



ISTOCK

# PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT: QUELLE PROTECTION ?

*Quand commence la protection contre le licenciement d'un travailleur ayant déposé plainte pour harcèlement moral ou sexuel sur le lieu de travail ?*

**L**e harcèlement moral au travail est un problème récurrent, qui peut avoir des conséquences désastreuses, tant pour les victimes que pour l'ambiance au travail et même l'employeur. Depuis septembre 2014, de nouvelles dispositions légales sont entrées en vigueur afin de protéger encore plus efficacement les victimes et leur permettre de dénoncer, sans crainte de représailles, les comportements problématiques.

Brièvement, les travailleurs qui sont protégés contre le licenciement sont les travailleurs qui, pour des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, ont introduit, dans l'une des conditions légales:

- une demande d'intervention psychosociale formelle au niveau de l'entreprise (chez le conseiller en prévention);
- une plainte auprès du service Contrôle du bien-être au travail;
- une plainte auprès de la police, de l'auditorat du travail ou du juge d'instruction;
- une action en justice tendant à faire respecter les obligations légales en matière de violence et de harcèlement au travail.

La protection vaut également pour les travailleurs qui témoignent formellement (par un document daté et signé) auprès du conseiller en prévention ou en justice, de faits qu'ils ont eux-mêmes vus ou entendus dans ce contexte.

Un employeur ne peut pas licencier ces travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention ou à la plainte. La charge de la preuve des motifs du licenciement lui incombe.

Le point de départ de la protection est une question fréquemment débattue devant les tribunaux. En effet, une fois licencié, il s'agira de savoir si, au moment du licenciement, le travailleur bénéficiait déjà de la protection.

En cas de demande d'intervention formelle auprès du conseiller en prévention de l'entreprise, la loi précise explicitement que la protection commence à courir à dater de la réception de la demande par le conseiller en prévention, à condition qu'elle ait été acceptée par celui-ci. Cette protection dure un an.

Pour éviter les mauvaises surprises, il appartiendra donc au conseiller en pré-

vention, comme cela lui incombe légalement, d'avertir immédiatement l'employeur de la demande du travailleur.

Dans les autres cas repris ci-avant, le plaignant jouit de la protection dès que sa plainte est réceptionnée par le Contrôle du bien-être, la police, le juge d'instruction ou l'auditorat du travail. Il appartient ensuite à ces instances d'informer, le plus rapidement possible, l'employeur du dépôt de plainte. Il existe donc une période de protection occulte où l'employeur peut ignorer l'existence d'une plainte ou d'une action. Toutefois, si l'employeur démontre qu'il n'était pas au courant de celle-ci, il sera difficile de lui reprocher un licenciement en représailles.

Pour rappel enfin, en cas de violation de la protection susvisée, le travailleur peut demander sa réintégration dans les conditions qui prévalaient avant la rupture. Si l'employeur refuse, il est redevable d'une indemnité 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, à condition pour lui de prouver l'étendue de ce préjudice. ☉



**PIERRE VAN  
ACHTER**  
avocat chez  
Simont Braun