



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2022 /

R.G. Trib. Trav.

19/1633/A – 19/3918/A

Date du prononcé

04 mars 2022

Numéro du rôle

2021/AL/271

En cause de :

N.
C/
SECURITAS AVIATION SECURITY
WALLONIA SA

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 G

Arrêt

contrat de travail – ouvrier – harcèlement – résolution judiciaire

EN CAUSE :**Madame N.,**

partie appelante, ci-après Madame N.,
comparaissant par Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4000 LIEGE, Av. Constantin-de-Gerlache, 41,

CONTRE :

SECURITAS AVIATION SECURITY WALLONIA SA, BCE 0832.233.076, dont le siège social est établi à 4460 GRACE-HOLLOGNE, Rue de l'Aéroport, 36,

partie intimée, ci-après l'employeur ou SECURITAS,
comparaissant par Maître Dominique VERHEYEN loco Geoffroy GENERET, avocat à 1050 BRUXELLES, Rue Capitaine Crespel, 2-4 bte 6,

°
° °

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 4 février 2022, notamment :

- le jugement rendu entre parties le 11 janvier 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 2^{ème} chambre (R.G. 19/1633/A – 19/3918/A) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;

- la requête de l'appelante, déposée le 30 avril 2021 au greffe de la cour de céans et notifiée le 10 mai 2022 à l'intimée et à son conseil en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;

- l'ordonnance du 26 mai 2021, rendue en application de l'article 747, § 1, du Code judiciaire, qui établit un calendrier de procédure et qui fixe les débats à l'audience de la présente chambre du 4 février 2022 ;

- les conclusions de synthèse et les conclusions de synthèse ainsi que le dossier la partie intimée remis respectivement au greffe les 26 juillet et 26 octobre 2021 ;

- les conclusions, conclusions de synthèse, et le dossier de la partie appelante remis respectivement au greffe les 27 septembre, 1^{er} décembre, et 6 décembre 2021 ;

Entendu à l'audience du 4 février 2022 les conseils des parties en leurs dires et moyens ;

°
° °

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par requête introductive d'instance du 22 mai 2019 (RG n° 19/1633/A), Madame N. a introduit une action à l'encontre de la SA SECURITAS AVIATION SERVICE SOLUTIONS, par laquelle elle a demandé :

- La résolution judiciaire du contrat de travail conclu entre les parties le 6 avril 2011 ;
- La condamnation de celle-ci à lui payer :
 - La somme provisionnelle de 13.894,84 € à titre de dommages et intérêts relatifs à la résolution judiciaire du contrat de travail ;
 - La somme de 7.500 € à titre de dommages et intérêts relatifs au harcèlement moral qu'elle a subi ;
- La condamnation de celle-ci aux dépens.

Par requête introductive d'instance du 16 décembre 2019 (RG n° 19/3918/A), Madame N. a sollicité :

- La résolution judiciaire du contrat de travail conclu entre les parties le 6 avril 2011 ;
- La condamnation de SECURITAS à lui payer :
 - La somme provisionnelle de 13.894,84 € à titre de dommages et intérêts relatifs à la résolution judiciaire du contrat de travail ;
 - La somme de 7.500 € à titre de dommages et intérêts relatifs au harcèlement moral qu'elle a subi ;
- La condamnation de l'employeur aux dépens.

Par jugement du 11 janvier 2021, les premiers juges ont considéré que :

- L'action intentée contre la SA SECURITAS AVIATION SERVICE SOLUTIONS est irrecevable car dirigée contre une personne qui a été identifiée erronément comme étant l'employeur de Madame N. ;
- Les conditions d'un harcèlement moral au sens de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail n'ont jamais été réunies en l'espèce, la situation dénoncée étant l'aboutissement d'un délitement des relations de travail entre Madame N. et son entourage hiérarchique dont la cause réside dans des difficultés personnelles psychologiques que Madame N. rencontre sur le plan des relations humaines et qu'exacerbe un environnement où discipline, rigueur et hiérarchie doivent dominer ;
- Aucune faute justifiant la résolution judiciaire du contrat ne peut être imputée à l'employeur.

Le tribunal a dès lors ordonné la jonction des causes en application de l'article 30 du Code judiciaire, dit l'action dirigée contre la SA SECURITAS AVIATION SERVICE SOLUTIONS irrecevable, dit l'action dirigée contre SECURITAS recevable mais non fondée, et compensé les dépens vu la qualité des parties.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, Madame N. demande :

- La résolution judiciaire du contrat de travail conclu entre les parties le 6 avril 2011, aux torts de l'employeur, à la date du 16 décembre 2019 ;
- La condamnation de l'employeur à lui payer les sommes de :
 - 12.918,56 € à titre de dommages et intérêts à la suite de la résolution judiciaire du contrat de travail unissant les 2 parties, à majorer des intérêts légaux à dater du 16 décembre 2019 ;
 - 14.173,08 € à titre de dommages et intérêts relatifs au harcèlement subi, à majorer des intérêts légaux à dater du 16 décembre 2019 ;
- La condamnation de l'employeur aux dépens d'instance (2.420 €) et d'appel (2.620 €).

L'employeur pour sa part sollicite la confirmation du jugement dont appel, et la condamnation de Madame N. aux dépens des deux instances.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement dont appel aurait été signifié, de sorte que l'appel, régulier en la forme, est recevable.

III. LES FAITS

Madame N. est occupée par l'employeur comme agent de gardiennage à temps plein depuis le 11 avril 2011 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée du 6 avril 2011, et a été affectée à l'aéroport de Bierset.

Se plaignant de moqueries répétées de la part de collègues de travail et de membres de sa ligne hiérarchique, Madame N. a pris contact le 26 février 2015 avec le service externe de prévention et de protection de l'employeur (SECUREX), un entretien personnel ayant eu lieu le 5 mars 2015 à la suite duquel Madame N. a indiqué souhaiter attendre les résultats de l'intervention de la personne de confiance de SECURITAS, à laquelle elle avait fait appel en 2014.

À la suite d'un incident en date du 5 novembre 2016, soit une agression verbale par Monsieur N. qui sera reconnue comme constitutive d'un accident de travail, Madame N. a déposé une plainte pour harcèlement moral à l'encontre de celui-ci auprès de la police locale de Liège le 8 novembre 2016.

Le 8 février 2017, Madame N. a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement individuel pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail auprès de SECUREX. Les personnes qui y sont mises en cause sont :

- Monsieur T., agent de gardiennage et délégué syndical ;
- Monsieur B., agent de gardiennage – chef-poste ;
- Monsieur N., agent de gardiennage, responsable de patrouille ;
- Madame H., agent de gardiennage – chef-poste ;
- Madame S., "Aviation Security Fouille".

SECUREX établira son avis final en date du 8 août 2017, reprenant notamment les mesures de prévention individuelles et collectives conseillées.

Par courrier du 4 octobre 2017, l'employeur par l'intermédiaire de son "HR Director", communiquera notamment à SECUREX et à Madame N. les suites qu'il entend donner à cet avis.

Le 5 novembre 2018, par l'intermédiaire de son conseil, Madame N. a proposé à l'employeur la signature d'une convention de résolution amiable du contrat de travail conclu entre les parties moyennant le paiement à celle-ci d'une indemnité compensatoire de préavis, demande à laquelle SECURITAS ne donnera pas suite.

En date du 3 juillet 2019, l'auditorat du travail informera Madame N. du classement du dossier répressif ouvert à la suite de sa plainte, le motif indiqué étant "priorité à la voie civile".

Le 6 septembre 2019, l'assureur-loi reconnaîtra à Madame N., à la suite de l'accident du travail du 5 novembre 2016, une incapacité permanente de travail 7 % à dater du 1^{er} décembre 2017, un litige étant en cours à cet égard devant le tribunal du travail de Liège.

À ce jour, Madame N. est en incapacité de travail, et ce depuis le 6 novembre 2016.

IV. LE FONDEMENT DES APPELS

1. La position de Madame N.

Madame N. fait valoir en substance que :

- Les faits qu'elle a dénoncés sont avérés et relèvent d'un processus de harcèlement caractérisé, ainsi qu'il ressort du dossier répressif ;
- Le rapport de SECUREX, qui fait état d'un climat de méfiance généralisé, est révélateur non seulement d'un climat de travail malsain, mais également de ce qu'elle a alerté à plusieurs reprises sa hiérarchie, et que les auteurs des faits n'ont jamais été inquiétés ;
- Il n'y a aucune raison de remettre en cause la véracité des exemples concrets de comportements abusifs qu'elle a donné dans sa plainte formelle ;
- Monsieur N., principal responsable du harcèlement, était un supérieur hiérarchique, ce qui justifie la fixation de dommages et intérêts à hauteur de 6 mois de rémunération ;
- La responsabilité de l'employeur est engagée du fait des fautes commises par ses préposés, mais aussi en raison de son propre comportement fautif, soit l'absence de prise de mesures adéquates en temps opportun : les mesures de prévention que tout employeur doit prendre pour éviter les comportements dénoncés par la loi du 4 août 1996 ne l'ont pas été, et l'employeur n'a jamais réagi adéquatement, ni avant ni après l'accident du travail dont elle a été victime ;
- Le contrat de travail étant un contrat à prestations successives, sa résolution judiciaire, aux torts de l'employeur, doit remonter à la demande en justice, et les dommages et intérêts correspondre à l'équivalent d'une indemnité compensatoire de préavis de 40 jours et 18 semaines.

2. La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que :

- Nombre des faits relatés par N. n'ont pas été avérés par les auditions auxquelles SECUREX a procédé ;
- Il résulte du rapport de SECUREX que Madame N. ne supportait pas les remarques faites par ses supérieurs ni l'autorité, et celui-ci ne pointe pas une situation de harcèlement moral mais plutôt des difficultés psychologiques rencontrées par Madame N. sur le plan des relations humaines, exacerbées par l'environnement de travail, tout en n'excluant pas une reprise du travail moyennant une préparation à la réintégration et un suivi important par la ligne hiérarchique ;
- On voit mal comment il pourrait empêcher la survenance d'altercations entre ses agents quand ceux-ci sont exaspérés pour des raisons diverses et variées, et Madame N. n'établit pas en tout état de cause de faute de son employeur quant à la prétendue situation de harcèlement ;

- Monsieur N. n'exerçait aucune autorité sur Madame N., s'agissant seulement d'un collègue de celle-ci, de sorte que la fixation de dommages et intérêts à hauteur de 6 mois de rémunération n'est pas justifiée ;
- La résolution judiciaire suppose une mise en demeure préalable à l'employeur de respecter ses obligations ;
- Elle suppose également l'existence d'une faute suffisamment grave dans son chef, alors qu'il a réagi adéquatement aux problèmes signalés : Madame N. en 2015 a vu la personne de confiance et il y a eu recadrage par le supérieur hiérarchique ; à la suite de l'incident du 5 novembre 2016, diverses suites ont été données au rapport de SECUREX, et des solutions ont été mises en place afin de recadrer le personnel impliqué dans la plainte de Madame N., qui pour sa part n'a jamais donné suite aux invitations d'entretien préconisées par SECUREX ;
- Madame N. n'établit pas en quoi son impossibilité de reprendre le travail, à laquelle n'a pas conclu le rapport du conseiller en prévention, serait imputable au comportement fautif de SECURITAS ;
- Vu la suspension du contrat de travail, sa résolution judiciaire devrait réagir au 6 novembre 2016 ;
- Il appartient à Madame N. de chiffrer la hauteur de son dommage, et à supposer qu'il y ait lieu de se référer au critère de l'indemnité compensatoire de préavis, *quod non*, le calcul opéré par Madame N. à cet égard n'est pas correct.

3. La décision de la cour du travail

3.1. Les principes

Le harcèlement moral est défini à l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 comme étant 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 ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, 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. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre »*.

Le harcèlement moral au travail repose donc sur la réunion de plusieurs conditions :

- Un ensemble abusif de plusieurs conduites ;

Depuis le 1er septembre 2014, la définition n'exige plus que chaque conduite soit abusive (plusieurs conduites abusives). Un ensemble de faits troublants, mais dont aucun en particulier ne présente de caractère abusif, peut ainsi constituer un harcèlement moral au travail.

Comme l'indique l'exposé des motifs, « *cette modification permet de prendre en considération un ensemble de conduites qui, prises individuellement, peuvent être considérées comme bénignes mais dont l'accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité de la personne visée ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ceci est confirmé par les auteurs scientifiques ayant étudié le phénomène qui insistent sur le fait de prendre en compte le 'processus harcelant'* »¹. Dans le même sens, l'exposé des motifs reprend la définition de M.-F. HIRIGOYEN selon laquelle « *le harcèlement moral est une violence à petites touches qui ne se repère pas mais qui est pourtant très destructrice. Chaque attaque prise séparément n'est pas vraiment grave, c'est l'effet cumulatif des microtraumatismes fréquents et répétés qui constitue l'agression* »².

Le comportement abusif, considéré dans sa globalité, doit cependant apparaître objectivement, de sorte que l'expérience vécue du travailleur n'est pas déterminante. À cet égard, l'exercice de l'autorité, par l'employeur ou ses préposés, n'est pas en soi abusif ; il constitue même l'essence du contrat de travail. La jurisprudence est ainsi unanime pour affirmer que l'exercice normal de l'autorité par l'employeur (ou ses délégués) ne constitue pas du harcèlement³. Le fait qu'elle soit mal ressentie ou ne s'inscrive pas dans le cadre des attentes personnelles du travailleur n'y change rien⁴. Sur le plan probatoire, il a été jugé que le fait que le travailleur « *ressente une réelle et grande souffrance de la situation vécue ne suffit pas à établir des faits de harcèlement ni même une présomption de tels faits* »⁵.

- Des conduites similaires ou différentes ;

¹ D. FAULX, Harcèlement moral et hyperconflit au travail, Éditions universitaires européennes, p. 58, cité dans l'exposé des motifs du projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord., 2013-2014, 53-3101/001, p. 33.

² M.-F. HIRIGOYEN, *Malaise dans le travail : harcèlement moral – démêler le vrai du faux*, Paris, Syros, pp. 12-13.

³ À titre d'exemples, voir : C. trav. Bruxelles, 16 oct. 2003, www.juridat.be ; C. trav. Bruxelles, 5 févr. 2004, www.juridat.be ; Trib. trav. Mons, 12 mars 2004, R.G. n° 5322/03/LL ; C. trav. Anvers, 21 déc. 2005, *Chron. D.S.*, 2008, p. 732.

⁴ En ce sens, voir notamment la jurisprudence citée dans J.-Ph. CORDIER et P. BRASSEUR, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits...*, Études pratiques de droit social, Kluwer, 2009, p. 120, n° 210.

⁵ Trib. trav. Mons, 1er déc. 2011, inédit., réf. n° 11/06/C.

- Qui se produisent « pendant un certain temps » ;
- Qui se produisent pendant l'exécution du travail ;
Le but du législateur est de conserver un facteur de rattachement étroit avec l'exécution du contrat de travail sous peine d'élargir trop le champ d'application de la loi. Le harcèlement moral au travail se distingue en ce qu'il se manifeste dans le cadre professionnel.
- À l'égard d'un travailleur ou d'une personne assimilée ;
- Qui ont pour objet ou pour effet :
 - De porter atteinte à sa personnalité, sa dignité ou son intégrité physique ou psychique ;
 - Ou de mettre son emploi en péril ;
 - Ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Sont ainsi visés tant les comportements intentionnels que ceux ne présentant pas ce caractère⁶. L'exposé des motifs de la loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail est explicite à cet égard : « *Il est par ailleurs important de rappeler que tant les comportements intentionnels (« qui ont pour objet ») que les comportements non intentionnels (« qui ont pour effet ») doivent être pris en compte. Certains tribunaux excluent de manière erronée les comportements non intentionnels en exigeant une intention malveillante.* »⁷

Tout au plus, le caractère non intentionnel peut entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif des conduites envisagées.

- Qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

L'article 32bis de la loi du 4 août 1996 prévoit que les employeurs et les travailleurs qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Au-delà de l'interdiction de harcèlement qui s'impose aux travailleurs et employeurs, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs impose aux employeurs, en son article 32septies, une démarche positive :

« Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées,

⁶ Cour trav. 19 août 2008, R.G. : réf 310, juridat ; Cour trav. Liège, 14 novembre 2014, R.G. : 2014/CL/6, juridat ; G. Zorbas, « Regards sur l'évolution juridique en matière de harcèlement » in A. Nayer et C.E. Clesse, *Du risque professionnel au bien-être. Approches juridique et psychosociologique*, Limal, Anthemis, 2012, p. 83 et les références citées.

⁷ Doc. Parl., Ch., n° 51-2686/001, p. 16.

conformément aux dispositions du présent chapitre. Si les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le conseiller en prévention saisit, en concertation avec la victime, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la présente loi. »

L'employeur a dès lors l'obligation de prendre des mesures de prévention et de protection en la matière, notamment assurer l'accueil et le conseil au travailleur qui se plaint, et prendre des mesures adéquates lorsque des faits sont portés à sa connaissance. Le cas échéant, l'employeur doit prendre des mesures suite au rapport du conseiller en prévention sur les faits.

En ce qui concerne la charge de la preuve, l'article 32*undecies*, alinéa 1^{er}, de la loi dispose que :

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit 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. »

L'article 32*decies*, § 1/1, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail traite de l'indemnisation de la victime des actes de harcèlement :

« Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.

En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime ;

1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage ;

2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes :

a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations ;

b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime ;

c) en raison de la gravité des faits. »

Lors des travaux parlementaires qui ont débouché sur la loi du 28 mars 2014 à l'origine de ce texte, il fut expressément prévu que l'employeur pouvait être responsable des

dommages et intérêts causés par le harcèlement moral d'un de ces travailleurs en tant que civilement responsable⁸.

La responsabilité de l'employeur peut également être engagée sur base de l'article 1382 du Code civil s'il n'a pas pris les mesures adéquates alors qu'il est informé d'une situation de harcèlement moral.

Le manquement pourra alors donner lieu, le cas échéant, à une indemnisation⁹, pourvu que le travailleur démontre non seulement la faute, mais également le préjudice qu'il subit et le lien de causalité entre la faute commise et celui-ci.

Il peut également donner lieu à la résolution judiciaire du contrat de travail¹⁰, celle-ci supposant un manquement grave dans le chef de l'employeur au sens de l'article 1184 du Code civil : la rupture du contrat de travail suite à sa résolution judiciaire exige qu'une des parties n'ait pas rempli ses obligations dans une mesure relativement importante¹¹, ce que le juge du fond apprécie de manière souveraine sans subir le contrôle de la Cour de cassation¹². Un contrat de travail ne peut être résolu judiciairement si le manquement reproché à une des parties est de faible importance.

La faute qui est jugée suffisamment grave pour justifier la résolution judiciaire est une notion plus large que la faute grave constituant un motif grave¹³. Cette faute ne doit pas nécessairement avoir été commise intentionnellement¹⁴.

Il faut toutefois que la faute revête une réelle gravité et qu'elle porte atteinte aux intérêts du cocontractant¹⁵.

En cas de résolution judiciaire du contrat, il ne peut être question que de dommages et intérêts accordés sur la base du droit commun. Cela signifie qu'une indemnité ne peut être octroyée que si la preuve du dommage et de son étendue est rapportée.

⁸ Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 et Projet de loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996, Exposé des motifs, Doc 53,3101/001 et 3102/002, p.71.

⁹ C. trav. Bruxelles, 2 avril 2008, RG n° 49.642.

¹⁰ C. trav. Bruxelles, 15 septembre 2010, *Chron. D.S.*, 2011, 49.

¹¹ C. trav. Bruxelles, 17 octobre 2006, *Chron. D.S.*, 2007, 303 et 433 ; C. trav. Liège, 13 mai 2011, *Chron. D.S.*, 2012, 26 ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 17 juin 2014, *Chron. D.S.*, 2017, 69.

¹² C. trav. Bruxelles, 31 janvier 1989, *R.W.*, 1989-1990, 21.

¹³ C. trav. Liège, 15 novembre 2001, *Chron. D.S.*, 2003, 37 ; C. trav. Liège, 3 juin 2003, *J.T.T.*, 2004, 21 ; C. trav. Liège (sect. Namur), 8 mars 2011, *Chron. D.S.*, 2011, 404 ; C. trav. Liège, 13 mai 2011, *Chron. D.S.*, 2012, 26 ; C. trav. Bruxelles, 10 mai 2017, *J.T.T.*, 2017, 372 ; Trib. trav. Bruxelles, 3 février 1988, *Jur. trav. Brux.*, 1988, 138 ; Trib. trav. Bruxelles, 16 juillet 1997, *Chron. D.S.*, 1999, 252 ; Trib. trav. Charleroi, 10 novembre 1997, *J.L.M.B.*, 1999, 119 ; Trib. trav. Charleroi, 9 octobre 2006, *Chron. D.S.*, 2008, 3, 180.

¹⁴ C. trav. Liège, 10 janvier 2007, *J.T.T.*, 2007, 204.

¹⁵ C. trav. Mons, 10 août 1989, *J.T.T.*, 1990, 343

Ce dédommagement ne peut consister en une indemnité équivalente à l'indemnité de préavis¹⁶, mais il doit être établi en tenant compte de toutes les circonstances de la cause¹⁷.

3.2. Application

En l'espèce, ainsi que dit ci-dessus, Madame N., s'estimant victime de harcèlement moral, a déposé une plainte motivée entre les mains du conseiller en prévention.

À l'issue de l'examen de celle-ci, SECUREX a remis en date du 8 août 2017 un rapport écrit, dont la cour constate qu'il ne comporte pas d'avis motivé sur la question de savoir si les faits peuvent être considérés comme de la violence ou du harcèlement moral au travail ou comme des faits d'une autre nature qui créent une charge psychosociale du fait du travail.

La cour relève cependant qu'il y est indiqué que :

« [...] l'ambiance serait empreinte de rigolades et de moqueries entre collègues (par exemple : téléphoner à un collègue en contrefaisant la voix avec un accent flamand et en lui signifiant un intérêt en lui faisant des avances ; sonner un collègue en lui disant que des pizzas ont été commandées et qu'il peut venir les chercher, alors que ce n'est pas vrai, etc.) [...] cette ambiance peut être pesante pour certains collègues, surtout si ceux-ci se sentent régulièrement visés par ces brimades, ce qui semble être le cas pour Madame N. En effet, dans les témoignages récoltés, plusieurs nous ont affirmé que Madame N. était régulièrement ciblée par des moqueries sur sa personnalité et son accent notamment.

Des personnalités plus réservées sont plus sensibles et peuvent se sentir intimidées vis-à-vis d'un humour qui pointerait une caractéristique ou un aspect général de leur personne. Cet humour, soi-disant bienveillant, peut se transformer en un humour agressif et caustique. Bien que la personnalité de Madame N., décrite comme plus sensible, prenant les choses à cœur, réservée et fort gentille, peut faire partie de la problématique qu'elle a rencontrée, force est de constater que la responsabilité de leur comportement sur la réaction d'autrui incombe aux personnes à l'origine de blagues et d'humour au travail.

Plusieurs personnes entendues nous ont fait part de leur ressenti que certains ont été trop loin dans leurs propos. Nous pouvons donc, douter de la bienveillance absolue des attitudes de ces personnes. Il semble que la personnalité, l'attitude et le fonctionnement de Madame N. irriteraient certains collègues et responsables : manque de dynamisme, manque de proactivité, lenteur dans la compréhension, difficulté à accepter les critiques, attitude « fatigante ». Ce qui a commencé par un

¹⁶ C. trav. Liège, 13 mai 2011, *Chron. D.S.*, 2012, 26.

¹⁷ C. trav. Liège (sect. Neufchâteau), 17 septembre 1980, *R.R.D.*, 1981, 258; Trib. trav. Anvers, 31 mars 1999, *Chron. D.S.*, 2000, 293.

humour bienveillant a probablement évolué, du moins pour certaines personnes, vers un système de « bouc émissaire » ou de « tête de turc ». Aussi, certaines personnes ont probablement développé une attitude plus directive, autoritaire et exaspérée en réponse au fonctionnement de Madame N. Ceci permettrait de comprendre la dynamique qui s'est créée, mais ne l'excuserait bien sûr aucunement.

[...] Il semble [...] que chacun à son tour, dans une mesure plus ou moins forte, ait contribué à la création et/ou l'entretien de cette dynamique, même si Monsieur N., parmi d'autres, est particulièrement mis en avant par les témoins interrogés pour tenir des propos inadéquats à l'égard de Madame N.

[...]

En ce qui concerne plus spécifiquement l'incident du 5 novembre 2016, qui est le facteur déclencheur de l'incapacité de travail toujours d'actualité de Madame N., Monsieur N. [...] admet avoir eu des propos inadéquats comme « on engage des handicapés ici », « ta gueule » ou même « connasse » [...]

Ce rapport a été établi après audition des personnes mises en cause et de 15 autres personnes, la cour relevant que sur la vingtaine de personnes contactées, un tiers a refusé de contribuer à l'enquête de peur d'éventuelles représailles.

Au vu de son contenu, la cour estime que Madame N. a effectivement été la victime de faits de harcèlement moral au sens de l'article 32ter de la loi du 4 août 1996.

Cela étant posé, la cour estime que l'employeur a respecté en l'espèce ses obligations concernant les mesures de prévention et de protection en matière de bien-être au travail, et a pris les mesures adéquates lorsque les faits ont été portés à sa connaissance.

La cour relève en effet à cet égard qu'en 2014, Madame N. a pu recourir aux services d'une personne de confiance, et que SECURITAS a désigné un service externe de prévention et de protection au travail auquel elle a pu s'adresser en date du 8 février 2017.

La cour constate également que l'employeur a donné une suite à l'avis du conseiller en prévention, dont la cour rappelle qu'il ne présente par ailleurs pas de caractère contraignant quant aux mesures à prendre : en sa qualité de responsable de la politique du bien-être dans l'entreprise, c'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité de décider des mesures à prendre¹⁸.

En l'espèce, en date du 4 octobre 2017, l'employeur indiquera à Madame N., aux personnes mises en cause, à SECUREX et au conseiller en prévention, à la suite de l'avis du service externe de prévention et de protection au travail du 8 août 2017, prendre les mesures suivantes :

¹⁸ J.-Ph. CORDIER, P. BRASSEUR, S. BILLY, « La procédure interne en matière de violence et harcèlement moral ou sexuel au travail : quelques balises pour l'employeur », in *Questions choisies de droit social*, Anthémis, CUP, vol. 133, 2012, p. 105.

- Inviter Madame N. pour un entretien afin d'établir le contact et de lui donner l'occasion de s'exprimer et d'avoir un échange ouvert concernant les sujets décrits dans ledit avis, cet entretien pouvant se dérouler en présence d'un collaborateur de son département RH et du *Branch Manager*, et être planifié après la période d'incapacité de travail de Madame N. ou plus tôt, à la meilleure convenance de cette dernière ;
- Prévoir une formation/coaching pour toutes les personnes concernées ;
- Une présence accrue sur le terrain par le *Branch Manager* ;
- Une formation pour le cadre hiérarchique ;
- Une réaction rapide en cas de signaux indiquant des faits similaires.

À l'estime de la cour, l'employeur ce faisant justifie de la prise de mesures adéquates à la suite de l'avis du conseiller en prévention externe.

À défaut de manquement de l'employeur, la cour ne fera droit ni à la demande de dommages et intérêts de Madame N. fondée sur l'article 1382 du Code civil, ni à sa demande de résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

La demande de dommages et intérêts de Madame N. est cependant également fondée sur l'article 1384 du Code civil, hypothèse de responsabilité objective¹⁹, la cour ayant par ailleurs déjà dit ci-dessus que comme il fut précisé au cours des travaux parlementaires précités, l'employeur peut être tenu de payer les dommages et intérêts en raison du harcèlement moral dont s'est rendu coupable son travailleur, en sa qualité de civilement responsable.

La cour ayant reconnu l'existence du harcèlement moral, Madame N. est fondée à réclamer à l'employeur, sur cette base, des dommages et intérêts sur pied de l'article 32*decies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail.

À l'estime de la cour, cette indemnisation doit être fixée à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute, et non 6 mois comme le revendique Madame N., Monsieur N. ne se trouvant pas dans une relation d'autorité vis-à-vis d'elle au moment des faits, ainsi qu'il ressort de l'audition de ce dernier par la police locale de Liège le 19 août 2018, au cours de laquelle il déclare notamment :

« [...] La nommée N. a commencé à travailler dans la même société, quelque temps après moi. J'ai été son chef pendant environ 4 ans (de 2008 à 2013). Durant ces 4 années, je n'ai jamais eu aucun problème avec elle. J'ai arrêté d'occuper ma fonction de chef [...] à partir de 2013. [...] »

¹⁹ Voy. par exemple : L. CORNELIS, *Principes du droit belge de la responsabilité extracontractuelle, L'acte illicite*, Bruxelles/Anvers-Apeldoorn/Bruxelles, Bruylant/Malku/Ced.Samsom, 1990, n° 236.

La cour observe d'ailleurs qu'en sa plainte du 8 novembre 2016 à la police locale de Liège à l'encontre de Monsieur N., Madame N. qualifie ce dernier de collègue, et non de supérieur hiérarchique.

Le calcul de la rémunération de base effectué par Madame N. en ses dernières conclusions ne faisant pas l'objet de contestation, l'employeur sera dès lors condamné à la somme de 7.086,54 €.

L'appel est par conséquent partiellement fondé.

3.3. Les dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens *« soit si les parties succombent sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés du même âge »*.

Dans un arrêt du 18 décembre 2009, la Cour de cassation²⁰ a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil mais bien d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à charge d'une seule partie si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause.

En l'espèce, les deux parties succombant sur une partie des demandes originaires de Madame N., chacune d'elles supportera en conséquence ses propres dépens d'instance et d'appel, en ce compris les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà avancées par Madame N.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

²⁰ Cass. (1^{ère} ch.), R.G. n° C.08.0334.F, 18 décembre 2009, juridat

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Dit l'appel recevable et partiellement fondé,

Réformant le jugement dont appel :

- Condamne l'employeur à payer à Madame N. la somme de 7.086,54 € à majorer des intérêts légaux à dater du 16 décembre 2019 ;
- Déboute Madame N. pour le surplus de ses demandes ;

Délaisse à chaque partie ses propres dépens des deux instances, les contributions de 20 € par instance, soit un total de 60 €, au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà avancées par Madame N., restant à sa charge.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Claude DEDOYARD, Conseiller faisant fonction de Président,
M. Ioannis GILTIDIS, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Sergio CENEDESE, Conseiller social au titre d'ouvrier,
qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Le Greffier

les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 - G de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30, le QUATRE MARS DEUX MILLE VINGT-DEUX, par le Président, assisté de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Le Greffier

Le Président