

RG N° 48.823

Rép. N° 2007/911

4ème Chambre

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 25 AVRIL 2007.

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif

En cause de :

L.H., domicilié à 1020 Bruxelles, (...);

Partie appelante, représentée par Maître L.J., avocat à Bruxelles ;

Contre:

S.A. de droit public LA POSTE, dont les bureaux sont situés à 1000 Bruxelles, (...);

Partie intimée représentée par Maître I.F-X loco Maîtres V.O.M. et B.S., avocats à Bruxelles;

*
* *
*

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant:

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment:

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail le 12 juillet 2006 dirigée contre le jugement prononcé contradictoirement le 7 juin 2006 par la 18e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- la copie conforme du jugement précité, notifié le 12 juin 2006,
- le calendrier pour la mise en état de la cause déposé conjointement par les parties à l'audience publique du 6 septembre 2006,
- les conclusions déposées par les parties.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 14 mars 2007. Elles ont déposé leurs dossiers; la cause a été remise à l'audience du 28 mars 2007 pour permettre au ministère public de rendre son avis. A l'audience publique du 28 mars 2007, le ministère public a prononcé un avis oral auquel les parties ont répliqué.

I. OBJET DE L'APPEL

Monsieur L.H. demande de réformer le jugement en ce qu'il déclare non fondées ses demandes d'indemnité pour violation de la protection contre le licenciement (loi du 4 août 1996, art. 32 tredecies) et d'indemnité pour licenciement abusif.

Il demande :

- à titre principal, de condamner l'intimée à lui payer la somme de 11.625 euros à majorer des intérêts légaux et judiciaires au taux légal en application de l'article 32 tredecies de la loi du 4 avril 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- à titre subsidiaire, lui permettre de rapporter la preuve des faits par toutes voies de droit, et plus particulièrement par voie de témoignages notamment celui de Madame H. ; ces faits sont précisés comme suit dans le dispositif (p.21) de ses dernières conclusions:
 - au moment de l'émission de la proposition de licenciement par madame M. le vendredi 25 juin 2004 à 17h25, elle ne pouvait ignorer que monsieur L. avait rédigé et envoyé une plainte pour harcèlement moral au travail avec l'aide de madame H. dans un local qu'elle avait elle-même mis à leur disposition
 - la réunion qui s'est tenue le 24 juin au matin avait pour objet de discuter du courrier envoyé le 23 juin 2004 par le Centre pour l'Egalité des chances et la lutte contre le Racisme, dont une copie a été adressée à Madame H.
- à titre infiniment subsidiaire, de condamner l'intimée à lui payer la somme de 11.625 euros à majorer des intérêts légaux et judiciaires au taux légal au titre de licenciement abusif
- en toute hypothèse, condamner l'intimée aux dépens des deux instances en ce compris l'indemnité de procédure.

II. FAITS

1. Monsieur L.H. a d'abord été engagé par la société intimée dans le cadre de contrats à durée déterminée de six mois, en qualité d'agent des postes distributeur:

- à partir du 22 mars 2002 au bureau de Bruxelles 8 ;
- à partir du 26 septembre 2002 au bureau de Bruxelles 2 ;
- à partir du 26 mars 2003 au bureau de Bruxelles 2 ;
- à partir du 26 septembre 2003 au bureau de Bruxelles 2.

Monsieur L.H. a ensuite été engagé pour une durée indéterminée à partir du 26 mars 2004, en qualité d'agent contractuel au bureau de Bruxelles 2.

2. Le 29 mars 2003, Monsieur L.H. dépose plainte pour harcèlement moral; il expose avec subi un tel harcèlement de la part de M. C.D., chef de section de Bruxelles 8 (dossier appelant, pièce 3)

Par un mémorandum du 7 juillet 2003, Madame L., «psycho social manager» du service « psycho social Prévention» de La Poste, accuse réception de cette plainte, observe que Monsieur L.H. a pu obtenir un emploi dans un autre bureau dans lequel il paraît bien intégré, estime que la situation est stabilisée et qu'*une enquête ne paraît pas nécessaire*, signale qu'une action a été menée au bureau de Bruxelles 2 pour améliorer l'ambiance, et souligne que le changement de bureau ne l'a pas pénalisé (dossier appelant, pièce 18 ; dossier La Poste, pièce 3).

Le 17 janvier 2004, suite à une plainte adressée par courrier le 22 décembre 2003, Monsieur L.H. est entendu par la Police de Bruxelles. Il confirme sa plainte contre Monsieur C. et mentionne le courrier adressé au service social de La Poste et la note reçue le 7 juillet 2003. Le 26 mai 2004, Monsieur C. sera entendu par la Police dans le cadre de la plainte de Monsieur L.H. pour faits de harcèlement. Il nie les faits. Le rapport de la Police (dossier appelant, pièces 2) mentionne que *«jadis (Monsieur C.) a déjà fait l'objet de quelques plaintes internes du chef de harcèlement. Toutefois depuis plus d'un an aucune plainte n'a plus été enregistrée à son égard .(...) »*

3. Le 17 décembre 2003, Monsieur L.H. dénonce au percepteur du bureau de BXL 2 un incident qui l'a opposé à M. M.W. ; il expose que celui-ci l'a agressé le 16 décembre (dossier appelant, pièce 4).

4. Le 12 janvier 2004, l'organisation syndicale de Monsieur L.H. écrit à son tour au percepteur de Bruxelles 2, *fait valoir qu'il dispose de témoignages et que Monsieur L.H. n'entend pas voir l'affaire être classée sans suite*; le courrier signale que des excuses en présence du percepteur, du chef facteur, et de l'assistante sociale, suffiraient à mettre un terme à ce dossier.

Le 17 février 2004, dans un protocole d'accord signé par Monsieur L.H. et une assistante sociale, Madame S., celle-ci s'engage à effectuer diverses démarches concernant l'incident avec Monsieur M. et à revoir Monsieur L.H. le 24 février pour établir un deuxième protocole d'accord. Ce deuxième protocole est signé le 24 février, dans lequel est acté que Monsieur L.H. *choisit de passer à une plainte écrite* au conseil en prévention pour violence physique au travail; *auparavant*, l'assistante sociale annonce qu'elle prendra contact avec le bureau BXL 2 (dossier La Poste, pièces 6 et 7).

Un rappel de son courrier du 12 janvier est adressé le 2 mars 2004 par l'organisation syndicale (dossier appelant, pièces 5 et 6; dossier La Poste, pièce 6).

5. Le 18 mars 2004, le percepteur de Bruxelles 2 adresse un courrier relatif à l'incident, contenant en annexe un mot d'excuse signé par M. M. ; ce courrier signale que M. M. nie avoir frappé Monsieur L.H. et que «le témoignage du teamcoach de nuit affirme que M. M. n'a pas frappé mais qu'il a sorti des propos racistes ». Le mot d'excuse joint au courrier est rédigé en néerlandais. Les excuses portent uniquement sur les propos tenus par . M. M..

6. Le 3 mai 2004, le consultant HR local, Monsieur F., s'adresse à l'assistance sociale Madame H. en ces termes (dossier appelant, pièce 13):
*« Ce matin, j'ai rencontré l'agent des postes contractuel à durée indéterminée L.I. suite à des problèmes relationnels que ce dernier a au bureau de Bruxelles 9, dont je m'occupe également maintenant.
Il m'a dit t'avoir rencontrée suite à des «persécutions» similaires dont il aurait été victime à BXL 8 et BXL 2.
Il est encore trop tôt pour moi pour me faire une idée exacte de la justesse de son sentiment quant à BXL 9 mais cet agent m'est apparu très perturbé, en pleurs même.
Il n'est pas demandeur pour l'instant de suivi par une assistante sociale mais je tenais à te faire part de sa situation. Sans vouloir enfreindre ton secret professionnel, peut-tu me donner un avis sur cet agent? ».*

7. Le Centre pour l'égalité des chances délivre une attestation selon laquelle Monsieur L.H. s'est présenté pour la première fois le 11 mars 2004 pour y exposer sa situation dans le cadre de ses fonctions à La Poste.

Le 23 juin 2004, le Centre pour l'égalité des chances adresse un courrier à La Poste (percepteur du bureau 2) faisant état des propos racistes et demandant des renseignements sur les modes de réaction existant au sein de La Poste pour faire face à de telles situations.

Copie du courrier est adressé à l'organisation syndicale de Monsieur L.H., ainsi qu'à Madame H. et à Madame S. du service psycho-social de la cellule Mobbing de La Poste. (ce courrier restera définitivement sans suite, voir dossier appelant, pièces 9)

8. Un entretien a lieu le 24 juin 2004 entre la perceptrice du Bureau de poste de Bruxelles 9, Madame H., et Monsieur L.H. (admis par les deux parties).

Le 25 juin 2004, Monsieur L.H. dépose plainte pour l'incident survenu le 15 décembre 2003 au bureau de Bruxelles 2 (pour racisme et coups) (dossier appelant, pièce 10 ; dossier La Poste, pièce 10). Il relate en particulier
« Ce facteur m'a tout d'abord agressé verbalement en néerlandais mais ayant des doutes sur les propos tenus, je lui ai demandé de s'exprimer en français ou d'aller réclamer chez le chef (...) Il a de nouveau continué à s'exprimer en néerlandais et m'a alors donné un coup de poing au visage (sur la joue gauche). Cette violence de la part de Monsieur M. n'a pas cessé, il a ôté ses lunettes afin de me donner d'autres coups alors que j'étais en train de reculer il continuait à avancer sur moi pour me frapper. Le chef facteur l'a appelé et Monsieur M. s'est dirigé vers lui ; ils ont discuté ensemble. Je tiens à signaler le (le chef facteur) ne m'a rien demandé (. . .) Je me suis senti très mal dans cette situation (...). »

9. Le même jour à 17h 25, sous le bénéfice d'une « haute » urgence, la perceptrice du Bureau de poste de Bruxelles 9 adresse un courriel demandant de mettre immédiatement fin au contrat de travail de Monsieur L.H.

Le courriel est rédigé comme suit (dossier appelant, pièces II ; dossier La Poste, pièce 9)

« Ce jeudi 24 (juin) 2004, un entretien a eu lieu avec L.H. agent des postes contractuel à durée déterminée, H.A., assistante sociale, et moi-même.

Suite aux nombreux modèles 9 (copies en annexe), aux plaintes téléphoniques des clients et aux difficultés rencontrées actuellement à Bruxelles 9, nous avons décidé d'avoir une conversation avec Monsieur L.

Celui-ci a reconnu, en présence de Madame H., qu'il ressentait un profond malaise suite aux différentes affaires qui se sont déroulées précédemment aux bureaux de BXL 8 et BXL 2 et qu'il n'était plus à même d'assurer son travail correctement à BXL 9. Ce malaise entraîne des absences fréquentes et surtout imprévisibles.

Ce matin encore, il s'est présenté au bureau vers 6h15 et a commencé le partage de sa tournée. Vers 7h, il a affirmé qu'il se sentait mal et qu'il souhaitait rentrer chez lui. Nous avons dû mettre sur ladite tournée un agent qui était en réserve, ce qui entraîne bien évidemment des perturbations dans l'organisation des services.

Cette attitude déteint sur l'ambiance du bureau et crée une atmosphère malsaine. Dans le climat de tension actuel, instauration de géoroute et autre, cette situation se révèle fortement préjudiciable au bureau.

La relation de confiance qui doit exister entre tout employeur et ses employés s'avère, suite à tout cela, sérieusement entamée.

Je demande donc que vous mettiez fin immédiatement au contrat à durée indéterminée qui lie cet agent à La Poste. »

Un échange de mails s'ensuit. Le 28 juin 2004, interpellé afin que le dossier soit transmis pour décision, le « zone manager » de Bruxelles signale que la perceptrice du Bureau de Bruxelles 9 l'a informé du dossier en question et qu'il marque son accord sur le licenciement; le courriel (dossier appelant, pièce 12) mentionne *« Il est un fait que l'agent ne sait plus fonctionner dans le contexte du bureau de Bruxelles 9, et il a déjà été à deux autres bureaux où le même problème s'est manifesté. Pour moi il ne reste donc que le licenciement. »*

10. Le 6 juillet 2004, l'employeur rompt le contrat à dater du 7 juillet, moyennant paiement d'une indemnité de congé égale à un préavis de trois mois.

Un formulaire de chômage C4 daté du 8 juillet 2004 indique que le contrat est rompu «suivant les articles 27 à 39 à partir du 7 juillet» et qu'une indemnité de rupture couvre la période du 7 juillet au 6 octobre 2004 (trois mois). (dossier La Poste, pièce 13).

12. Le 26 août 2004, la direction des ressources humaines informe Monsieur L.H. qu'il a été licencié *« sur base d'un dossier circonstancié (nombreuses demandes d'explications) signé par le Percepteur de votre bureau d'utilisation et approuvé par le Zone Manager »*. Dans le même sens, le 6 octobre 2004, la même direction des ressources humaines répond à un courrier du 30 septembre 2004 en l'informant qu'il a été *« licencié sur base du rapport établi par le Percepteur du bureau de Bruxelles 9, à savoir: inaptitude à la fonction de distributeur (nombreuses demandes d'explications) et nombreuses absences pour maladie qui perturbaient l'organisation des services »*. (dossier appelant, pièces 16 et 17).

Le 26 avril 2005, Monsieur L.H. adresse un courrier à l'administrateur délégué relatif aux faits dont il s'estime victime (agression physique et insultes racistes) et demande quelles « *sont les mesures que votre entreprise entreprend lorsqu'il y a racisme, harcèlement moral et agression physique* ».

Le 24 mai 2005, en réponse à ce courrier, l'administrateur délégué de La Poste écrit ce qui suit (dossier appelant, pièce 14):

« Conformément à notre procédure sur la violence au travail, vous avez été écouté et orienté par les personnes de confiance de votre région Le service psycho-social prévention a bien pris acte de votre plainte toutefois la rupture de contrat intervenue ce même jour a mis un terme à toute intervention interne.

En effet, la mission du conseiller en prévention qui consiste à faire cesser toute violence au travail prend fin étant donné votre licenciement.

Néanmoins, les éléments apportés au travers de votre plainte seront pris en compte dans nos futures démarches en vue de l'amélioration du bien être au travail dans votre ancien bureau».

Le 6 décembre 2005, le (...) asbl écrit au service psycho-social de La Poste pour s'enquérir de la protection contre le licenciement suite à l'introduction de la plainte (dossier appelant, pièce 20). Aucune réponse n'est produite.

III. POSITION DU PREMIER JUGE

Le premier juge a débouté l'appelant de ses demandes originaires.

Dans le cadre de la loi du 4 août 1996, le premier juge a considéré établi que le licenciement était totalement étranger à la plainte déposée le 25 juin 2004, et que Monsieur L.H. ne prouvait aucune faute spécifique de l'employeur dans le cadre de son licenciement. Il a estimé que la lettre d'excuses a clôturé l'incident (avec Monsieur M.) et observe que Monsieur L.H. n'a pas réagi à cette lettre.

En ce qui concerne la demande de licenciement abusif, le premier juge estime que Monsieur L.H. ne prouve aucune faute spécifique de la Poste dans le cadre de son licenciement.

IV MOYENS DES PARTIES

A. Partie appelante: Monsieur L.H.

1. à titre principal: indemnité de protection

1° L'appelant reproche au premier juge d'avoir considéré que le licenciement est justifié pour des motifs étrangers à la plainte.

Il invoque que la charge de la preuve des motifs étrangers à la plainte incombe à l'employeur (art. 1315 CC et 870 CJ) et sa conséquence, à savoir le doute devant être retenu au détriment de l'employeur. Il estime qu'en l'espèce la preuve certaine n'est pas apportée.

Il fait valoir les arguments suivants:

- la plainte a été déposée le 25 juin 2004 à 11h 30 ; le licenciement est envisagé le même jour à 17h 24 ;
- le 24 juin 2004, il n'a pas été convoqué au sujet de problèmes liés à son travail mais bien le courrier du Centre pour l'Egalité des Chances, interprété comme une plainte de la part de l'appelant alors qu'il s'agissait d'une simple demande de renseignements; lors d'un second entretien, le même jour, il lui a été signalé la possibilité de déposer plainte; le lendemain, un local a été mis à sa disposition à cette fin ;
- Madame Martin, qui aurait proposé le licenciement, a interrogé la direction (deux mois après) sur les raisons de celui-ci (conclusions, p.9) ;
- les motifs de son licenciement ont varié (conclusions, p.10)
- il n'a jamais accepté les excuses donnés par Monsieur M. ; les excuses portaient sur des propos racistes (qu'il n'avait pas compris) tandis que lui se plaignait de coups (conclusions, p.11 et 12)

2° L'appelant reproche également au premier juge d'avoir considéré que l'incident était clos.

Il invoque les arguments suivants:

- le 3 mai 2004, il a interpellé le consultant BR local concernant ses problèmes relationnels et son transfert, estimé injuste;
- il a pris contact avec le (...) et le Centre pour l'Egalité des Chances (dès le 11 mars 2004) ce qui a donné lieu le 23 juin au courrier déclenchant le licenciement;
- son absence de réaction au courrier d'excuses ne peut être une renonciation à se prévaloir de l'incident; une telle renonciation ne se présume pas et est en l'espèce contredite par les faits;
- c'est le licenciement qui a mis fin à la procédure interne; il fait valoir qu'il était protégé contre le licenciement à ce moment; il se réfère au courrier de l'administrateur délégué du 24 mars 2005.

3° L'appelant soulève que les motifs avancés pour justifier son licenciement ne sont pas établis (conclusions p.17) et doivent être envisagés avec circonspection, s'agissant de faits postérieurs au harcèlement. Il souligne la précipitation de la décision de licenciement.

Il en conclut que l'indemnité de protection (six mois) est due sur la base de l'article 32 tredecies de la loi du 4 juillet 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Il fait valoir que l'ensemble (harcèlement, manque de soutien de l'employeur, licenciement) a perturbé gravement sa santé.

A titre subsidiaire, il propose d'apporter la preuve de faits, qu'il précise (conclusions, p. 26, et dispositif de ses conclusions).

2. A titre subsidiaire: licenciement abusif

L'appelant reproche au premier juge d'avoir rejeté cette demande.

Il soutient que le licenciement révèle en l'espèce un abus de droit et fait valoir les arguments suivants :

- ses difficultés au travail, après le transfert, sont liés à l'absence de soutien de son employeur,
- la réaction de son employeur à ses plaintes a été un transfert et ensuite son licenciement,
- avant les faits de harcèlement, il n'y a eu aucun reproche.

Il en conclut que le licenciement n'est pas étranger à sa plainte et réclame une indemnité, fixée ex aequo et bono, à six mois de salaire brut.

B. Partie intimée: S.A. LA POSTE

1. quant à l'indemnité de protection

L'intimée soutient que Monsieur L.H. n'a mis en oeuvre aucun des mécanismes prévus par la loi du 4 août 1996. Elle fait valoir que l'organisation syndicale de l'appelant a proposé que l'incident soit clos par un courrier d'excuses, et que ce courrier est intervenu. Elle conteste que Monsieur M. ait frappé l'appelant.

Elle observe que:

- Monsieur L.H. n'a pas réagi à ce courrier,
- Monsieur L.H. n'établit pas de faits de railleries ou harcèlement postérieurs à cet incident,
- la société n'avait pas connaissance des initiatives prises en dehors de l'entreprise ((...), Centre pour l'Egalité des Chances),
- la démarche auprès de Monsieur F. ne portait pas sur l'altercation avec Monsieur M.

A titre subsidiaire, l'intimée soutient que le licenciement est étranger à la plainte envoyée le 25 juin 2004 et fait valoir que:

- la plainte n'est arrivée que le lendemain,
- le licenciement était envisagé avant le dépôt de la plainte,
- Monsieur L.H. expose pour la première fois en degré d'appel l'objet de l'entretien du 24 juin (courrier du Centre pour l' Egalité des Chances) et l'intimée conteste sa version des faits (conclusions, p.8) ;
- Monsieur L.H. expose pour la première fois en degré d'appel que Madame M. lui aurait suggéré de déposer plainte et l'intimée s'inscrit en faux contre cette allégation ;
- le fait que Madame M. aurait interrogé en août 2004 sa hiérarchie sur les motifs de - licenciement n'est pas établi.

Elle en conclut que le licenciement a été décidé avant l'envoi de la plainte et en tous cas à un moment où l'intimée n'avait pas connaissance de la plainte.

Elle soulève que la protection ne commence qu'au moment où l'employeur est informé de la connaissance de la plainte; elle conteste que le courrier de l'administration délégué puisse être interprété comme une confirmation de la protection.

Elle soutient que le licenciement est exclusivement fondé sur la détérioration de la qualité du travail de Monsieur L.H. et ses absences.

2. quant à l'indemnité pour licenciement abusif

L'intimée conteste la thèse du licenciement repréailles, reproche à Monsieur L.H. de semer la confusion -la décision de licenciement ayant été prise avant la réception de la plainte- , et invoque les motifs de licenciement liés à la qualité de son travail.

V POSITION DE LA COUR

1. La contestation porte, à titre principal, sur le paiement d'une indemnité de protection par application de l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleur lors de l'exécution de leur travail et, à titre subsidiaire, sur le paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

2. En vertu de l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996, invoqué par l'appelant, l'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée 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 (art. 32 tredecies, § 1er). Le non respect de cette disposition est sanctionné par le paiement d'une indemnité correspondant à une rémunération brute de six mois (art. 32 tredecies, §§ 4 et 5).

L'employeur conteste que Monsieur L.H. ait mis en oeuvre la loi du 4 août 1996 et, à titre subsidiaire, conteste que le licenciement soit lié à la plainte introduite.

3. Quatre conditions cumulatives doivent être réunies pour que Monsieur L.H. ait droit à une indemnité de protection en raison de son licenciement:

- le dépôt d'une plainte motivée auprès d'un organe compétent,
- un licenciement endéans la période de protection,
- un licenciement que l'employeur ne prouve pas étranger à la plainte,
- et, vu l'absence de demande de réintégration de Monsieur L.H., la reconnaissance par le juge que les faits de violence ou de harcèlement au travail sont établis.

a) **plainte motivée et période de protection**

4. Monsieur L.H. a officiellement porté plainte auprès du conseiller en prévention le 25 juin 2004; il s'agit d'une plainte pour violence physique, complétée d'une plainte pour propos racistes (élément dont Monsieur L.H. a été informé lorsqu'il a pris connaissance de la traduction des termes néerlandais prononcés au cours de l'incident) ; la plainte est précise et motivée.

Le licenciement a été notifié le 7 juillet.

Il en résulte que le licenciement du 7 juillet 2004 est intervenu endéans les douze mois d'une plainte motivée, au sens de l'article 32 tredecies, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996.

5. Le fait que la demande de licenciement ait été rédigée le jour-même de la plainte, soit le 25 juin, le cas échéant avant que l'auteur de cette demande de licenciement n'ait pris connaissance de la plainte, ne modifie pas cette conclusion; en effet, la protection joue dès le

dépôt de la plainte (art. 32 tredecies, §6) et le licenciement lui-même est intervenu alors que la plainte était officiellement déposée. Il incombe au conseiller en prévention d'avertir immédiatement l'employeur que la protection s'instaure.

Ce fait constitue par contre un élément à examiner dans le cadre de l'examen des motifs de licenciement (étrangers ou non à la plainte).

b) motifs du licenciement: étrangers à la plainte?

6. Le licenciement étant intervenu au cours de la période de protection, la charge de la preuve d'un licenciement pour des motifs étrangers à la plainte déposée incombe à l'employeur (art. 32 tredecies, §2).

L'employeur affirme que le licenciement est exclusivement fondé sur la détérioration de la qualité de son travail et sur ses absences. Il soutient que Monsieur L.H. a été « *licencié sur base du rapport établi par le Percepteur du bureau de Bruxelles 9, à savoir: inaptitude à la fonction de distributeur (nombreuses demandes d'explications) et nombreuses absences pour maladie qui perturbaient l'organisation des services* ». A l'appui de sa thèse, l'employeur produit les «modèles 9 ». (pièces 11).

Les « modèles 9 » produits constituent des formulaires sur lesquels des « demandes d'informations », sous forme de « questions » « pour explication », sont adressées à l'agent; ces interpellations sont les suivantes:

- 12 mars 2004, concernant la tournée du 12 février: certains courriers non distribués,
- 13 avril 2004, concernant la tournée du 9 avril: une rue non desservie,
- 29 avril 2004, concernant la tournée du 27 : utilisation, pour un pli judiciaire, d'un document (avis de passage) inadéquat,
- 25 mai 2004, n'a pas pris les pensions auprès du service décaissement),

soit au total 4 documents, *auxquels l'appelant a chaque fois répondu.*

Il n'y a plus rien entre le 25 mai et le 21 juin. De telles demandes sont à nouveau produites datées des 21 juin (1) et 22 juin (2), mais sans réponse (ni accusé réception) de l'appelant.

7. Là Cour relève que:

a) L'incapacité de Monsieur L.H. à exercer des fonctions d'agent de distribution ne ressort pas du dossier; par contre, le lien entre des carences au travail et le désarroi de Monsieur L.H. lié aux incidents dont il se plaint est établi par les pièces produites à la Cour.

Ainsi :

- la capacité de Monsieur L.H. à exercer la fonction d'agent de distribution a été testée dans le cadre de plusieurs contrats à durée déterminée, avant d'aboutir à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée en mars 2004; il n'y a pas trace de plainte concernant la qualité de son travail avant mars 2004 ;
- la note de Monsieur F. atteste du désarroi dans lequel Monsieur L.H. se trouvait (mai 2004) ;
- les «modèles 9 » produits sont récents; le nombre et la chronologie de ces documents n'établissent pas l'abondance des plaintes invoquées (4 entre le 12 mars et le 24 mai, pour

lesquelles Monsieur L.H. fournit des explications; puis précipitation les 21 et 22 juin de trois documents non signés (non reçus ?) par Monsieur L.H.

Aucun élément n'est produit concernant des absences répétées, hormis le fait que le matin du 25 juin, Monsieur L.H. s'est senti mal et a cessé son travail.

b) La chronologie des faits entourant le licenciement (courrier Centre égalité des chances du 23 juin, entretien du 24, dépôt de la plainte le matin du 25 et envoi d'une demande de licenciement au soir du 25) est, à tout le moins, dans son ensemble, troublante.

Ainsi :

- la plainte déposée le 25 juin concerne des faits connus de l'employeur et pour lesquels le Centre d'égalité des chances vient d'adresser un courrier (le 23 juin) demandant des renseignements sur les modes de réaction de La Poste à de telles situations; copie de ce courrier a été (notamment) adressée à l'assistante sociale ; ce courrier n'aura jamais de suite;
- le lendemain de ce courrier, soit le 24, un entretien a lieu entre la perceptrice, Monsieur L.H. et l'assistante sociale.
Les parties paraissent ne pas être d'accord quant à l'objet de l'entretien: la perceptrice soutient qu'il a été question de la qualité du travail de Monsieur L.H., Monsieur L.H. soutient qu'il a été question des incidents dont il avait été victime et de l'éventualité de déposer plainte. La Cour observe que l'entretien s'est déroulé en présence de l'assistante sociale. Il est vraisemblable que l'entretien aura porté tant sur la qualité du travail que sur les incidents; ceci se vérifie d'ailleurs par le contenu du courriel adressé par la perceptrice en vue du licenciement de Monsieur L.H. (« celui-ci a reconnu (...) qu'il ressentait un profond malaise suite aux différentes affaires (...) »).
- le rapport (demande de licenciement) établi par le percepteur du bureau de BXL 9 est adressé le 25 juin, le soir du jour où Monsieur L.H. dépose officiellement la plainte qui lui permet de bénéficier de la protection contre le licenciement, et ce courrier est adressé « d'urgence ». La précipitation dans la demande de licenciement et le caractère d'urgence qui lui est attribué sont à tout le moins suspects.

c) Monsieur L.H. souligne à bon droit le manque de soutien de son employeur.

En principe, l'employeur doit veiller à ce que les travailleurs qui sont victimes d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés et il doit prendre les mesures appropriées. S'il est exact que la protection contre le licenciement ne joue qu'à partir du dépôt d'une plainte motivée, par contre, les obligations de l'employeur ne jouent pas uniquement lorsqu'il y a une plainte ou une déclaration mentionnant la loi sur le bien être, comme La Poste semble le soutenir (ses conclusions de synthèse, p.5).

En l'espèce, l'employeur avait connaissance des faits dont se plaint Monsieur L.H.. Monsieur L.H. a informé son employeur des incidents qu'il vivait et ce, à plusieurs reprises, en s'adressant à des personnes différentes au sein de l'entreprise, également via des organisations extérieures (cfr organisation syndicale, Centre de l'égalité des chances).

Ainsi ;

- Monsieur L.H. a déposé en mars 2003 une (première) plainte pour des faits de harcèlement au bureau de Bruxelles 2; il n'y a pas eu de suivi de Monsieur L.H. au sein de l'entreprise; le transfert dans un autre bureau ne constitue pas la mesure appropriée en l'absence d'un accord (non démontré) de la victime des faits; le memorandum du 7 juillet 2003 décide *unilatéralement* que l'incident est clos, sans s'embarrasser de savoir s'il est clos pour la victime ou s'il laisse des séquelles dont l'employeur aurait encore à se préoccuper; pour ces faits, Monsieur L.H. semble bien avoir déposé plainte auprès des services de Police (plainte non produite mais confirmée par son audition du 17 janvier 2004) ;
- Monsieur L.H. a dénoncé des faits de violence physique, en décembre 2003, auprès de sa hiérarchie (percepteur du bureau 2), sans réaction de celle-ci; le fait de violence physique est établi par les témoignages concordants produits à la Cour (voir plus loin); s'y ajoutent les propos racistes ;
- en janvier 2004, l'organisation syndicale de Monsieur L.H. est à son tour intervenue; elle a proposé de clore cet incident moyennant des excuses.
La Cour souligne que, malgré cette proposition faite par son organisation syndicale, Monsieur L.H. reste libre de ne pas se satisfaire ensuite d'excuses qui, (outre qu'elles apparaissent, à la Cour, être de pure forme) ne portent pas de manière précise sur ce qui a pu le blesser moralement: les excuses présentées nient l'attitude physiquement menaçante (attitude dénoncée immédiatement par Monsieur L.H. et établie par les témoignages), et n'admettent pas clairement les propos méprisants à caractère raciste, dont la portée n'a été comprise par Monsieur L.H. que dans un deuxième temps, grâce aux témoignages; ces propos ayant été tenus en néerlandais, langue que Monsieur L.H. ne pratique pas ;
- La Cour ne partage pas la position de La Poste selon laquelle le fait de ne pas avoir réagi négativement à ces excuses permet de considérer que l'incident doit être clos pour Monsieur L.H. et que Monsieur L.H. aurait renoncé à déposer plainte, alors que Monsieur L.H. n'a pas été invité à s'exprimer à ce sujet; ce faisant, et pour la seconde fois, l'employeur entend clôturer unilatéralement un incident dont Monsieur L.H. a été victime;
- Monsieur L.H. s'est adressé au Centre d'égalité des chances en mars 2004 ; le Centre d'égalité des chances a écrit le 23 juin 2004 pour demander des explications ; il n'a reçu aucune réponse ou en tous cas aucune réponse n'est produite; mais deux jours plus tard, le 25 juin, le licenciement de Monsieur L.H. est demandé et une dizaine de jours plus tard ce licenciement est décidé; la Cour ne peut donc suivre l'employeur lorsqu'il soutient qu'il n'avait « pas connaissance des initiatives (prises) en dehors de l'entreprise (ses conclusions p.7); ce courrier, comme la plainte, étaient dans les mains de l'employeur au moment où la décision de licenciement est prise;
- lors des «protocoles d'accord» de février, il est annoncé que Monsieur L.H. déposera plainte auprès du conseiller en prévention; la plainte qu'il dépose finalement de manière «officielle» n'est donc pas une surprise ;
- enfin, le dossier contient des éléments qui indiquent un climat négatif à La Poste, tout au moins dans certains bureaux (cfr témoignages produits au dossier de Monsieur L.H., rapport de Police sur Monsieur C.). L'absence de réaction positive et de soutien de l'employeur face à ce vécu que Monsieur L.H. a dénoncé, est de nature à avoir alimenté le désarroi de Monsieur L.H.

Au total, Monsieur L.H. n'a guère reçu de réaction de soutien de la part de l'entreprise. il n'est pas surprenant, contrairement à ce que soutient La Poste, que Monsieur L.H. se soit décidé à

déposer une plainte « officielle » et le contexte de cette plainte ne permet pas de considérer qu'il s'agit d'une plainte déposée « pour les besoins de la cause ».

d) La *décision* de licenciement est elle-même suspecte.

Certes, le licenciement intervient chronologiquement suite à une demande du percepteur dont relève Monsieur L.H. ; les « modèles 9 » produits indiquent que Monsieur L.H. a présenté des déficiences dans l'exécution de son travail.

Toutefois, il y a une disproportion entre, d'une part, les quelques difficultés objectivement relevées à charge de Monsieur L.H. pour exécuter correctement son travail (cfr des distractions concrétisées par quelques modèles 9 et des absences simplement affirmées) et, d'autre part, les faits graves que Monsieur L.H. a dénoncés, qui étaient connus de l'employeur, pour lequel le Centre de l'égalité des chances *venait* d'écrire à l'employeur, et que Monsieur L.H. *venait* de dénoncer officiellement.

8. L'ensemble de ces éléments jette un doute sur les motifs réels de ce licenciement; bien plus, ces éléments prêtent même le flanc au soupçon que la direction de La Poste ait licencié Monsieur L.H. afin d'éviter d'avoir à rechercher (à prendre ?) les mesures appropriées pour remédier à la situation et aux conséquences des incidents vécus par Monsieur L.H.

Le doute existe à tout le moins. La Poste, qui a la charge de la preuve des motifs de licenciement, échoue à établir avoir *décidé* de licencier Monsieur L.H. pour un *motif étranger à la plainte*.

Au surplus, la manière dont le licenciement a été décidé, en particulier la mention ambiguë selon laquelle « *le même problème s'est manifesté (...) dans les autres bureaux* », donne à penser que la direction de La Poste a identifié le problème à la victime et que la victime est licenciée *pour ce motif*; ceci constitue une stigmatisation liée aux incidents dénoncés par Monsieur L.H. et confirme le soupçon d'un embarras de l'employeur face à la plainte (persistante, et devenue officielle) exprimée par Monsieur L.H..

c) preuve des faits de violence ou de harcèlement

9. Monsieur L.H. n'a pas introduit de demande de réintégration. Pour obtenir l'indemnité de protection, il doit établir les faits de violence ou de harcèlement au travail.

10. Pour rappel, est un acte de violence au travail chaque situation de fait où un travailleur est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail (loi, art. 32, ter, al. 1er, 1°).

La violence physique, que Monsieur L.H. a immédiatement dénoncée, est certes niée par Monsieur M.. Toutefois, Monsieur L.H. produit des attestations de personnes qui ont assisté à l'altercation. Des témoignages de membres du personnel sont produits concernant cet incident (dossier appelant, pièces 19, 25,26); toutes convergent pour confirmer l'attitude physiquement menaçante de Monsieur M. à l'encontre de Monsieur L.H.

De la sorte, Monsieur L.H. établit des faits qui permettent de présumer l'existence de la violence qu'il dénonce. En conséquence, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral au travail incombe à l'employeur (loi, art. 32undecies).

11. L'employeur ne produit aucun élément en sens contraire, qui émanerait d'un témoin de la scène. Dans son courrier du 22 mars 2004, il fait état d'un témoignage du teamcoach de nuit; toutefois, il résulte de ce témoignage (pièce 21) que le teamcoach n'a pas été témoin de toute la scène et a été appelé alors que l'incident était en cours, afin de ramener le calme. Le fait qu'il ne puisse témoigner de la violence physique n'est donc pas un élément de preuve de l'absence de cette violence.

Par ailleurs, la note du percepteur du Bureau concerné (dossier intimée, pièce 8bis), écrite récemment (le 14 février 2007) ne permet pas non plus de considérer établie l'absence de violence; cette note indique « (...) *je n'ai jamais trouvé quelqu'un qui voulait témoigner que M. M. aurait frappé Mr L.. Je suis donc étonné de voir maintenant les témoignages écrits. M. M. m'a juré qu'il n'avait pas touché M. L. et il s'est excusé pour ces mots* ».

Or, il était déjà fait mention de ces témoignages par l'organisation syndicale (courrier du 12 janvier, rappelé le 12 mars), soit peu de temps après l'incident. L'employeur ne fournit pas d'élément d'une enquête qu'il aurait menée.

12. L'acte de violence physique est établi. Les propos racistes, non contestés, viennent s'ajouter à l'acte de violence physique.

*

* *

En conclusion, la demande d'indemnité sur la base de l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 est fondée. En effet:

- au moment du licenciement (le 6 juillet), Monsieur L.H. avait déposé (le 25 juin, courrier recommandé) une plainte motivée à l'attention du conseiller en prévention;
- le licenciement est intervenu endéans les douze mois (en l'espèce, endéans une dizaine de jours) qui ont suivi le dépôt de cette plainte motivée;
- l'employeur n'établit pas que les motifs de la décision de licenciement sont étrangers à cette plainte;
- les faits de violence dénoncés par cette plainte sont établis.

L'appel est fondé. Il y a lieu de réformer le jugement a quo et de déclarer fondée la demande originaire de Monsieur L.H.. La base de calcul de l'indemnité n'est pas contestée. Il y a lieu d'accorder le montant réclamé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24,

Entendu Madame C.G., substitut général, en son avis oral conforme prononcé à l'audience publique du 28 avril 2007 ;

Reçoit l'appel de Monsieur L.H. et le déclare fondé,

En conséquence, met à néant le jugement dont appel,

Faisant droit à nouveau,

Condamne la S.A. de droit public LA POSTE à payer à Monsieur L.H. la somme de 11.625 euros (onze mille six cent vingt-cinq euros) à majorer des intérêts légaux et judiciaires au taux légal, à titre d'indemnité de protection en application de l'article 32 tredecies de la loi du 4 avril 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail,

Met à charge de la partie intimée les dépens des deux instances, qui sont liquidés à ce jour pour l'appelant, aux sommes de :

en première instance: 214, 18 € (indemnité de procédure) ;

en appel: 291,52 € (indemnité de procédure).

*

*

*

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique de la quatrième chambre de la Cour du Travail de Bruxelles en date du 25 avril deux mille sept où étaient présents :
(...)