14bis de son dossier qui ne reprend pas cette information.

L'employeur quant à lui accepte de prendre en considération un montant de 1.227,96 €, que la cour reprendra dans le calcul de la rémunération annuelle.

- *Frais de représentation.*

Les remboursements de frais ne constituent en principe pas la contrepartie de travail mais bien le remboursement d'une dépense. Il peut en aller autrement si en réalité, l'indemnité de frais ne compense pas de frais réellement supportés par le travailleur et liés à son occupation.

En l'espèce, Monsieur E. T. percevait dès l'année 2008, à partir du moment où il occupait des nouvelles responsabilités en tant que R&D QA Specialist, une somme forfaitaire de 75€ par mois pour couvrir les frais propres à l'employeur et non remboursés via les notes de frais. Monsieur E. T. n'a jamais remis en cause cette qualification pendant l'exécution du contrat de travail, il ne l'a jamais déclaré comme rémunération à l'administration fiscale et n'expose pas en quoi cette somme serait constitutive de rémunération.

A défaut pour lui d'apporter la preuve du caractère rémunérateur de cette somme, il n'y a pas lieu d'en tenir compte pour l'évaluation de la rémunération annuelle de base. La rémunération en cours de Monsieur E. T. s'élevait donc, à la date de son licenciement, à un montant de 91.807,23 € bruts par an ou 7.650,60 € bruts par mois

4.

GSK lui est dès lors redevable des sommes suivantes :

- 36 mois x 7650,60 € = 275.421,69 € à titre d'indemnité égale à la rémunération de 3 ans
- (6 mois x 7650,60 € = 45.903,60 €) + (6 jours x 251,52 € (91.807,23/365) = 1509,12€) soit un total de 47.412,72 € à titre de rémunération jusqu'à la fin du mandat.

GSK a payé à ce titre un montant de 321.325 €, de sorte qu'elle reste redevable d'un montant de (322.834,41 - 321.325) = 1501,41 € à Monsieur E. T.

5.

La demande est très partiellement fondée.

L'appel incident est très partiellement fondé.

2. Indemnité pour licenciement abusif.

GSK ne doit pas payer à Monsieur E. T. d'indemnité pour licenciement abusif.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes

Les principes.

1

Chacune des parties au contrat de travail à durée indéterminée a, en règle, le droit de mettre fin, à tout moment, aux relations de travail par décision unilatérale.

Le droit de rupture est consacré par l'article 37 de la loi sur le contrat travail qui dispose que « lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant préavis ».

L'article 63 de la loi sur les contrats de travail, qui définit la notion de licenciement abusif, ne s'applique qu'aux ouvriers.

Le caractère abusif du licenciement de l'employé peut être sanctionné conformément aux principes de droit commun, s'il est constitutif d'abus de droit.

La notion de faute est inhérente à l'abus de droit.

L'abus de droit de licencier dans le cadre d'un contrat d'emploi suppose l'anormalité de l'exercice d'un droit.

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent.

La faute justifiant l'abus de droit peut être constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé.

Il appartient à l'employé de faire preuve de cette faute et donc du caractère abusif du licenciement.

S'il appartient à l'employé de faire la preuve du caractère abusif du licenciement, il lui incombe également d'établir le préjudice qui en résulte pour lui.

Application.

1.

Il appartient à Monsieur E. T. de démontrer un abus de droit dans le chef de son employeur, constitué par le motif même de son licenciement ou par les circonstances qui entourent son congé.

2.

Monsieur E. T. soutient que le motif réel de son licenciement se situe dans son activité syndicale et non pour des raisons liées à sa performance, comme le soutient l'employeur.

En outre, il soutient que les circonstances qui ont entouré son congé étaient abusives dans le chef de son employeur. Il se réfère au nombre élevé d'appels téléphoniques en 2 jours l'invitant à se présenter au siège de l'employeur, au fait qu'il a été licencié par téléphone, durant une période d'incapacité de travail ainsi qu'au fait qu'il a été menacé téléphoniquement de licenciement par Monsieur P. B. lors de l'entretien téléphonique peu avant son licenciement en décembre 2012. Il soutient également que GSK lui aurait fait une mauvaise publicité dans le secteur.

3.

Monsieur E. T. ne démontre pas une faute justifiant l'abus de droit, constituée par le motif même du licenciement.

Monsieur E. T. soutient que le motif réel de son licenciement se situe dans son activité syndicale et non pour des raisons liées à sa performance. Il estime que l'employeur a donc commis une faute qui lui a causé un dommage.

La protection qui est assurée par la loi du 19 mars 1991 a pour but de prémunir les représentants des travailleurs de toute discrimination de par leur activité syndicale.

L'octroi d'une indemnité spéciale implique donc la présomption que le représentant des travailleurs a été licencié à cause de son activité syndicale, soit la même faute qui justifie, selon Monsieur E. T., l'octroi d'une indemnité pour abus de droit.

Ce comportement, à savoir licencier un travailleur à cause de son activité syndicale, constitue une faute qui est déjà sanctionnée en application de la loi du 19 mars 1991 et ne

constitue pas une faute distincte de celle liée au non-respect des dispositions de la loi du 19 mars 1991.

Il en va de même pour le dommage que réclame Monsieur E. T. pour son licenciement lié à son activité syndicale. Ce dommage n'est pas distinct de celui lié au non-respect des dispositions de la loi du 19 mars 1991.

En effet, l'indemnité prévue aux articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 est due sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral.

Cette indemnité spéciale remplace les indemnités normales de rupture du contrat de travail sauf si celle-ci devait être d'un montant supérieur (Doc. Parl. Sénat, , 1990-1991, 1105-1, 17).

Puisque l'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage matériel et moral qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, 410), l'indemnité spéciale couvre tout le dommage matériel et moral, qui découle de la rupture du contrat de travail contraire aux dispositions de la loi du 19 mars 1991.

L'indemnité spéciale vise à réparer l'irrégularité de licenciement eu égard à la protection offerte par la loi du 19 mars 1991.

4.

La Cour estime que Monsieur E. T. ne démontre pas une faute justifiant l'abus de droit, constitué par les circonstances qui entourent son congé.

Monsieur E. T. soutient avoir été assommé d'appels téléphoniques et de SMS par son employeur les jours précédents son licenciement. Il ressort des pièces du dossier qu'il s'agit toutefois de maximum 8 appels en 2 jours, afin d'essayer de le joindre, et un seul SMS, ce qui n'est pas abusif.

Vu l'absence de Monsieur E. T. due à son incapacité de travail, il ne peut être reproché à l'employeur de l'avoir averti par téléphone de son licenciement.

Enfin, Monsieur E. T. soutient qu'il a été menacé de licenciement par Monsieur P. B. lors d'un entretien téléphonique peu avant son licenciement en décembre 2012.

La cour constate toutefois, comme le soutient à juste titre GSK, que l'entretien téléphonique dont Monsieur E. T. dépose un enregistrement audio, et sur lequel il se fonde pour soutenir que son employeur l'a menacé de licenciement la veille de son licenciement à cause de son activité syndicale, n'a pas eu lieu en décembre 2012, mais bien le 2 décembre 2009.

En effet, cette date est reprise dans l'intitulé du fichier audio et lors de cet entretien, il y est question de la remise en cause par Monsieur E. T. d'une convention collective de travail, dont la durée est limitée à juin 2011.

Enfin, Monsieur E. T. soutient que GSK lui aurait fait une mauvaise publicité dans le secteur, ce qui ne ressort d'aucune pièce.

Monsieur E. T. ne démontre pas que les circonstances qui entourent son congé constituent un abus de droit.

4.

La demande est non fondée.

L'appel est fondé.

3. Indemnité de protection prévue à l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996.

GSK ne doit pas payer l'indemnité de protection prévue par l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Principes.

1.

Les lois du 28 février 2014 et du 28 mars 2014 ont modifié les dispositions du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ces lois sont en vigueur depuis le 1er septembre 2014. Elles ne sont pas applicables au litige dont la cour est saisie.

Le droit à l'indemnité de protection doit être examiné par application de l'article 32 tredecies de ce chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996, relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. La version qui est utile à la résolution de la cause fait suite à la modification de cette loi, par celle du 10 janvier 2007, le 6 juin 2007. Ce dispositif est complété par l'arrêté royal du 17 mai 2007.

2.

Selon l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996, modifié par l'article 13, a, de la loi du 10 janvier 2007 applicable pour la période concernée par le litige, l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs qui ont déposé une plainte pour harcèlement, sauf pour des motifs étrangers au dépôt de la plainte.

L'employeur doit démontrer que le licenciement est motivé par d'autres faits que le dépôt même de la plainte, et il n'est nullement tenu de démontrer que les motifs du licenciement sont étrangers aux faits évoqués dans la plainte, puisque cette dernière exigence ajouterait une condition au texte de loi qui n'y figure pas.

3.

Le point de départ de la protection est la date de l'introduction de la plainte.

Une plainte non adéquatement motivée au sens de la législation ne fait pas débiter la période de protection.

Le fait que la plainte est déclarée non fondée est sans effet sur la protection : le bénéfice de la protection résulte du dépôt de la plainte motivée, et non de son fondement éventuel, pour autant qu'elle ne soit pas manifestement abusive.

Une plainte serait abusive si elle correspondait à vouloir outrepasser manifestement l'exercice normal du droit par une personne diligente et prudente; il en serait ainsi pour une plainte déposée uniquement pour faire obstacle à un licenciement annoncé ou imminent.

4.

Suivant le §2, la preuve des motifs étrangers au dépôt de la plainte est à charge de l'employeur lorsque la rupture intervient dans les douze mois qui suivent le dépôt de la plainte.

5.

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

6.

Suivant le §4, l'employeur doit payer une indemnité de protection au travailleur notamment lorsque le travailleur, suite à la demande visée au §3 n'est pas réintégré ou repris dans les fonctions 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 contraire aux dispositions du §1.

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 cas, le travailleur doit prouver l'étendue du préjudice.

Application.

1.

Monsieur E. T. a effectivement déposé une plainte motivée le 30 mai 2011 auprès de la personne de confiance dûment habilitée (CESI).

Monsieur E. T. a été licencié le 14 décembre 2012.

La cour constate dès lors que Monsieur E. T. bénéficiait bien de la protection contre le licenciement au moment où le congé lui a été donné.

2.

Il revient dès lors à GSK de démontrer l'existence de motifs de licenciement étrangers au dépôt de la plainte de Monsieur E. T.

La cour constate que GSK apporte cette preuve.

La protection qui est assurée par la loi du 19 mars 1991 a pour but de prémunir les représentants des travailleurs de toute discrimination de par leur activité syndicale.

L'octroi d'une indemnité spéciale implique donc la présomption que le représentant des travailleurs a été licencié à cause de son activité syndicale.

Monsieur E. T. a perçu l'indemnité spéciale visant à réparer l'irrégularité de licenciement eu égard à la protection offerte par la loi du 19 mars 1991.

En outre, Monsieur E. T., lui-même, soutient que le motif invoqué du licenciement est clairement le mandat syndical exercé.

Il est dès lors démontré que le licenciement est motivé par d'autres faits que le dépôt même de la plainte.

Monsieur E. T. fait valoir que dans sa plainte, il indique qu'il est victime de représailles dues à son activité syndicale.

L'employeur n'est toutefois pas tenu de démontrer que les motifs du licenciement sont étrangers aux faits évoqués dans la plainte, puisque cette dernière exigence ajouterait une condition au texte de loi qui n'y figure pas.

GSK démontre à suffisance de droit la preuve du fait que les motifs du licenciement de Monsieur E. T. sont étrangers au dépôt même de la plainte pour harcèlement que ce dernier a déposé.

3.

L'indemnité de protection prévue par l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 n'est pas due.

4.

La demande est non fondée.

L'appel incident est non fondé.

4. Dommages-intérêts pour harcèlement moral.

GSK ne doit pas payer de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Les principes

1.

L'article 32bis de la loi du 4 août 1996 prévoit que les employeurs et les travailleurs qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

2.

L'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail prévoit l'indemnisation de la victime des actes de harcèlement et violence.

3.

La violence au travail est définie comme chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la législation est d'application, est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

4.

Le harcèlement moral est défini à l'article 32ter, tel qu'il est en vigueur actuellement, comme étant un «ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne visée par la loi, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

L'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement, même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité peut vivre mal certaines situations.

Le harcèlement se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué.

À l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout

changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité. Selon M.-F. Hirigoyen, « dans le harcèlement moral, il ne s'agit plus d'une relation symétrique comme dans le conflit, mais d'une relation dominant-dominé, où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité. Quand cela se passe dans le cadre d'une relation de subordination, c'est un abus de pouvoir hiérarchique, et l'autorité légitime sur un subordonné devient une domination sur une personne » (S. BILLY, P. BRASSEUR et J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, 2016, p. 149).

Le harcèlement moral au travail présuppose que la personne harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a ni provoqués ni entretenus par sa propre attitude. L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail vise le harcèlement moral au travail, mais non l'hyper-conflit dans lequel les protagonistes portent une partie de la responsabilité sur la survenance des événements, de sorte qu'il n'existe dès lors pas de déséquilibre entre les parties. (Liège (18e ch.) 26 mars 2015, J.L.M.B. 2016, liv. 16, 766 : le pourvoi contre cet arrêt a été rejeté par Cass., 9 décembre 2015, RG P.15.0578.F/4, www.juridat.be).

5.

L'article 32undecies met en place un partage de la preuve et prévoit que « lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse ».

Ce partage n'est pas un renversement de la charge de la preuve. La personne qui se prétend victime de harcèlement doit prouver les faits qu'elle avance. En effet, les faits invoqués doivent permettre de présumer l'existence d'un harcèlement. « Or, des présomptions sont des conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait inconnu à un fait connu (article 1349 du Code civil). Une présomption a (donc) pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi, et non simplement allégué » (JF. NEVEN, F. LAMBINET, S. GILSON, « La preuve en matière de harcèlement et de discrimination », *RDS*, 2013, page 438, qui cite F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, Anthémis, 2012, p. 72.).

Application.

1.

La charge de la preuve de l'absence de harcèlement incombe à GSK que dans l'hypothèse où Monsieur E. T. établit des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail.

2.

Monsieur E. T. reproche, en résumé, les comportements suivants à GSK :

- de lui avoir fait des remarques quant à la qualité de son travail
- de lui avoir imposé des objectifs inatteignables
- de l'avoir critiqué lors des conseils d'entreprise
- de l'avoir menacé de licenciement la veille de son licenciement.

3.

La cour estime que Monsieur E. T. ne fait pas la preuve de l'existence des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail.

4.

Si monsieur P. B. ou madame N. ont fait des remarques à monsieur E. T. quant à la qualité de son travail, ses remarques l'ont été en leur qualité de supérieurs hiérarchiques et pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Il ne ressort pas des pièces déposées que ces remarques avaient un caractère abusif.

Quant aux objectifs que monsieur E. T. qualifie d'inatteignables, la cour constate que ces objectifs ont été fixés dans le cadre d'un plan de remédiation en avril 2011 et que monsieur E. T. a marqué son accord, après qu'il ait fait part de ses observations à madame N. et que le plan de médiation avait été adapté. Il ne ressort pas des pièces du dossier que ces objectifs étaient abusivement inatteignables et qu'ils ont été imposés abusivement à monsieur E. T.

Il n'apporte pas la preuve non plus d'un comportement abusif à son égard lors des conseils d'entreprise, au cours desquelles il aurait systématiquement été critiqué et tourné en ridicule.

Enfin, monsieur E. T. se fonde aussi sur un entretien téléphonique qu'il aurait eu avec monsieur P. B. la veille de son licenciement, durant lequel ce dernier aurait menacé de le licencier.

Comme exposé plus haut, cet entretien téléphonique, dont monsieur E. T. dépose un enregistrement audio, et sur lequel il se fonde pour soutenir que son employeur l'a menacé de licenciement la veille de son licenciement à cause de son activité syndicale, n'a pas eu lieu en décembre 2012, mais bien le 2 décembre 2009.

5.

Monsieur E. T. n'établit pas des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail.

6.

La demande est non fondée.

L'appel incident est non fondé.

5. Les dépens.

Il y a lieu de condamner Monsieur E. T. aux dépens des deux instances, liquidés à 3600 euros d'indemnité de procédure et 195,42 euros de frais de citation en première instance ainsi qu'à 11.000 € d'indemnité de procédure et 600 € de frais de dépôt de requête d'appel en degré d'appel.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépenses doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, monsieur E. T.

Les dépens comprennent, en l'espèce, les frais de citation, les frais de dépôt de requête d'appel et l'indemnité de procédure pour chaque instance.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminé en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire. Le montant est de 3600 € en première instance et de 11.000 € en degré d'appel.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Vu l'avis écrit de Monsieur le substitut général, auquel les 2 parties ont répliqué.

Déclare l'appel principal recevable.

Déclare l'appel incident recevable.

Quant à l'indemnité de protection prévue aux articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991.

Réforme le jugement attaqué.

Condamne la SA GSK Biologicals au paiement à Monsieur E. T. d'une indemnité de protection de 1.501,41 € bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Quant aux dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Réforme le jugement attaqué.

Déboute Monsieur E. T. de sa demande.

Quant à l'indemnité de protection prévue à l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996.

Confirme le jugement attaqué.

Déboute Monsieur E. T. de sa demande.

Quant aux dommages et intérêts pour harcèlement.

Confirme le jugement attaqué.

Déboute Monsieur E. T. de sa demande.

Quant aux dépens.

Condamne Monsieur E. T. à payer à la SA GSK Biologicals les dépens des deux instances, liquidés à 3600 euros d'indemnité de procédure et 195,42 euros de frais de citation en première instance ainsi qu'à 11.000 € d'indemnité de procédure et 600 € de frais de dépôt de requête d'appel en degré d'appel.

Ainsi arrêté par :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
L. MILLET, conseiller social au titre d'employeur,
S. CHARLIER, conseiller social suppléant,
Assistés de :
A. DE CLERCK, greffier - chef de service f.f.

L. MILLET,

S. CHARLIER,

A. DE CLERCK,

A. SCHOENMAEKERS,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 janvier 2021, où étaient présents :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
A. DE CLERCK, greffier - chef de service f.f.

A. DE CLERCK,

A. SCHOENMAEKERS,