

COUR TRAVAIL DE BRUXELLES

DU 15 MAI 2012

LICENCIEMENT. — TRAVAILLEUR PROTÉGÉ. — INDEMNITÉS DE PROTECTION. — Pas de cumul entre les indemnités dues pour la violation de la réglementation antidiscrimination et celle relative au harcèlement professionnel.

Siég. • F. B ; (cons.), Y. G. et Cl. P. (cons. soc.).

Plaid. : MM' N. Simon loco C. V. O. et E. P..

(s.a. B. c. M. — R.G. n° 2010/AB/11891.

Le travailleur licencié en violation des réglementations relatives à la discrimination et au harcèlement sur les lieux du travail (loi relative au bien-être des travailleurs) ne peut cumuler les indemnités forfaitaires (chaque fois six mois) prévues par ces législations.

IV. Les faits.

M. a été engagé par B. le 6 octobre 2003 dans le cadre de deux contrats de travail à durée déterminée successifs (trois mois suivis de six mois) pour exercer la fonction de Retail représentative. A partir du 1^{er} juillet 2004, il a été engagé pour une durée indéterminée en qualité de Junior sales représentative, ce qui constituait une promotion.

Il travaillait au sein d'une téléboutique.

Le 16 décembre 2006, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a contacté le service de prévention interne de B.. A la suite de cette initiative, une rencontre a eu lieu le 4 janvier 2006 entre M., le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et deux conseillers en prévention du service interne de B.. Il apparut que M. considérait être victime de discrimination et de harcèlement moral au travail en raison de son homosexualité.

D'après le rapport du conseiller en prévention, M. a également eu un entretien à ce sujet avec G., supérieure hiérarchique de son supérieur direct.

Le 5 janvier 2006, M. a eu un entretien avec son supérieur hiérarchique direct au sein de la téléboutique, V., au sujet de l'attitude qu'il reprochait à ses collègues et à son supérieur lui-même.

Le 12 janvier 2006, M. a signé une plainte motivée remise au service interne de prévention et de protection. Il dit ne pas avoir de copie de cette plainte, qui n'est pas produite.

À partir du 16 janvier 2006, M. a été affecté, à sa demande, à une autre téléboutique.

Le conseiller en prévention a rendu son rapport le 29 mars 2006. Il a conclu que nous ne sommes pas en présence, globalement parlant, d'un cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral au travail. En outre, il a estimé qu'un certain nombre d'éléments, précisés dans son rapport, indiquaient un abus de la procédure de plainte par M.

Par un courrier recommandé du 31 mars 2006, B. a notifié à M. sa décision de le licencier sans indemnité ni préavis pour motif grave.

V. Examen de la contestation.

1. Le licenciement pour motif grave et la demande d'indemnité compensatoire de préavis.

Le licenciement de M. pour motif grave n'est pas justifié. B. doit lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 7.600,89 EUR brut.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2 Les demandes d'indemnité de protection

B. doit payer à M. une seule indemnité de protection d'un montant de 15.201,78 € brut.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes

2.1. L'indemnité de protection en matière de discrimination.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination n'existait pas encore au moment des faits. Il y a lieu de faire application de la loi en vigueur à l'époque, à savoir la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

M. ne réclame pas une indemnité pour avoir été victime de discrimination, mais bien une indemnité forfaitaire pour avoir été licencié après avoir déposé une plainte pour discrimination. Il s'agit de l'indemnité de protection contre les représailles à la suite d'une plainte.

L'article 21 de la loi du 25 février 2003 était rédigé comme suit :

§ 1er L'employeur qui occupe un travailleur qui a introduit, soit au niveau de l'entreprise ou du service qui l'emploie, conformément aux procédures en vigueur, soit auprès de l'inspection des lois sociales, une plainte motivée ou pour lequel l'inspection des lois sociales est intervenue, ou qui engage une action en justice, ou pour lequel une action en justice a été engagée en application des dispositions de la présente loi concernant les chances de promotion, les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement ou de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, ne peut pas mettre fin à la relation de

travail, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte ou à cette action en justice.

I

..]

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie de manière unilatérale les conditions de travail en violation des dispositions du paragraphe 1er, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié peut solliciter sa réintégration dans l'entreprise ou dans le service ou lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment. [...!]

§ 4. Lorsque le travailleur, [...] n'a pas été réintégré l'employeur doit verser au travailleur une indemnité qui, au choix du travailleur, est soit équivalente à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au dommage réellement causé au travailleur; dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'ampleur du dommage causé,

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité

» 3° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé ce licenciement non fondé et en contradiction avec les dispositions du paragraphe 1^{er}

Dès lors, le travailleur a droit à l'indemnité forfaitaire pour autant que les deux conditions suivantes soient remplies cumulativement :

- la cour a estimé le licenciement pour motif grave non fondé; tel est le cas en l'espèce;
- le licenciement est en contradiction avec les dispositions du paragraphe 1^{er}, c'est-à-dire avec l'interdiction de licencier sauf pour des motifs étrangers à la plainte; en l'occurrence, le licenciement est en contradiction avec les dispositions du paragraphe 1^{er}, puisqu'il a eu lieu pour des motifs non étrangers à la plainte.
- Il s'ensuit que l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 21, § 4, de la loi, est due à M.

2.2. L'indemnité de protection en matière de harcèlement au travail.

C'est le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui trouve à s'appliquer, tel qu'il a été modifié par la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Les modifications apportées à cette loi par la loi du 10 janvier 2007 (modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail) ne trouvent pas à s'appliquer, la loi ayant été adoptée postérieurement aux faits.

La loi applicable prévoit notamment ce qui suit :

Art. 32nonies.

« 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. » (c'est la cour qui souligne).

Art. 32tredecies.

§ 1er, L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, ne peut pas mettre fin à la relation de travail, ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

§ 2. La charge de la preuve des motifs visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié [...]

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du paragraphe 1, 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 A défaut de réintégration [...] l'employeur payera au travailleur, une indemnité égale, selon la choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité,

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

Le mécanisme de protection contre les représailles à la suite d'une plainte pour violence ou harcèlement au travail est presque identique celui qui a été décrit ci-dessus en cas de plainte pour discrimination.

La seule précision apportée par la législation en matière de harcèlement au travail concerne la plainte : il est prévu que le travailleur dépose auprès du conseiller en prévention ou de la personne de confiance une plainte informelle, qui donne lieu à une audition du plaignant et à une tentative de conciliation avec l'accord de celui-ci; en cas d'échec ou d'impossibilité de concilier, une plainte motivée est reçue sur demande formelle du plaignant; la plainte motivée confère au travailleur le bénéfice de la protection contre le licenciement (article 32nonies de la loi, articles 10 et 12 de l'arrêté royal et exposé des motifs, p . 20). En l'occurrence, M. a suivi cette procédure et a déposé sa plainte motivée entre les mains du conseiller en prévention le 12 janvier 2006. Il bénéficiait donc de la protection contre le licenciement en représailles à sa plainte.

Selon le mécanisme déjà expliqué, qui est le même en matière de harcèlement au travail, M. a droit à l'indemnité de protection prévue par la loi car la cour a jugé le motif grave qui lui était reproché non fondé et il a été licencié pour des motifs non étrangers à la plainte; au contraire, il a été licencié en raison de sa plainte.

2.3. Le cumul des indemnités de protection.

M. demande cumulativement le bénéfice de l'indemnité protection prévue par la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et de l'indemnité de protection prévue par la loi relative au bien-être des travailleurs.

La loi du 25 février 2003 a prévu qu'un comportement discriminatoire pouvait être également constitutif de harcèlement (article 2, § 5, de la loi). Elle n'a pas pour autant précisé s'il était permis, ou non, de cumuler les indemnités prévues par les deux législations.

La loi relative au bien-être des travailleurs, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 11 juin 2002, n'a pas prévu ce cas de figure.

Le législateur est intervenu ultérieurement pour faire obstacle au cumul : la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination exclut de son champ d'application les cas de harcèlement dans les relations de travail visés par la loi relative au bien-être des travailleurs. Désormais, le travailleur victime d'actes constitutifs à la fois de discrimination et de harcèlement au travail ne peut avoir recours qu'aux dispositions de la loi relative au bien-être des travailleurs, à l'exclusion de celles de la loi tendant à lutter contre la discrimination. Cette disposition n'existait toutefois pas encore au moment des faits. Elle ne peut donc pas être appliquée en l'espèce.

La finalité poursuivie par l'article 21 de la loi du 25 février 2003 et par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996, tels qu'ils sont applicables en l'espèce, est identique : il s'agit de dissuader l'employeur de licencier par mesure de représailles un travailleur qui a déposé plainte ou à tout le moins, si l'employeur le licencie en dépit de l'interdiction légale, d'indemniser le travailleur.

Il ressort des éléments soumis à la cour en particulier le rapport du conseiller en prévention, que M. a déposé une plainte unique fondée sur un ensemble de faits susceptibles d'être constitutifs à la fois de discrimination et de harcèlement au travail : tant les vexations qu'il reproche à ses collègues et à son supérieur hiérarchique que le traitement défavorable sur le plan professionnel dont il fait grief à ce dernier se fondent, selon lui, sur son orientation sexuelle.

L'interdiction de licencier M. est attachée au dépôt de cette plainte unique. Dans la mesure où l'indemnité de protection doit avoir un effet dissuasif censé empêcher les représailles au dépôt d'une plainte, il est utile de relever que B. n'a été informée par le conseiller en prévention que du dépôt d'une seule plainte, celle du 12 janvier 2006.

Le préjudice subi par M. consiste en la perte de son emploi (préjudice matériel et moral) ainsi qu'en le préjudice moral causé par le licenciement décidé en violation de la protection légale dont il bénéficiait contre les représailles.

En résumé, en l'espèce, la protection dont bénéficiait M. au titre des deux législations précitées était fondée sur le dépôt d'une unique plainte pour des faits communs, susceptibles d'être constitutifs à la fois de discrimination et de harcèlement au travail. Cette protection poursuit le même objectif, à savoir dissuader les représailles et, le cas échéant, indemniser le travailleur. Cette indemnisation couvre le même préjudice, à savoir la perte de l'emploi et les représailles au dépôt de la plainte.

Pour ces raisons, la cour estime que les indemnités de protection prévues par les deux législations en question ne peuvent être cumulées, en l'espèce.

La Cour de cassation s'est prononcée dans le même sens dans un cas comparable, refusant que soient cumulées les indemnités de protection en raison du licenciement d'un travailleur revêtant en même temps les deux qualités de membre du conseil d'entreprise et de membre du comité pour la prévention et la protection au travail, bien que ces indemnités aient été à l'époque prévues par des législations distinctes qui ne comportaient aucune disposition interdisant ce cumul (Cass., 23 mars 1981. JTT, p. 202; voy. également Cass.. 12 juin 1989. JTT, p. 402.

Dans un arrêt plus récent, la Cour de cassation a admis le cumul entre l'indemnité de protection due à un membre du conseil d'entreprise et l'indemnité de sécurité d'emploi prévue par les conventions collectives applicables au sein du secteur des entreprises d'assurance (Cass., 20 février 2012, www.cassonline.be, R.G. n° S.10.0048.F), La motivation de cet arrêt repose essentiellement sur le fait que ces indemnités obéissent à des finalités distinctes et réparent des dommages distincts. En l'occurrence à l'inverse, les indemnités réclamées répondent à la même finalité et réparent le même dommage.

En conclusion, M. a droit à une seule indemnité de protection correspondant à six mois de rémunération.

Il n'y a pas de contestation quant au montant de l'indemnité, fixé par le tribunal à 15.201,78 EUR brut.

Pour ces motifs

La cour,

Statuant après avoir entendu les parties,

Après avoir entendu l'avis du ministère public,

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé;

Quant à l'indemnité de protection

Réforme partiellement le jugement frappé d'appel en ce qu'il a condamné B. à payer à M. deux fois 15.201,78 EUR brut, à majorer des intérêts, à titre d'indemnité de protection sur la base de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 et de l'article 21, § 4, de la loi du 25 février 2003;

Statuant à nouveau sur ces points, dit pour droit que les indemnités précitées ne peuvent être cumulées et condamne B. à payer à M. une indemnité de protection unique de 15.201,78 EUR brut, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 31 mars 2006;