



Numéro de rôle 20/632/A
Numéro de répertoire 2023/
Chambre 2^{ème} chambre
Parties en cause H: c/ C agissant en sa qualité de président de la Fédération des métallurgistes FGTB Hainaut Namur et P
Type de jugement Jugement définitif

Expédition	
Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel
Formé le :
Par :

**Tribunal du travail
du Hainaut
division de Tournai**

Jugement

**Audience publique du
16 juin 2023**

Rép. n° : 2023/A 763

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION DE TOURNAI

JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU
DIX-NEUF MAI DEUX MILLE VINGT-TROIS

En cause de :

H.
e

partie demanderesse au principal et partie défenderesse sur reconvention,
comparaissant en personne et assistée de Maître V. ALONSO, avocat au barreau de
Bruxelles ;

Contre :

C/ [nom], agissant en sa qualité de président de la
Fédération des métallurgistes FGTB Hainaut Namur ;

première partie défenderesse au principal, représentée par Maître D. LOUAYE, avocat
au barreau de Charleroi ;

P/

deuxième partie défenderesse au principal et partie demanderesse sur reconvention,
comparaissant en personne et assistée de Maître S. STOUPEY, avocat au barreau de
Charleroi ;

---oOo---

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré,
prononce le jugement suivant :

I. Procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu les conseils des parties en leur plaidoirie à l'audience publique du 21 avril 2023, n'ayant pu concilier les parties avant l'ouverture des débats.

Le dossier sur la base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- * la requête contradictoire entrée au greffe le 13 novembre 2020 ;
- * les convocations sur base de l'article 1034sexies du Code judiciaire envoyées aux parties pour l'audience publique du 8 janvier 2021 ;
- * la convention de mise en état déposée par les parties à l'audience publique du 8 janvier 2021 et l'ordonnance prononcée à la même date en application de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, arrêtant les dates d'échanges des conclusions des parties et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 11 février 2022, à laquelle la cause a été remise à l'audience du 13 janvier 2023, à laquelle la cause a été remise à l'audience du 21 avril 2023 ;
- * les conclusions principales de Monsieur C. [nom] entrées au greffe le 10 mars 2021 ;
- * les conclusions principales et le dossier de pièces de Monsieur P. [nom] entrés au greffe le 12 mai 2021 ;
- * les conclusions principales de Madame H. [nom] entrées au greffe le 14 juin 2021 ;
- * les conclusions additionnelles de Monsieur C. [nom] entrées au greffe le 22 juillet 2021 ;
- * les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur P. [nom] entrées au greffe le 30 août 2021 ;
- * les conclusions additionnelles et de synthèse et le dossier de pièces de Madame H. [nom] entrés au greffe le 7 octobre 2021 ;
- * les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de Monsieur C. [nom] entrés au greffe le 15 novembre 2021 ;
- * les conclusions de synthèse de Monsieur P. [nom] entrées au greffe le 21 décembre 2021 ;
- * le dossier de pièces de Monsieur P. [nom] déposé à l'audience du 21 avril 2023.

II. Objet de la demande et position des parties

Aux termes de ses conclusions entrées au greffe le 7 octobre 2021 (pièce 16 du dossier de procédure), Madame H. [nom] sollicite :

- de déclarer la demande recevable et de la dire fondée ;
- de condamner Monsieur C. [nom] en sa qualité de Président de la Fédération des métallurgistes FGTB Hainaut Namur au paiement de la somme de 5.000 €, pour ne pas l'avoir entendue préalablement à son licenciement ;
- de condamner Monsieur C. [nom] en sa qualité de Président de la Fédération des Métallurgistes FGTB Hainaut Namur au paiement de l'indemnisation forfaitaire pour le dommage causé par la discrimination sur base du genre qu'elle a exercée en la

licenciant, équivalent à six mois de rémunération brute, soit 17.647,26 € ; à titre subsidiaire, déclarer le licenciement intervenu le 30 avril 2020 manifestement déraisonnable au sens de la convention collective n°109 et condamner la Fédération des Métallurgistes FGTB Hainaut Namur au paiement de 17 semaines de rémunération, soit un montant brut de 11.470,71 € ;

- de condamner Monsieur P. au paiement de la somme de 17.647,26 € à titre d'indemnités pour violence morale et harcèlement au travail, à majorer des intérêts judiciaires à dater de la notification de la requête contradictoire ;
- de condamner Monsieur C. en sa qualité de Président de la Fédération des Métallurgistes FGTB Hainaut Namur au paiement d'une indemnité évaluée ex aequo et bono à 10.000 € pour ne pas avoir pris les mesures nécessaires en vue de faire cesser la violence morale et le harcèlement dont elle était victime ;
- de déclarer la demande reconventionnelle de Monsieur P. recevable mais non fondée ;
- de condamner Monsieur C. en sa qualité de Président de la Fédération des Métallurgistes FGTB Hainaut Namur et Monsieur P., chacun, au paiement des dépens en ce compris l'indemnité de procédure liquidée au montant de 2.600 € ;
- l'exécution provisoire du jugement.

Elle fait notamment valoir que :

- elle a été victime d'un harcèlement moral et sexiste sur son lieu de travail ainsi que de violence morale ;
- elle établit les faits qui permettent de présumer de l'existence du harcèlement moral au travail de sorte que la charge de la preuve de l'absence de harcèlement incombe à Monsieur F. ce dernier reste en défaut d'en apporter la preuve ;
- tant la Fédération des Métallurgistes FGTB Hainaut Namur, que messieurs Z. et C., ont commis une faute n'ayant pas pris les mesures qui s'imposaient en vue de faire cesser la violence morale et le harcèlement dont elle était victime ;
- en ne procédant pas à son audition préalable, la Fédération des Métallurgistes FGTB Hainaut Namur a commis une faute qui lui a fait perdre une chance d'infléchir la décision de mettre fin à son emploi ;
- elle a été licenciée uniquement car elle est une femme ; c'est pour cette raison que Monsieur F. a développé vis-à-vis d'elle une attitude hostile et harcelante.

A l'audience du 21 avril 2023, le conseil de Madame H. a précisé solliciter la condamnation de Monsieur C. en sa qualité de président de la FGTB au paiement de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à titre subsidiaire (et non la FGTB).

Aux termes de ses conclusions de synthèse entrées au greffe le 15 novembre 2021 (pièce 18 du dossier de procédure), Monsieur C. sollicite :

- de dire les demandes de Madame H. recevables mais non fondées ;
- à titre subsidiaire, de réduire ses demandes à 1 € symbolique et de réduire l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable postulée par Madame H. à 3 semaines de rémunération ;

- de condamner Madame H' aux entiers frais et dépens en ce comprise l'indemnité de procédure liquidée à 2.600 € ;
- l'exécution provisoire du jugement.

Il fait notamment valoir que :

- l'audition préalable n'est pas obligatoire ; sa décision de licencier Madame H' était irrémédiable et une audition n'aurait rien changé ;
- Madame H' peut s'estimer heureuse de ne pas avoir été licenciée pour motif grave ;
- c'est malencontreusement que Madame H' estime avoir été licenciée en raison de son genre alors même qu'elle ne lui reproche pas d'avoir fait preuve de discrimination ; elle fait uniquement grief à Monsieur F' de faire preuve de ne pas savoir travailler avec des femmes ;
- l'origine de son licenciement relève de son comportement : elle a fait preuve d'insubordination à l'égard de son supérieur hiérarchique avec son employeur comme témoin ;
- il n'y avait pas harcèlement, mais conflit de personnes ; l'existence d'un harcèlement au travail n'est pas démontrée et il a pris toutes les mesures utiles aux fins de protection de ses travailleurs, et ce, notamment en procédant à la désignation de Monsieur Z' comme médiateur.

Par conclusions entrées au greffe le 12 mai 2021, Monsieur F' introduit une demande reconventionnelle afin de condamner Madame H' à lui rembourser la somme de 5.000 € de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire, outre les intérêts judiciaires à faire valoir sur cette somme à dater du 13 novembre 2020.

Aux termes de ses conclusions de synthèse entrées au greffe le 21 décembre 2021 (pièce 20 du dossier de procédure), Monsieur P' sollicite :

- de dire la demande principale recevable mais non fondée et de débouter Madame H' ;
- de dire la demande reconventionnelle recevable et fondée et par conséquent, condamner Madame H' à lui payer la somme de 5.000 € de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire, outre les intérêts judiciaires à faire valoir sur cette somme à dater du 13 novembre 2020 ;
- aux frais et dépens de l'instance liquidé à la somme de 2.600 € ;
- l'exécution provisoire du jugement.

Il fait notamment valoir que :

- Madame H', alors que la preuve lui incombe, ne démontre pas que les conditions légales liées à la constatation et à l'établissement de faits de violence ou de harcèlement sont remplies ;
- c'est le comportement de Madame H' qui a conduit à son licenciement et non ses compétences professionnelles ;
- on peut s'interroger sur le fait que Madame H', qui se prétend victime de violence et de harcèlement au travail et souffrir d'un burn-out, demande sa réintégration.

III. Décision du tribunal

1. Faits de la cause tels qu'ils résultent des pièces des parties :

Madame H. entre en fonction au sein de la Fédération des Métallurgistes FGTB Hainaut Namur en qualité d'employée le 23 juillet 2007 d'abord à durée déterminée et ensuite à durée indéterminée.

Madame H. intègre sur Tournai une équipe composée de deux autres personnes : Madame S. elle aussi secrétaire administrative, et Monsieur S. qui est son supérieur hiérarchique et secrétaire provincial et responsable politique de la régionale du Hainaut Occidental de la FGTB Hainaut Namur.

Il n'est pas contesté que mesdames H. et S. partagent un grand bureau tandis que leur supérieur hiérarchique disposait du sien.

Suite à son départ à la prépension en septembre 2017, Monsieur S. est remplacé par Monsieur P.

Madame H. saisit le SPMT ARISTA dès le 14 février 2019 dans le cadre d'une demande relative à la prévention des risques psycho sociaux (pièce 15 de son dossier). Elle désigne Monsieur P. comme étant la personne avec laquelle elle rencontre des difficultés.

A dater du 20 février 2019, Madame H. est en incapacité de travail.

Madame H. a plusieurs entretiens avec le conseiller externe en prévention entre le 22 février et 12 juillet 2019.

A dater du 14 mars 2019, Madame H. est en incapacité de travail pour burn-out.

Alors qu'elle est toujours couverte par un certificat médical, Madame H. rencontre Monsieur Z. secrétaire permanent de la FGTB Hainaut Namur, en présence de Monsieur S.

Madame H. reprend le travail le 15 mai 2019.

Le 27 juin 2019, Madame H. est de nouveau placée en incapacité de travail par son psychiatre qui confirme le diagnostic de burn-out déjà posé en mars 2019.

Elle reprend ensuite le travail le 7 octobre 2019.

Durant la période de confinement, Madame H. continue à se rendre sur son lieu de travail (pièce 2 de son dossier) ainsi que sa collègue.

Les 1^{er}, 8, 14 et 28 avril 2020, Monsieur P. se présente sur le lieu de travail avec son épouse.

Le 28 avril 2020, un incident verbal se produit entre Monsieur P. et Madame

Monsieur C. demande aux deux secrétaires, par l'intermédiaire de Madame S. de quitter le bureau à 14h.

Le jour même, Madame H. relate les faits par mail à Monsieur C. (pièce 3 de son dossier).

Par courrier du 30 avril 2020, Madame H. est licenciée en ces termes :

« Chère I

Faisant suite à ton altercation du 28 avril 2020 avec Salvatore P., le secrétaire en charge de la Régionale de Tournai, qui plus est ton responsable hiérarchique, j'ai constaté l'impossibilité de poursuivre la relation de travail.

Nous travaillons dans une petite équipe où confiance et entente sont indispensables, ce n'est malheureusement plus le cas.

J'ai donc décidé de mettre un terme à ton contrat de travail et ce, à dater du 30 avril 2020 à 24h00. (...)

Antonio C. » (pièce 5 dossier Madame H. et pièce 15 dossier Monsieur C.)

Le C4 mentionne comme motif précis du chômage une « rupture de confiance » (pièce 24 de Madame H. et pièce 13 de Monsieur C.)

En date du 5 mai 2020, Madame H. adresse à Monsieur C. une demande de réintégration en ces termes :

« (...) Cette décision fait suite à la nouvelle crise de colère de monsieur P., ce mardi 27 avril à 13h30 et dont vous avez été informé le jour même par téléphone et par e-mail alors qu'il était interpellé sur une question relative à la sécurité sur mon lieu de travail en période de confinement. Je suis très étonnée que vous ayez procédé à mon licenciement de manière aussi brutale sans que j'aie pu être valablement entendue lors d'un entretien individuel concernant les circonstances de cette nouvelle « dérive verbale » du responsable politique de la région de Tournai.

Je suis persuadée que si cet entretien avait eu lieu, nous aurions pu trouver une solution pour que je puisse travailler de manière sereine.

Par conséquent, je demande de réintégrer mon poste de travail et mes fonctions avec effet immédiat (...). (pièce 6 dossier Madame H. et pièce 16 dossier Monsieur C.)

Par courrier du 11 mai 2020, Monsieur C. répond en ces termes :

« (...) ni ton engagement au sein de notre Fédération ni tes compétences professionnelles n'ont à aucun moment été mises en cause.

Je te rappelle que Salvatore P. était ton supérieur hiérarchique, et qu'il était de ton devoir en tant que travailleuse de faire preuve de respect envers tes collègues et tes supérieurs (...).

Enfin, il est important de préciser que depuis la prise de fonction de Salvatore P. au sein de la régionale de Tournai, de multiples mises au point ont dû être faites suite à des problèmes de comportement.

Au vu de ce qui précède, je ne peux donc pas accéder à ta demande de réintégration (...) » (pièce 7 de Madame H).

Par courrier recommandé du 30 juin 2020, Madame H. sollicite de Monsieur Antonio C., Président de la Fédération des métallurgistes EGTB Hainaut Namur, de connaître les motifs concrets de son licenciement (pièce 13 de Madame H).

Par courrier du 16 juillet 2020, Monsieur C. communique les motifs concrets de son licenciement en ces termes :

« Chère
Chère Madame,

Comme annoncé dans la lettre de licenciement datée du 30 avril 2020, la relation de travail a pris fin en raison d'une perte de confiance suite à ton comportement avec pour conséquence la constatation de l'impossibilité de poursuivre celle-ci.

La petite équipe dans laquelle tu travaillais impliquait qu'il y règne de la confiance et de l'entente, ce qui n'était malheureusement plus le cas.

Tu as confirmé cet élément puisque tu as remis en cause, par l'intermédiaire de ton conseil qui nous a écrit le 28 mai 2020, l'atmosphère au travail.

Plus précisément, comme l'a précisé notre conseil en réponse à cette lettre du 28 mai, l'origine du licenciement provient d'une perte de confiance et d'un manque de respect du règlement d'ordre intérieur suite aux propos que tu as tenu à l'égard de Monsieur F., ton supérieur hiérarchique, en date du 28 avril 2020. En effet, dans le cadre d'un échange entre Madame S. et lui, tu t'es immiscée, d'autorité et de manière très virulente, dans leur conversation.

J'ai, en tout état de cause, en mémoire notre conversation téléphonique au moment même de l'altercation suite à l'appel de Monsieur P. qui m'a relaté les faits. Au même moment, j'ai demandé à parler à Nathalie S. et j'entendais parfaitement ton haussement de ton envers ton responsable. Ce

fut la raison pour laquelle, j'ai demandé par téléphone que, toute deux, vous quittiez expressément le bureau dans l'intérêt de tous. Cette demande a été également formulée par mail le même jour.

Je ne peux cautionner une telle attitude qui constitue un acte d'insubordination. Le maintien de la relation professionnelle n'était plus envisageable, ton attitude étant de plus en plus problématique et ayant atteint une limite le 28 avril qui n'était plus acceptable.

Ton comportement n'était pas acceptable et je ne pouvais, en tant qu'employeur normalement prudent et diligent, te conserver à ta fonction compte tenu de ta conduite totalement irrespectueuse à l'égard de ton supérieur, qui est intervenue malgré les multiples rappels à l'ordre oraux.

Bien cordialement » (pièce 12 de Madame H).

Madame H. dépose requête le 13 novembre 2020.

2. Harcèlement moral et violence morale au travail :

La loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail contient diverses dispositions relatives à la prévention des risques psychosociaux dont notamment le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

On entend par risques psycho-sociaux au travail la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

Les risques psycho-sociaux au travail peuvent donc prendre la forme d'un stress mais aussi consister en des comportements abusifs à savoir la violence et le harcèlement moral et/ou sexuel.

Par violence au travail, la loi, en son article 32 ter, 1°, vise chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne est menacé(e) ou agressé(e) psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

Aucune intention de nuire n'est requise. Il suffit que le travailleur ait été menacé ou agressé physiquement ou psychiquement (TT Hainaut, division Tournai, 11 septembre 2020, 18/786/A, www.terralabors.be).

Selon l'article 32ter, 2° de la loi du 4 août 1996, il faut entendre par harcèlement moral au travail « 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 (...) 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 (...).

Le harcèlement au travail suppose une attitude répétée alors que la violence au travail évoque plutôt des voies de fait isolées qui sont la manifestation d'une violence vis-à-vis du travailleur (Bruxelles, 20 mai 2008, Dr.pén. entr., 2010/2, 151).

L'article 32 undecies de la loi du 4 août 1996 organise un partage de la charge de la preuve : 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.

En l'espèce, Madame H. établit, par son dossier de pièces, des faits qui permettent de présumer de la violence et du harcèlement moral dans le chef de son supérieur hiérarchique, Monsieur F.

Le 11 janvier 2018, en public, Monsieur P. s'est emporté, lors de réunion de comité régional qu'il présidait au sein du restaurant La Renaissance, contre Madame HENNEBERT devant l'ensemble de l'équipe et l'a imitée avec des mimiques grossières, adoptant ainsi une attitude humiliante et dégradante à son égard :

o Monsieur S. décrit la scène comme suit (pièce 8 de la partie demanderesse au principal) : « (...) Salvatore F. informe les délégués de la politique qu'il comptait mettre en place à la régionale 'le passé, c'est le passé et moi je travaille comme je veux, que cela plaise ou non' (...) j'avais compris que la régionale de Tournai serait gérée avec la mise en place d'un rapport de force. Ce jour-là, il voulait que les délégués administratifs qui sera le chef en s'adressant aux secrétaires administratifs sur un ton qui ne laisse pas entrevoir des rapports amicaux (...) Michel B., Olivier R., Daniel V. et Yves B. ont réagi à sa façon de s'adresser à Madame H. En effet, lors de cet échange, il s'est retourné vers les deux secrétaires administratives en disant avec colère que travailler avec H. était impossible car elle était selon lui très impolie et ne disait pas bonjour quand il venait au bureau. Prenant comme exemple que si elle était au téléphone à son arrivée, elle le saluait de la main et ne déposait pas le cornet du téléphone pour lui faire la bise. Il l'a aussi imitée avec des mimiques grossières laissant clairement comprendre qu'il la méprisait. Les délégués dont Michel B. ont réagi en confirmant que sa réaction à l'encontre de H. était disproportionnée parce qu'il était normal de terminer un entretien téléphonique et qu'ensuite elle fait la bise soulignant qu'elle n'avait pas changé de comportement avec l'arrivée de Monsieur P. »

- Monsieur B. . . , également présent à cet événement, décrit la scène comme suit : « alors qu'une discussion avait commencé concernant un problème chez SACA avec plusieurs délégués dont moi-même, Monsieur P. . . , se sentant pris dans ses retranchements, a haussé la voix et a agressé verbalement Madame H. . . sous prétexte qu'elle ne lui avait pas dit bonjour un matin au bureau. Elle s'est calmement défendue en lui rappelant qu'elle était au téléphone. (...) Je me suis insurgé contre cet excès d'humeur en lui rappelant que l'on n'était pas là pour se crier dessus et que sa réaction était inappropriée vis-à-vis de sa secrétaire » (pièce 9 de la partie demanderesse au principal) ;
- A plusieurs reprises, lors de réunions, Monsieur P. . . a tenu des propos inappropriés à l'encontre de Madame H. . . et de sa collègue, certains constituant des menaces contre la pérennité de leur emploi ; Monsieur P. . . relate les propos suivants « Je ne suis pas Robert S. . . , elles vont m'obéir et avoir moins de libertés », « Il va falloir que je serre la bride », « elles feront ce que je dis, si non je m'arrangerai pour les faire virer » (pièce 9 de la partie demanderesse au principal) ;
- Monsieur P. . . s'adressait constamment de manière désobligeante à Madame H. . . et Madame S. . . en adoptant un comportement autoritaire et en refusant la contrariété ; Monsieur R. . . écrit ainsi en pièce 19 de la partie demanderesse au principal que « lors du voyage du comité exécutif en septembre 2019, pendant un repas, j'ai été choqué par des propos cités par Monsieur P. . . disant 'la femme chez moi a juste à se taire et faire ce que je lui dis de faire'. De ce fait, de puis ce moment, j'ai remarqué qu'au sein du comité régional son attitude était semblable à ses propos. Monsieur P. . . s'adresse constamment de manière désobligeante à Madame H. . . et Madame S. . . » ;
- In tempore non suspecto, le 14 février 2019, Madame S. . . a fait mention au président C. . . de propos menaçants à son égard et celui de Madame H. . . par Monsieur P. . . : « (...) . . t moi te sollicitons, en tant que président et responsable du personnel, afin d'obtenir un entretien avec toi rapidement. En effet, ces derniers jours, des propos ont été tenus qui nous inquiètent fortement (...) (interdiction de contacts avec les délégués, menaces de Salvatore indiquant que bientôt je n'aurai plus l'occasion d'envoyer de mails) (...) il nous semble important de te rencontrer et de discuter de la situation afin de déterminer notre avenir au sein de la fédération car il nous semble que celui-ci est fortement remis en cause (...) » (pièce 4 de la partie demanderesse au principal).

Monsieur P. . . , et de manière générale l'employeur, échoue dans la charge de la preuve que les faits susmentionnés ne sont pas constitutifs de violence ou de harcèlement mais traduisent uniquement l'existence de relations difficiles et/ou d'un conflit entre les secrétaires administratives et Monsieur P. . . , sans cependant même démentir la matérialité des éléments rapportés par des tiers et par Madame S. . . in tempore non suspecto.

Monsieur P. reste en défaut de décrire le moindre comportement de Madame F. qui aurait pu initier ou nourrir le prétendu conflit à l'exception d'un événement lors d'une grève au cours de laquelle elle n'était pas soumise à son autorité hiérarchique. Au contraire, Madame F. est décrite comme quelqu'un d'agréable et jovial (attestation de Monsieur D. en pièce 21 de son dossier).

Messieurs R. et M. vantent le sérieux et le professionnalisme de Madame H. dans le travail (pièces 19 et 22 de son dossier).

En l'espèce, Madame H. ne semble porter aucune responsabilité dans la survenance (pièce 28 de son dossier mentionnant notamment que « *je n'ai pas remarqué de situation désagréable venant de* », dans le chef de Monsieur Z. de propos désobligeants, humiliants y compris en public et menaçants quant à la pérennité de son emploi).

Quand bien même faudrait-il considérer qu'un conflit existait entre Madame H. et son supérieur hiérarchique, ce conflit n'exclut pas la violence et/ou le harcèlement au travail lorsque les conditions énoncées par l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 sont réunies (CT Liège, 31 janvier 2017, RG 2016/CN/3, www.terralaboris.be).

Il est par ailleurs incontestablement établi que les comportements susmentionnés ont eu pour effet de porter atteinte à l'intégrité physique et psychique de Madame H. dès lors que :

- Monsieur S. indique avoir entendu Monsieur Z., présenté par les parties défenderesses au principal comme un médiateur, dire « *je sais que tu allais travailler la boue au vente, je sais que tu as peur de lui, mais tu n'auras plus peur de lui (...)* » (pièce 8 de Madame H.);
- Madame H. a été en incapacité de travail à deux reprises pour burn out et syndrome dépressif secondaire à du harcèlement au travail (pièces 10 et 14 de son dossier);
- Madame H. a sollicité dès le 14 février 2019 l'intervention du conseiller externe en prévention (pièces 15 et 27 de son dossier).

Considérant qu'elle a été victime de violence et/ou harcèlement au travail, Madame H. est en droit de solliciter des dommages et intérêts à charge de l'auteur des faits, en l'espèce Monsieur F., en application des articles 1382 du Code civil et 32 decies -1/1 alinéa 2 de la loi du 4 août 1996.

Madame H. sollicite un montant forfaitaire correspondant à six mois de rémunération brute.

Dès lors que Monsieur P. était le supérieur hiérarchique de Madame H., le montant forfaitaire correspondant à six mois de rémunération brute est justifié.

La base de calcul n'est pas contestée.

Monsieur P. est par conséquent condamné à payer la somme de 17.647,26 € en application de l'article 32 decies de la loi du 4 août 1996 à majorer des intérêts judiciaires à dater du 13 novembre 2020 jusqu'au parfait paiement.

3. Dommages et intérêts à charge du président de la FGTB Hainaut-Namur pour ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour faire cesser la violence morale et le harcèlement :

Madame H. rapporte la preuve de plusieurs fautes dans le chef de la FGTB Hainaut-Namur :

- Aucune analyse de risques telle que prévue par l'article 8 de l'AR du 27 mars 1998 n'a été établie ;
- Le règlement de travail ne mentionne pas le nom d'une personne de confiance ;
- Monsieur C. , appelé à l'aide par les deux secrétaires administratives dès le 14 février 2019, ne les a pas rencontrées et n'a pas pris la peine de les écouter et/ou soutenir personnellement (pièce 4 de Madame H.) ;
- à partir du 12 mars 2019, l'incapacité de travail simultanée des deux secrétaires administratives n'a généré aucune réaction de l'employeur qui aurait pu à ce moment là saisir la médecine du travail et/ou le conseiller en prévention et solliciter que des mesures concrètes pour préserver les deux secrétaires administratives des risques psycho-sociaux lui soient proposées ; l'absence de dépôt d'une plainte formelle par Madame H. n'élude pas l'employeur de ses responsabilités ;
- Même si Monsieur Z. (qui ne dispose à priori d'aucune formation spécialisée en risques psycho-sociaux) a rencontré Madame H. le 18 avril 2019, à la demande de Monsieur C. , aucune mesure concrète n'a été prise ; au contraire, il a même convaincu Madame H. de reprendre le travail le 15 mai soit quinze jours avant la fin de la période d'incapacité prescrite par son médecin ; aucune réunion ou rencontre n'a ensuite été planifiée, laissant Madame H. prester dans les mêmes conditions sans aucune mesure préventive, se bornant à lui répéter, lorsqu'elle l'a réinterpellé après la reprise, qu'il fallait avancer et faire fi du passé (pièce 28 du dossier de Monsieur I. , étant une attestation de Monsieur Z. lui-même) avec pour conséquence de minimiser le comportement de Monsieur P. et les souffrances de Madame H.

Ces fautes sont en lien de causalité avec un dommage moral spécifique à Madame H. qui, au lieu d'obtenir le soutien de son employeur, s'est trouvée face à un interlocuteur qui n'a pris aucune mesure et s'est contenté de minimiser ses souffrances.

Un montant de 2500 € ex aequo et bono est alloué.

4. Absence d'audition préalable au licenciement :

L'obligation d'audition préalable n'est pas prévue en tant que telle pour les employeurs du secteur privé.

Cependant, dans certaines circonstances, la jurisprudence considère que l'employeur commet une faute lorsqu'il ne prend pas la peine d'entendre le travailleur avant de le licencier pour les motifs liés à son comportement, notamment en raison de son ancienneté et de son rang.

Employée par la FGTB, qui a pour vocation de défendre les droits des travailleurs, Madame H pouvait légitimement s'attendre à être entendue en ses moyens et explications avant qu'une décision de licenciement soit prise eu égard à son ancienneté et à son état de santé fragile, l'employeur étant avisé depuis mi-mars 2019 d'un diagnostic de burn-out.

Son employeur, en raison de sa spécificité liée à la défense des droits des travailleurs, n'a pas eu les égards auxquels elle pouvait s'attendre et a par conséquent commis une faute.

Il est d'autant plus ainsi que l'employeur connaissait les difficultés de santé de Madame H (burn-out) et les difficultés relationnelles avec son supérieur hiérarchique qu'elle estimait coupable de violence morale au travail. Il n'est ainsi pas contesté qu'un sieur Z était intervenu, en présence de Monsieur S, pour tenter d'apaiser les relations.

Même si Madame H a dénoncé l'incident du 28 avril 2019 en adressant un mail à Monsieur C, elle n'a pas pu exposer l'ensemble de la situation vécue par elle depuis plus d'une année comme du harcèlement et de la violence dans le chef de Monsieur F.

Madame H a perdu une chance de conserver son emploi et a subi un dommage moral, non réparé par l'indemnité compensatoire de préavis, dès lors qu'elle n'a pas pu exprimer, en présence de son employeur, l'ensemble de sa situation et les difficultés vécues depuis plus d'un an ni exposer les raisons pour lesquelles elle souhaitait et méritait de conserver son emploi.

Le montant du dommage est évalué ex aequo et bono à 2.500 €.

5. Licenciement discriminatoire ou manifestement déraisonnable à titre subsidiaire :

Madame H fonde sa demande principale sur les articles 5,5° et 23 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes considérant que c'est son genre qui posait problème à Monsieur F et que c'est en raison de celui-ci qu'il a développé une attitude hostile et harcelante à son égard.

Même si Monsieur P a tenu les propos que Monsieur R relate en pièce 19 de Madame H tels que *'la femme chez moi a juste à se taire et faire ce que je lui dis de faire'*, l'employeur motive le licenciement de Madame H par l'altercation du 28 avril 2020.

L'altercation du 28 avril 2020 a une cause bien particulière à savoir le non-respect des règles COVID par Monsieur P et/ou son épouse, sans aucun lien particulier avec le genre de Madame H.

La demande principale est non fondée.

A titre subsidiaire, Madame H sollicite que son licenciement soit déclaré manifestement déraisonnable.

La CCT n°109 concernant la motivation du licenciement prévoit, en son article 8, que : *« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »*

Selon le tribunal du travail du Hainaut, division Mons : *« Le contrôle du tribunal, dans l'hypothèse d'une demande d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable, porte sur les éléments suivants :*

- *sur les motifs de licenciement qui doivent s'inscrire dans une des catégories précitées (conduite, aptitude ou nécessités du fonctionnement de l'entreprise) ;*
- *sur la réalité des motifs qui doit être démontrée par l'employeur et partant d'examiner si le travailleur avance des éléments de nature à contester l'exactitude des motifs invoqués ;*
- *sur l'existence du lien causal entre les motifs constatés et la rupture du contrat, dès lors que le tribunal constate que les motifs sont établis (C.T. Liège, div. Neufchâteau, 10 mai 2017, R.G. 2016/AU/24) ;*
- *enfin, sur l'usage par l'employeur de son pouvoir de licencier de manière raisonnable et proportionnée.*

Dès lors que l'employeur ne franchit pas une de ces étapes, le licenciement est manifestement déraisonnable » (TT Hainaut, div. Mons, 9 avril 2018, RG 14/1629/A et 14/1630/A, www.terralaboris.be).

Il s'agit donc de vérifier si les motifs invoqués par l'employeur :

- *entrent dans une des trois catégories de motifs définies par la C.C.T. n° 109 (critère de légalité),*
- *sont exacts (critère de réalité),*
- *s'ils constituent la cause réelle du licenciement (critère de causalité),*
- *et s'ils sont suffisamment pertinents pour justifier le licenciement (critère de légitimité ou de proportionnalité).*

Comme le relève le tribunal du travail de Bruxelles, en son jugement du 14 juin 2019 (RG 18/336/A), il s'agit d'un raisonnement par progression : dès que la condition précédente n'est pas remplie, le licenciement devient manifestement déraisonnable.

Il faut encore rajouter qu'il s'agit d'un contrôle strict et non d'un contrôle marginal, pour ce qui est de la réalité du motif invoqué.

Le commentaire de la disposition susvisée, contenu dans la convention collective de travail n° 109, enseigne que :

- le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement mais sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable ;
- l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable ; il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable et qu'il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ;
- le juge est investi d'un contrôle marginal dans la mesure où le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose) ; l'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge ; ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge.

L'article 10 de la CCT 109 prévoit les règles de preuve :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »

En l'espèce, le courrier de licenciement est libellé comme suit : « Faisant suite à ton altercation du 28 avril 2020 avec Salvatore F..., le secrétaire en charge de la régionale de Tournai, qui est plus responsable hiérarchique, j'ai constaté l'impossibilité de poursuivre la relation de travail. Nous travaillons dans une petite équipe où confiance et entente sont indispensables, ce n'est malheureusement plus le cas (...) » (pièce 15 de Monsieur C).

Par courrier du 11 mai 2020, Monsieur C... précise encore « (...) ni ton engagement au sein de notre Fédération ni tes compétences professionnelles n'ont à aucun moment été mises en cause. Je te rappelle que Salvatore P... était ton supérieur

hiérarchique et qu'il était de ton devoir en tant que travailleuse de faire preuve de respect envers tes collègues et supérieurs (...) tu t'es permise de t'immiscer de manière virulente dans la conversation (...) depuis la prise de fonction de Salvatore P. au sein de la régionale de Tournai, de multiples mises au point dont dû être faites suite à des problèmes de comportement » (pièce 7 de Madame H.).

L'existence de l'altercation du 28 avril 2020 n'est pas contestée même si Madame H. conteste l'attitude que son employeur lui impute et a immédiatement dénoncé « une nouvelle déferlante de violence » (pièce 3 de son dossier).

Le motif, lié à l'entente nécessaire au sein de l'équipe, remplit les critères de légalité, réalité et causalité mais n'est pas suffisamment pertinent pour justifier le licenciement eu égard à la violence et au harcèlement moral dont était victime Madame H. depuis 2019 (critère de légitimité ou de proportionnalité) avec la circonstance que l'employeur n'a pas pris la moindre mesure pour y mettre un terme.

A supposer même que Madame H. se soit permise de s'immiscer de manière virulente dans la conversation entre son supérieur et sa collègue qui se plaignait du non-respect répété des mesures COVID, cette réaction devrait s'analyser eu égard au contexte de l'époque : pénibilité de devoir travailler en présentiel, lourdes conséquences sur la moralité des travailleurs d'être privé de contacts avec leurs proches, historique de burn-out et harcèlement moral subis par Madame F.

En prenant fait et cause pour Monsieur F., dont il n'est pas contesté qu'il n'avait pas respecté à plusieurs reprises les règles de confinement, sans avoir égard à l'état de stress généré par la pandémie et les comportements abusifs de Monsieur F. depuis 2019, l'employeur a procédé à un licenciement manifestement déraisonnable. D'autres solutions, moins préjudiciables, auraient pu être trouvées.

La demande subsidiaire est fondée en son principe.

Dans la fourchette permise par la CCT 109, le maximum est retenu eu égard à :

- l'ancienneté de Madame H.;
- la qualité de l'employeur qui se doit, à priori, d'être exemplaire dans le respect des droits des travailleurs;
- l'absence d'avertissements préalables quant au prétendu comportement de Madame H.;
- à la reconnaissance de ses compétences professionnelles non remises en question.

Monsieur C. en sa qualité de président de la Fédération des Métallurgistes FGTB Hainaut-Namur est condamné à payer à Madame H. une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable évaluée à 17 semaines de rémunération soit 11.470,71 €.

6. Demande reconventionnelle de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire introduite par Monsieur P.

Par arrêt du 31 octobre 2003, la Cour de cassation a consacré l'enseignement de son arrêt du 15 mai 1941 (Pas., 1941, I, 192) selon lequel : « Celui qui, de bonne foi, exerce une action par suite d'une erreur d'appréciation à ce point évidente qu'il devait nécessairement s'en apercevoir, et partant l'éviter, excède les limites d'un droit reconnu à quiconque d'ester en justice » (voir J.T., 2004, page 135 avec observations de J-Fr. VAN D.).

Selon l'enseignement de cet arrêt, « (...) une procédure peut revêtir un caractère vexatoire, non seulement lorsqu'une partie est animée d'une intention de nuire, mais aussi lorsqu'elle exerce son droit d'agir en justice d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente ».

Il s'ensuit que lorsqu'elles sont saisies d'une telle demande, les juridictions du fond sont dispensées de rechercher un dol spécial dans le chef de la personne concernée pour se limiter à un contrôle marginal tendant à déterminer si celle-ci a ou non excédé, de manière manifeste, ses droits de justiciable prudent et diligent (C. T. Mons, 7 novembre 2018, 2013/AM/101, inédit).

En l'espèce, dès lors que le tribunal a fait droit aux demandes relatives à la violence et au harcèlement, il ne saurait être question de procédure téméraire et vexatoire.

La demande reconventionnelle est non fondée.

7. quant aux dépens :

En application de l'article 1017, alinéa 1 du Code judiciaire, la partie qui succombe est condamnée aux dépens.

Madame H. liquide ses dépens à la somme de 2.600 €.

8. Quant à l'exécution provisoire :

L'article 1397 du Code judiciaire dispose que :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une ».

L'exécution provisoire est donc de droit.

Il en est de même du cantonnement.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

Dit les demandes principales recevables et fondées dans la mesure ci-après :

Condamne Monsieur Antonio C. , en sa qualité de président de la Fédération des métallurgistes FGTB Hainaut Namur, à payer à Madame H. :

- 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable au licenciement ;
- 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour ne pas avoir pris les mesures nécessaires en vue de faire cesser la violence morale et le harcèlement moral dont elle était victime ;
- la somme brute de 11.470,71 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Condamne Monsieur Salvatore P. à payer à Madame H. la somme de 17.647,26 € à titre d'indemnités pour violence morale et harcèlement au travail, à majorer des Intérêts judiciaires à dater du 13 novembre 2020 ;

Dit les autres demandes de Madame H. non fondées ;

Dit la demande reconventionnelle recevable mais non fondée ;

Délaisse aux parties défenderesses au principal leurs frais et les condamne solidairement, en application de l'article 1017 alinéa 1 du Code judiciaire, à l'indemnité de procédure de 3.000 € en faveur de Madame H.

Les condamne enfin à rembourser à Madame Marie-Paule H. la contribution de 20 € ;

Dit qu'il n'y a pas lieu à déroger à l'article 1397 du Code judiciaire.

Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Géraldine PIETTE, Juge présidant la deuxième chambre ;
Marc GILLIEUX, juge social au titre d'employeur ;
Marianne TALPE, juge social suppléant au titre d'employé ;
Virginie SCHUDDINCK, greffier.

Le juge social suppléant au titre d'employé, Madame Marianne TALPE, étant dans l'impossibilité de signer le jugement au délibéré duquel elle a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

N°20/632/A

deuxième chambre

19e feuillet.

V. SCHUDDINCK

M. TALPE

M. GILLIEAUX

G. PIETTE

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 16 juin 2023, par Géraldine PIETTE, juge, présidant la deuxième chambre, avec l'assistance de Virginie SCHUDDINCK, greffier,

V. SCHUDDINCK

G. PIETTE