

La protection contre le licenciement en matière de violence et de harcèlement au travail (loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail)

1. En 2002, le législateur a adopté des mesures visant à prévenir et remédier au harcèlement et à la violence sur les lieux du travail. Ces dispositions ont été intégrées dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail (article 32 *bis* et suivants).

Le travailleur victime de violence ou de harcèlement au travail peut depuis lors déposer une plainte ou introduire une action judiciaire spécifiquement prévues par la loi.

Afin que le travailleur puisse faire valoir ses droits en toute liberté, sans craindre les représailles de son employeur, une protection contre le licenciement a été mise en place.

2. Personnes protégées

Cette protection contre le licenciement est prévue en faveur des personnes suivantes (article 32 *tredecies* de la loi du 4 août 1996) :

- Le travailleur qui a déposé plainte (pour plus de précision, voir ci-dessous, point 6) ;
- Le travailleur qui intente une action en justice ou pour qui est intentée une action en justice (que ce soit devant une juridiction pénale, une juridiction civile ou même devant le Conseil d'état) ;
- Le travailleur qui témoigne dans le cadre d'une plainte interne à l'entreprise ou d'une action en justice.

Il importe peu à cet égard que la plainte ou l'action en justice soit fondée ou non.

C'est le simple dépôt de la plainte, le témoignage ou l'introduction de l'action qui fait naître la protection.

3. En quoi consiste la protection ?

L'employeur se voit interdire de licencier le travailleur protégé et de modifier unilatéralement et de façon injustifiée ses conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage (article 32 *tredecies*, §1).

4. Renversement de la charge de la preuve

Cette protection est complétée par un renversement de la charge de la preuve en faveur du travailleur protégé (article 32 *tredecies*, §2).

Ce régime est toutefois limité dans le temps : il s'applique pendant les douze mois qui suivent le dépôt de la plainte ou le témoignage ou en cas d'action en justice, jusque trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

Si le travailleur est licencié ou voit ses conditions de travail modifiées de façon injustifiée par l'employeur au cours de cette période, il appartiendra à l'employeur de prouver que le licenciement (ou la modification des conditions de travail) est justifié par des motifs totalement étrangers à cette plainte (par exemple des nécessités de restructuration, de réorganisation, des problèmes comportementaux du travailleur, une incompétence, des insubordinations,...).

Si l'employeur échoue dans cette preuve, il sera redevable de l'indemnité de protection (voir ci-dessous, point 10).

5. Début de la protection

La protection prend cours dès que l'événement qui y donne lieu se produit :

- à la date du témoignage ;
- dès que l'acte introductif d'instance est notifié ;
- dès le moment où le travailleur va physiquement déposer plainte ou lorsque sa plainte écrite est réceptionnée par son destinataire.

La loi prévoit d'ailleurs que la personne qui reçoit la plainte doit avertir l'employeur que la protection a débuté (article 32 *tredecies*, §6).

6. Auprès de qui le travailleur doit-il déposer plainte pour bénéficier de la protection légale ?

Avant la modification de l'article 32 *tredecies* de la loi du 4 août 1996 par la loi du 10 janvier 2007, cette question faisait l'objet de controverses, certains soutenant que seule la plainte déposée auprès de la personne de confiance, du conseiller en prévention ou de l'Inspection social devait donner lieu à la protection, tandis que d'autres prônaient une interprétation plus large du texte.

Conscient de la difficulté, le législateur a modifié la loi en sorte que le texte de l'article 32 *tredecies* vise désormais expressément :

1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au sein de l'entreprise ou de l'institution : personne de confiance ou conseiller en prévention ;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 (c'est-à-dire l'Inspection sociale) ;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction.

7. Motivation de la plainte

Pour donner lieu à la protection, la loi précise que la plainte déposée au sein de l'entreprise ou de l'institution qui occupe le plaignant, doit être motivée.

Est une plainte motivée au sens de la loi du 4 août 1996, la plainte qui contient :

- La description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de harcèlement ou de violence ;
- Le moment et le lieu où chacun des faits s'est déroulé ;
- L'identité de la personne mise en cause.

La loi est muette concernant les plaintes déposées auprès de l'Inspection sociale, du Ministère public ou des autres intervenants. En pratique, ceux-ci demanderont toutefois au plaignant qu'il motive sa plainte.

8. Durée de la protection

La loi ne précise pas quand la protection prend fin. Cette question fait également l'objet de controverses.

L'article 32 *tredecies*, §2 de la loi énonce que « *la charge de la preuve des motifs du licenciement incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenue après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée* ».

Certains soutiennent qu'en vertu de cet article la protection prend fin douze mois après le dépôt de la plainte ou du témoignage, ou trois mois après que le jugement soit devenu définitif.

Cette thèse ne semble toutefois pas autorisée par le texte qui n'évoque nullement la fin de la protection mais seulement la durée limitée du régime de renversement de la charge de la preuve.

Elle semble en outre contraire à la *ratio legis* de la protection dès lors que rien ne permet d'affirmer que douze mois après la plainte ou le témoignage, ou trois mois après le jugement définitif faisant suite à l'action en justice, le travailleur serait à l'abri de tout risque de représailles.

Selon une interprétation stricte du texte, seul le renversement de la charge de la preuve prend fin après la période prévue par l'article 32 *tredecies*, §2, en sorte que le travailleur qui prétendrait, deux, trois ou dix ans après le dépôt d'une plainte, qu'il est licencié en raison de cette plainte, bénéficierait certes toujours de la protection mais plus du renversement de la charge de la preuve en sorte qu'il lui appartiendrait de démontrer positivement qu'il a été licencié à titre de représailles.

9. Demande de réintégration

Le travailleur qui bénéficie de la protection et qui est licencié ou dont les conditions de travail sont modifiées de façon injustifiée peut demander sa réintégration dans l'entreprise dans les conditions de travail antérieures.

Il doit le faire par lettre recommandée dans les trente jours du licenciement ou de la modification. L'employeur doit alors prendre position dans les trente jours suivant la notification de la demande de réintégration (article 32 *tredecies*, §3).

Ce n'est toutefois qu'une faculté du travailleur et non une obligation en sorte que l'absence de demande de réintégration ne le privera pas du droit de réclamer l'indemnité de protection.

10. Sanction

Concernant la sanction de la violation de la protection, le travailleur a le choix (article 32 *tredecies*, §4), soit de demander l'indemnisation du préjudice qu'il a réellement subi, soit de demander le paiement d'une indemnité forfaitaire de six mois de rémunération.

Le travailleur choisira le plus souvent l'indemnité forfaitaire car, s'il choisit la première voie, il devra apporter la preuve de l'existence et de l'étendue de son préjudice, et démontrer que celui-ci est distinct de celui qui est réparé par l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle il peut éventuellement prétendre.

Stéphanie BAR
16 juin 2012