



Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 19/275/A
Date du prononcé 15 septembre 2022
Numéro du rôle 2021/AN/92
En cause de : CENTRE WALLON DE R A C/ M N

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6B

Arrêt

(+) Droit social – droit du travail – indemnité de protection dans le cadre d'une plainte en harcèlement moral – dommages et intérêts pour harcèlement moral – licenciement abusif service public – CCT 109 - loi du 4/08/1996 , art 23 ter , 32 undecies, 32 tredecies

EN CAUSE :

CENTRE WALLON DE R A, BCE ..., dont le siège social est établi à

partie appelante, ci-après dénommée « le Centre » ou l'employeur représentée par Maître B J et Maître D X loco Maître D D, avocat à 4000 LIEGE,

CONTRE :

M N, RRN, domicilié à,

partie intimée, ci-après dénommée Monsieur M. représenté par Maître G S, avocat à 5000 NAMUR,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 09 juin 2022, et notamment :

- les jugements attaqués, rendus contradictoirement entre parties le 24 novembre 2020 et le 25 février 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 2e Chambre (R.G. 19/275/A) ;
- la requête formant appel de ces jugements, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 26 mai 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 28 mai 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 15 juin 2021 ;

- l'ordonnance basée sur l'article 747 §2 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 09 juin 2022 ;
- les conclusions et conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la Cour respectivement les 14 septembre 2021 et 15 février 2022 ainsi que ses dossiers de pièces déposés le 02 juin 2022 et le 07 juin 2022;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe de la Cour respectivement les 15 décembre 2021 et 13 mai 2022 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante à l'audience du 09 juin 2022.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 09 juin 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

1. ACTION ORIGINNAIRE

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Namur, Monsieur M. sollicitait condamnation de son employeur à lui verser les sommes suivantes :

- un montant provisionnel de **31.690,68 €** nets à titre d'indemnité de protection en vertu de l'article 32 *tredecies*, § 4 de la loi du 4 août 1996, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du licenciement et des intérêts judiciaires au taux légal à dater de la présente requête ;
- **20.720,83 € bruts provisionnels** de dommages et intérêts pour licenciement abusif évalués *ex aequo et bono* à 17 semaines de rémunération s'élevant à majorer des intérêts;
- **31.690,68 € provisionnels** à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral, à majorer des intérêts ;
- **8 €** nets d'intérêts de retard sur ses rémunérations pour mai 2018, à majorer des intérêts;
- **1,00 €** provisionnel brut pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts ;
- Le tout à augmenter des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire ;

Il demandait également l'exécution par provision du jugement à intervenir, nonobstant tout recours, sans caution et sans faculté de cantonnement.

2. LE JUGEMENT

Dans un premier jugement du 24 novembre 2020, le tribunal a considéré que la demande relative à l'indemnité de protection était fondée et condamnait par conséquent l'employeur au paiement d'une somme de 31.690,68 € nets.

Le tribunal estimait qu'il n'y avait lieu de retenir aucun des éléments invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement de Monsieur M. et qu'il n'était pas établi que ce dernier avait déposé sa plainte à dessein de nuire, en vue de bénéficier de la protection de l'article 32 tredecies. Le tribunal a considéré qu'une procédure de licenciement avait été mise en route en janvier 2018 mais que fin avril 2018, aucune décision n'avait été prise. Les éléments de faits pour justifier le licenciement et ceux repris dans la plainte de Monsieur étaient différents.

Le tribunal estimait également la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif fondée et condamnait l'employeur à la somme de 12.818,70 € bruts provisionnelle équivalente à 10 semaines de rémunération. Selon le tribunal, le Centre s'est comporté de manière fautive en licenciant Monsieur M. sans avoir au préalable répondu à ses appels à l'aide et tenté de résoudre les problèmes qu'il avait soulevé et, par conséquent, le licenciement présente un caractère abusif qui a causé un préjudice moral distinct de la perte d'emploi. Il a accordé l'équivalent de 10 semaines au motif que Monsieur M. n'était pas exempt de reproches même si ceux-ci ne sont pas de nature à justifier son licenciement. Il n'est pas établi une volonté de nuire, dans le chef de l'employeur qui s'est retrouvé face à une situation inextricable au niveau humain dont la seule issue était le licenciement d'un des deux protagonistes.

En revanche, le tribunal estimait la demande de dommages et intérêts réclamée du chef de harcèlement moral non fondée, Monsieur n'établissant pas des faits permettant de présumer un harcèlement.

Le tribunal rouvrait les débats pour la question des intérêts et réservait les dépens.

Par jugement du 25.01.2021, le tribunal constatait que le point concernant les intérêts était devenu sans objet.

Il compensait partiellement les dépens et condamnait :

- le Centre aux 4/5ème des dépens liquidés, soit à la somme de 2.880 € ainsi qu'à la contribution de 20 euros destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne et condamne le concluant à 1/5ème des dépens, soit 720 euros.
- Monsieur M. à 1/5ème des dépens, soit 720 €.

3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 26 mai 2021, le Centre postule la réformation des jugements dont appel en ce que le tribunal le condamne au paiement de :

- 31.690,68 € au titre d'indemnité de protection en vertu de l'article 32*tredecies*, § 4 de la loi du 4 août 1996 ;
- 12.818,70 € brut provisionnels à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 2.880 € à titre d'indemnité de procédure.

Par voie de conclusions, Monsieur M. forme appel incident et postule la condamnation du Centre au paiement d'une somme de 20.720,83 € de dommages et intérêts pour licenciement abusif évalué *ex aequo et bono* à 17 semaines de rémunération ainsi qu'à une indemnité de 31.690,68 € de harcèlement moral, à majorer des intérêts.

Il sollicite également la condamnation du Centre aux entiers frais et dépens des deux instances, à titre subsidiaire la compensation des dépens entre les parties et, à titre infiniment subsidiaire, la réduction de l'indemnité procédure au minimum légal.

4. LES FAITS

Le Centre est un centre de recherche divisé en quatre départements dont le département 3 « Agriculture et milieu naturel » est lui-même divisé en plusieurs unités. L'unité 10 « Unité Physico-chimie et résidus des produits phytopharmaceutiques et des biocides » est composée de différents laboratoires et coordonnée par Monsieur O. P.

Monsieur M. a été engagé le 1^{er} mars 2013 sous contrat à durée déterminée en répondant à une offre d'emploi relative au poste de « Bioingénieur ou ingénieur agronome », chargé d'études et de recherches en agriculture et aquaculture.

Durant l'exécution de son contrat de travail, Monsieur B. a été régulièrement interpellé sur le non-respect de ses horaires ou son absence au sein de l'établissement :

- le 12 février 2015, il est interpellé sur une absence non-renseignée du 11 février 2015. Il lui est rappelé d'inscrire ses congés et ses réunions extérieures dans l'agenda électronique *ad hoc* et de prévenir le secrétariat.
- Le 6 février 2017 à 10h02, le coordinateur indique qu'il l'a cherché le matin.
- Le 20 juillet 2017 à 18h00, le coordinateur lui adresse un mail en indiquant qu'il pensait le voir l'après-midi mais qu'apparemment, il était en congé. Il lui rappelle de ne pas oublier d'inscrire ce congé sur la feuille de récupération et dans Ulis Web.

- Dans le PV de restitution, il lui est rappelé qu'il doit montrer l'exemple, être disponible et avoir un horaire en phase avec celui de son équipe.
- Le 22 janvier 2018 à 9h52, le coordinateur lui adresse un mail en lui précisant qu'il le cherche pour une question sur une étude et lui demande de venir le trouver dès qu'il arrivera.

Les relations interpersonnelles au sein de l'unité 10 sont relativement tendues depuis un certain temps de sorte qu'il a été décidé d'effectuer une analyse des risques spécifique pour le personnel de cette unité suite à la réalisation d'un sondage anonyme qui avait mis en exergue un mal-être au travail et des risques psychosociaux.

La quasi-totalité des agents au sein de l'unité a été entendue. Il résulte des conclusions de cette étude que :

- la totalité des techniciens doit travailler pour plusieurs directeurs d'études lesquels ont des conceptions de travail très différentes. Les directeurs d'études gèrent chacun leur étude et leur charge de travail de façon individuelle et non concertée avec leurs collègues. Il y a donc un manque de communication et une charge de travail importante sans pour autant que les directeurs d'études en soient conscients.
- Le coordinateur scientifique, Monsieur P. est passionné par son travail et investi à plusieurs niveaux au sein de l'unité mais a des difficultés à déléguer une partie de son travail, ce qui le rend indisponible pour mener à bien la gestion du personnel de son équipe. En ne déléguant pas suffisamment et en voulant avoir le contrôle permanent sur tout, il lui arrive d'interférer dans le travail de ses propres directeurs d'études (notamment en ce qui concerne l'équipe moustiquaire dont s'est occupé Monsieur M.).
- Le coordinateur est parfois perçu comme étant trop gentil délaissant la partie gestion du personnel ce qui aboutit à certains abus (par exemple au non-respect des horaires de travail) qui eux-mêmes laissent la place à la frustration et une détérioration du climat travail.
- Les techniciens mentionnent également ne pas s'entendre avec l'un des directeurs d'études qui aurait des problèmes de communication, d'organisation travail et de relations avec certains de ses techniciens.
- De leur côté, certains directeurs d'études déplorent le fait que les techniciens qui sont confrontés à des problèmes relationnels ou organisationnels et fonctionnels ne les sollicitent pas afin de trouver une solution.
- Il y a un sentiment que chacun se focalise sur ses propres intérêts et qu'il n'y a plus travail collectif.
- Selon les supérieurs hiérarchiques, un des facteurs de risque est l'existence de plusieurs responsables au sein d'une étude (par exemple qui concerne les moustiquaires et le fait que le travail est saccadé). Ils constatent un manque de communication entre les techniciens et les responsables et entre les responsables. Ils déplorent également certaines conditions de travail (toilettes, chaudière, connexion

Internet...), des offres relatives aux marchés publics complexes, un manque de formation technique et un manque de personnel administratif.

Au terme de son rapport édité en mai 2016, le conseiller en prévention (SPMT) établit toute une série de recommandations, notamment le fait d'inscrire la fonction de Monsieur P. dans un organigramme et l'inviter à déléguer davantage, en lui attribuant un coaching en management spécifique à la fonction publique.

Il est spécifiquement indiqué : « Nous pensons, et ce ressenti est avalisé par de nombreux travailleurs, que Monsieur P. devrait apprendre à déléguer davantage (spécifiquement à Monsieur M. pour les moustiquaires) ».

Concernant l'aspect « climat psychosocial », le rapport précise que trois éléments ont particulièrement retenu l'attention :

1. des problèmes de communication et relationnels entre certains techniciens et une directrice d'études,
2. des difficultés organisationnelles au sein de l'équipe des moustiquaires. Nous pensons, au même titre que les agents, qu'un seul manager ne peut être attiré à cette équipe,
3. une superposition des liens privés et professionnels entre certains agents au sein de l'unité.

Il n'apparaît pas du dossier que l'employeur ait réagi au dépôt de cette analyse de risques avant octobre 2017. En effet, suite à un conflit ayant éclaté entre certains techniciens du laboratoire Substrats traités, les techniciens ont été entendus les 18 et 19 octobre 2017 par le directeur général adjoint, le coordinateur O. P. et Madame Anne-Michelle W., personne de confiance.

La direction a alors convoqué Monsieur M., responsable du laboratoire pour lui faire part de sa décision après avoir constaté que les problèmes restaient inchangés (*« il y a deux responsables de laboratoire dont les méthodes ne sont pas toujours identiques avec des contre-indications données sur les méthodes »*). Il est par conséquent demandé à Monsieur M. d'assumer davantage son rôle de responsable de laboratoire pour les essais et qu'à terme il puisse assumer seul ceux-ci. Monsieur M. doit prendre en main la mobilisation, l'animation et l'organisation du travail de l'équipe du laboratoire en étant attentif au respect des principes ISO et BPL.

Le PV de restitution de la réunion précise que Monsieur M. doit être attentif à :

- *« veiller à unifier et mobiliser l'ensemble des membres de l'équipe à la réalisation des objectifs du laboratoire ; il faut éviter de scinder les membres de l'équipe dans le cadre du travail et d'exacerber des phénomènes peut être présents en dehors de ce*

cadre. Donc, fédérer les collaborateurs autour des objectifs partagés au sein de l'équipe et en phase avec le directeur d'étude BPL que restera O. P. et la direction d'unité afin de ne pas créer de tensions. Dans ce cadre, une communication concertée et régulière vis-à-vis de l'ensemble de l'équipe devra être organisée.

- N. devra accorder sa confiance et accepter de déléguer davantage le travail aux membres de son équipe en étant plus à l'écoute du savoir-faire de ses collaborateurs et en prenant en compte leurs retours et expertises avant toute modification ;
- le mot d'ordre est donc le dialogue, la transparence et les instructions claires !
- N. doit éviter de se disperser pour se concentrer sur ses activités de responsable de laboratoire substrats traités et faire aboutir ses actions et idées dans le respect des délais fixés. Le [centre] et l'unité 10 ont en effet une vision orientée résultats.
- Il y a lieu que N. puisse libérer du temps pour les tâches qui lui sont propres telles que le contact client, les contacts décès et les rapports décès, tâches auxquelles il y a lieu d'apporter une attention toute particulière . (...)
- Il y aura donc une transition avec un transfert de la relation des clients d'O. P. vers N. et il reviendra à N. d'engager de nouveaux contacts en lien avec ses capacités et celles de son équipe. Il est en effet primordial de pouvoir maintenir la qualité du travail fourni, du reporting ainsi de que le timing des engagements de notre institution. **Une concertation et coordination forte devra être maintenue avec O. P. qui sera toujours en charge des études sous BPL¹.**
- En tant que responsable de laboratoire, il y a lieu à ce que N. montre l'exemple, qu'il soit disponible que son horaire soit en phase avec celui de son équipe ; pour ce faire il lui est également demandé de mieux respecter son horaire de travail vis-à-vis duquel il s'est engagé.

La hiérarchie demande donc à N. d'assumer les tâches et de relever le challenge vis-à-vis duquel il s'est engagé.

N. M. souligne qu'il est nécessaire de revoir le tableau des tâches des responsables appareils et de maintenance des labos en fonction de la réorganisation de l'unité en cinq labos afin de le libérer de certaines tâches liées aux appareils et à la maintenance. Il est prévu de revoir ce tableau pour le début d'année 2018. Sur cette base, il est également demandé à N. de se focaliser sur son laboratoire sans perdre d'énergie à essayer de résoudre ce qu'il considère comme ne fonctionnant pas au sein d'autres laboratoires des unités.

N. M. demande également à ce que le référent de N. G. ne soit plus O. P. mais le responsable d'un autre laboratoire au sein duquel Natacha réalise une part importante de sa mission. Sinon il ne parviendra jamais à instaurer la relation souhaitée avec Natacha qui se retranche derrière O. P. »

Ce procès-verbal indique en fin d'entretien qu'il est proposé à N. M. de se revoir fin février 2018 afin d'évaluer la mise en œuvre de cette dynamique et des difficultés rencontrées/souignées en vue de prendre les mesures nécessaires à l'amélioration

¹ Mis en gras par la cour

continue des conditions travail et des missions rendues par le laboratoire substrats traités.

Le **22 janvier 2018**, Monsieur M. sollicite la tenue d'une réunion en ces termes :

« Au terme de ces deux premières semaines de prise en charge de l'équipe du laboratoire substrats traités, je fais le constat d'importantes différences de perception des directives présentées le 28 novembre 2017 tant de la part des collaborateurs, d'Olivier que de moi-même, ainsi que des instructions données lors de la réunion technique du mardi 9 janvier 2018.

Ces perceptions particulièrement contrastées et les attitudes qui en découlent ne me permettent pas d'envisager la mise en place du leadership de l'équipe, ni la remise en conformité du système qualité du laboratoire voire même le respect global des principes de l'ISO 17025.

Face à cette situation embarrassante voire stressante ainsi que face aux tensions qui persistent au labo, j'aurais souhaité la tenue d'une réunion afin de faire le point sur la situation actuelle et de préciser à nouveau les directives de la ligne hiérarchique. »

Le 2 février 2018, il est convoqué pour une audition le 13 février 2018 dans le cadre d'une procédure de licenciement au motif qu'il ne satisfait pas dans son travail. Les faits qui lui sont reprochés sont les suivants :

- *Vous ne respectez pas les règles administratives en matière de congés et absences ni l'horaire de travail que vous avez signé en date du 4 mars 2013. En effet, vous ne signalez pas vos absences et vous arrivez régulièrement en retard, ce qui crée non seulement une désorganisation du travail de votre équipe mais aussi un malaise au sein de l'Unité où vous être affecté ;*
- *Votre supérieur hiérarchique doit sans cesse rappeler les échéances pour les protocoles et rapports, pour terminer les actions qu'il vous a confiées et auxquelles vous vous êtes engagé. De plus il apparaît que vous n'assurez pas correctement ou jusqu'au bout la prise en charge des études et actions qui relèvent de votre responsabilité et que vous ne respectez pas les demandes qu'il vous a faites (cfr rédaction de la méthode et des calculs du dossier résidus ETU en fève des marais, clôture des actions liées à l'audit BELAC ISO 17025, clôture du dossier perméthrine en tissus imprégnés, rédaction d'une procédure sur l'analyse des papiers filtres, calcul des résultats des essais comparatifs de la méthode simplifiée avec les méthodes individuelles, rédaction d'une cotation pour l'UNPD, ...).*
- *En remettant systématiquement tout en cause sans concertation avec votre supérieur hiérarchique et avec vos collaborateurs, en ne terminant pas certaines actions, en ne fédérant pas l'ensemble des membres de l'équipe, vous avez créé un mauvais climat de travail tant au niveau du laboratoire Substrats Traités qu'au niveau de l'Unité où vous êtes affectés de telle sorte que cela entraîne des conséquences désastreuses pour l'unité et le [centre]. Ce mauvais climat risque de mettre à mal certaines collaborations et de mettre en péril les activités de l'Unité.*

Entre temps, une réunion a eu lieu où le directeur adjoint a annoncé la procédure de licenciement de Monsieur M.

Le 13 février 2018, Monsieur M. est auditionné. Le 8 mars 2018, il s'inquiète auprès de Madame R. de ne pas avoir reçu le PV. Celui-ci lui est adressé le 8 mars par pli recommandé.

Monsieur M. y apporte des demandes de modifications et des explications à certains faits qui lui sont reprochés.

Le contrat de travail se poursuit.

Le jeudi 12 mars, le coordinateur, O. P., lui rappelle qu'il doit mettre la priorité sur le dossier ETU en fèves des marais alors que la date de remise de l'étude était mai 2014. Il lui est demandé de finaliser rapidement le template pour le calcul des résultats et de rédiger une méthode d'analyse sur base de la méthode Vivaldi. Il souhaite que le travail soit terminé pour le 27 mars parce qu'un collègue sera absent en avril et propose de faire le point le 23 mars.

Le 19 mars 2018, une collègue de travail écrit au directeur général pour lui faire part de son mal être relatif aux relations avec Monsieur M. et le non-respect de ses horaires et rappelle qu'en octobre 2017, elle avait déjà interpellé Monsieur O. P. pour l'informer de la situation et du fait qu'elle était prête, avec un autre collègue de travail à demander l'intervention du SIPP.

Entre la mi-mars et mi-avril, plusieurs collègues de travail se plaignent également du comportement de Monsieur M. et demandent à ce qu'il quitte l'unité 10. L'un d'entre eux se plaint de harcèlement moral de sa part.

Entre-temps, Monsieur O. P. qui était en incapacité de travail a repris à mi-temps vers la mi-mars. Par courrier du 6 avril, il informe la direction qu'il sera de retour à temps plein le 16 avril. Il fait part de la nouvelle organisation mise en place dans son département, ce qui lui permettra de se concentrer sur ses tâches de coordinateur. Il ajoute qu'il pourra assurer sereinement la gestion de l'unité 10 que lorsque la procédure de licenciement de Monsieur M. aura abouti. Il rappelle que ce dernier n'a jamais réalisé correctement et dans les temps les tâches qui lui ont été confiées, n'a jamais accepté de prendre les responsabilités de responsable technique BPL et qu'il a toujours monté les gens les uns contre les autres.

Le 19 avril 2018, le directeur général sollicite du Ministre de tutelle l'autorisation de licencier Monsieur M. moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et ce, conformément à l'article 11 de l'AGW du 13 juillet 2017 fixant les délégations de pouvoirs accordées au sein du Centre wallon de recherches agronomiques. A ce courrier, est joint tout un dossier des pièces inventorié.

Le 26 avril 2018, le Ministre de tutelle refuse de délivrer l'autorisation de licenciement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis mais informe le directeur qu'il a un pouvoir de décider le licenciement moyennant le respect du préavis légal.

Le 3 mai 2018, le SPMT (le service de prévention et protection au travail) informe l'employeur du dépôt d'une demande d'intervention psychosociale de Monsieur M. pour harcèlement moral au travail à l'encontre de Monsieur O. P.

Le 8 mai 2018, Monsieur M. est licencié moyennant un préavis de trois mois et 15 semaines pour les motifs suivants :

- non-respect des règles en matière de congé, d'absence et d'horaire de travail, créant une désorganisation au sein du service et un malaise au sein de l'unité ;
- création d'un mauvais climat de travail ;
- non-respect des demandes et des échéances pour les protocoles et les rapports ;
- absence de prise en charge correcte et intégrale des études et actions qui lui sont confiées ;
- remise en cause systématique du travail sans concertation avec ses supérieurs hiérarchiques.

Entre temps, Monsieur M. est en incapacité. Il lui est rappelé qu'il a l'obligation d'informer son supérieur hiérarchique de sa prolongation de maladie.

Suite à un entretien réalisé le 6 juin 2018, le Directeur Général l'informe qu'à partir du 15 juin 2018, il sera affecté au département «*Valorisation des Productions* », unité «*Technologies de la transformation des Produits* ».

Le SPMT dépose le 31 octobre 2018 son rapport sur la demande formelle d'intervention de Monsieur M. Ce rapport conclut que certains faits ont pu être vécus comme violents par Monsieur M. : la notification du licenciement, le retrait de certaines tâches et responsabilités sans concertation avec ce dernier mais ne conclue pas à la présence d'un harcèlement moral au travail de la part de Monsieur P. à son encontre.

Le 4 février 2019, Monsieur M. est licencié à compter du 6 février 2019 moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

5. DECISION DE LA COUR

5.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 26 mai 2021, introduit dans les formes et délai, est recevable.

L'appel incident est également recevable pour être introduit dans les premières conclusions.

5.2 Indemnité de protection

5.2.1 Position des parties

Le centre estime rapporter la preuve que le licenciement est étranger au dépôt de la plainte dès lors que :

- la procédure de licenciement a été entamée avant le dépôt de plainte ;
- la décision de licencier a été prise avant le dépôt de plainte ;
- les griefs retenus à l'encontre de Monsieur M. diffèrent des motifs invoqués par ce dernier dans sa plainte pour harcèlement ;
- la décision a été guidée par l'intérêt du service.

Monsieur M. considère qu'il bénéficiait de la protection. Or au moment du dépôt de sa plainte et de la prise de connaissance par l'employeur, la décision de licenciement n'était pas encore prise. Son licenciement est lié à ses revendications légitimes pour faire reconnaître le harcèlement qu'il subissait.

Le montant de l'indemnité s'élève à la somme de 31.690,68 €.

5.2.2. En droit

L'article 32 terdecies de la loi du 4 août 1996 sur le bien être des travailleurs dispose :

« L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1er/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32septies qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable.

§ 1er/1. Bénéficiaire de la protection du paragraphe 1er :

1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;
(...)

§ 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenus après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1er, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification. La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 4. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants :
1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1er, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1er;

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1er et que le juge a jugé le licenciement ou la mesure prise par l'employeur contraires aux dispositions du § 1er. L'indemnité est 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. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.)

§ 5. (...).

§ 6. Lorsqu'une procédure est entamée sur la base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, informe l'employeur, dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la demande est réceptionnée à la condition qu'elle ait été acceptée ou à partir du moment où le témoignage est déposé.

Le Roi précise les modalités de réception de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur que la protection visée à cet article lui est applicable à partir de la convocation ou de la citation à témoigner en justice. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de la présente protection.

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1er et 3, la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte, répondant au prescrit du § 1er/1, 2° et 3°, est réceptionnée par son destinataire ».

L'objectif de la législation est d'éviter un licenciement en représailles de la plainte².

Comme le souligne le tribunal, il appartient à l'employeur de prouver que les motifs du licenciement sont étrangers à la plainte et non que les motifs sont étrangers aux motifs relatifs au contenu de la plainte³.

A défaut pour l'employeur d'établir l'existence de motifs étrangers à la plainte, le travailleur est en droit de réclamer soit une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération, soit une indemnisation équivalente au préjudice réellement subi.

La protection du travailleur débute dès le dépôt de la plainte⁴ de sorte qu'il arrive régulièrement qu'un employeur licencie un travailleur sans être au courant qu'il a déposé plainte et par conséquent, qu'il est protégé.

5.2.3. *En l'espèce*

Monsieur M. a déposé une plainte formelle en date du 3 mai 2018 du fait de harcèlement moral de la part de Monsieur Oliver P. et a été licencié le 8 mai 2018.

C'est à juste titre que le tribunal a considéré qu'il bénéficiait de la protection dès le 3 mai 2018.

Par conséquent, il importe peu que le courrier du SMPT ait été réceptionné le 7 ou le 9 mai par l'employeur.

² V. Danau, « Protection contre le licenciement à la suite du dépôt d'une plainte pour harcèlement moral : une clarification nécessaire », *JTT* 2020 , p 363 ; Bily S, Brasseur P , Cordier J « La protection contre le licenciement et les mesures préjudiciables » in *La prévention des risques psychosociaux travail depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques*, Kluwer, 2016 , p. 269.; Clesse C, Sangrones- Jacquemotte G, Bartholome J , *La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction*, p. 247 ; CT Bruxelles, 6 janvier 2014, *Or*, 2014/ 5, p.25

³ Cass. 20 janvier 2020, *chr dr soc*, 2020, p 5 et Cass , 15 juin 2020, RABG, 2021, p.189

⁴ Bily S, Brasseur P , Cordier J , *op. cit.*, p. 276

Il ressort à suffisance des pièces du dossier que la procédure de licenciement avait été entamée fin janvier 2018 puisque le 26 janvier 2018, Monsieur M. est convoqué pour une audition en vue de son licenciement. Celle-ci a été tenue le 13 février 2018. Le PV d'audition a été communiqué le 8 mars et Monsieur M. disposait de 15 jours pour y répondre. Le 23 avril 2018, il demande à Madame R. les suites de la procédure de licenciement.

Entre-temps, le 19 avril 2018, le directeur général avait sollicité du ministre Collin l'autorisation de pourvoir le licencier moyennant une indemnité de rupture, ce qui a été refusé par courrier du jeudi 26 avril 2018. La cour ignore à quelle date le Centre a reçu ce courrier mais probablement pas avant le lundi 30 avril 2018.

La décision ferme de licenciement était manifestement prise par la direction en avril 2018, encore fallait-il pouvoir la mettre en œuvre au sein du centre. Il n'est pas exclu que la direction ait dû se concerter afin de déterminer si le licenciement interviendrait moyennant préavis à prester ou moyennant une indemnité de rupture dès lors que l'aval du ministre n'était pas obtenu. Par conséquent, il n'est pas surprenant qu'un délai d'une semaine se soit écoulé entre la réponse du ministre et la notification du licenciement par le service du personnel.

C'est à tort que le tribunal accorde l'indemnité de protection estimant qu'aucun des éléments invoqués par l'employeur, pris isolément ou dans leur ensemble, ne justifie le licenciement alors que, par ailleurs, le tribunal reconnaît l'existence de tensions dans l'unité depuis 2015 voire 2013. Ce faisant le tribunal vérifie si l'employeur avait un juste motif de licenciement et non si la décision de licenciement était étrangère à la plainte en harcèlement.

Les motifs du licenciement doivent être examinés au stade de la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou abusif .

Le jugement doit être réformé sur ce point.

5.3 Indemnité pour licenciement abusif

5.3.1. Position des parties

Le centre relève l'inconstitutionnalité de la CCT 109 à laquelle Monsieur M. se réfère par analogie.

Par ailleurs, il estime que le licenciement est motivé par différents motifs suffisamment établis, liés à la conduite ou l'aptitude de Monsieur M. : les absences injustifiées, le non-respect des échéances et de la finalisation des projets, remise en question systématique du travail sans concertation avec le supérieur hiérarchique et le mal-être créé par l'intéressé.

Monsieur M. estime qu'il a fait l'objet d'un licenciement abusif. Il invoque la théorie de l'abus de droit eu égard à l'article 1134 du code civil qui peut être interprété à la lumière de la CCT 109 qui n'est ni illégale ni inconstitutionnelle.

Il rappelle qu'il ne suffit pas que les motifs soient en relation avec son aptitude, sa conduite ou les nécessités de l'entreprise, encore faut-il qu'ils soient raisonnables et légitimes.

Il conteste en outre les griefs qui lui sont reprochés.

5.3.2 *Le licenciement abusif d'un travailleur contractuel du secteur public intervenant après le 31.03.2014*

L'article 63 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail précise qu'est abusif le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

L'article 63 a cessé de s'appliquer en vertu de la loi du 26.12.2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que des mesures d'accompagnement, en vigueur depuis le 01.01.2014 :

- en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 05.12.1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement; la législation qui leur est applicable relève de la CCT n° 109, entrée en vigueur le 01.04.2014.
- en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 05.12.1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée au 1° ; aucun régime n'a été adopté à ce jour.

Toutefois, dans son arrêt du 30 juin 2016⁵, la Cour constitutionnelle a dit pour droit que l'article 63 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38, 2°, de la loi du 26.12.2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, viole les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il s'applique aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31.03.2014. La Cour a néanmoins précisé que dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du

⁵ CC. 30 juin 2016 , n° 101/2016,

droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n°109.

Afin de répondre à la lacune législative, une partie de la jurisprudence se réfère, comme suggéré par la Cour constitutionnelle, aux critères visés dans la convention collective de travail n°109 pour apprécier l'exercice excessif du droit de licencier (nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service, conduite ou aptitude du travailleur), au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent et pour déterminer le dommage (indemnité entre 3 et 17 semaines).⁶

La CCT n°109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement est manifestement déraisonnable. L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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.

A cet égard, ce n'est pas parce que le motif est en lien avec l'attitude ou la conduite qu'il est nécessairement raisonnable. Encore faut-il qu'il soit légitime et, par conséquent, le juge est en droit d'apprécier si cette conduite est un motif valable de licenciement. Selon certains auteurs⁷, la notion de raison est indissociable de la notion de proportion et donc de proportionnalité, ce qui exige un certain seuil à ne pas dépasser.

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la CCT qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme « *manifestement* » déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait « *jamais* » été prise par un employeur normal et prudent.

Concrètement, la cour est donc amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.

Une autre partie de la jurisprudence estime qu'en présence d'une lacune de la loi, le juge ne peut la combler d'office en se substituant au législateur, notamment par une extension

⁶ CT Liège, 22 janvier 2018, *J.L.M.B.*, 2018/14, pp. 669 ; CT Liège, 12 septembre 2018, RG 2017/ AU/64 ; P. Joassart, « La cour constitutionnelle et la loi sur les contrats de travail = une décennie d'évolutions » in *Le contrat de travail revisité à la lumière du XX1è siècle*, sous la coord. de L. Deau et E. Plasschaert, Larcier, 2018, pp. 621 et sv.

⁷ Voir P.Nillis renvoyant à V. Vannes et L. Dear, « La notion de licenciement manifestement déraisonnable et la jurisprudence actuelle », in *Le licenciement abusif et /ou déraisonnable, 5 années d'application de la CCT 109*, Anthémis ; limal, 2020, p. 97 .

d'une autre disposition législative⁸. La cour du travail de Liège a dans son arrêt du 22 janvier 2018, estimé qu'il était douteux qu'un arrêt de la Cour constitutionnelle puisse servir de fondement pour l'application d'une CCT par hypothèse étrangère au cas de figure, tout en admettant qu'il convenait de rechercher un critère pour apprécier un dépassement manifeste de l'exercice normal du droit de licencier, lequel pouvait se référer au comportement attendu de l'employeur normalement diligent et prudent d'un ouvrier dans le secteur privé⁹.

En l'espèce, il s'agit d'une lacune extrinsèque. La cour renvoie à l'analyse effectuée par F. Lambinet¹⁰ sur le comblement des lacunes extrinsèques devant lesquelles le juge ne pourrait a priori que constater son impuissance, eu égard au principe de la séparation des pouvoirs. Une autre distinction serait possible, à savoir les lacunes réparables ou irréparables, faisant par ailleurs prévaloir le principe de la primauté du droit fondamental à l'égalité et à la non-discrimination. Le principe de lacune extrinsèque auto-réparatrice serait d'ailleurs admis par la cour de cassation depuis son arrêt du 5 février 2016¹¹.

Néanmoins, déclarer qu'il convient d'appliquer purement et simplement la CCT 109, serait excessif. En tout état de cause, la théorie de l'abus de droit permet de pallier aux licenciements abusifs des travailleurs du secteur public.

En l'espèce, dans son arrêt du 30 juin 2016, la cour constitutionnelle suggère aux juridictions de s'inspirer, le cas échéant de la CCT 109, pour appliquer le droit commun sans discrimination. On peut difficilement en déduire que les règles de preuves et de calcul de l'indemnité sont applicables.

Par conséquent, pour obtenir une indemnisation résultant d'un abus de droit, la victime doit établir une faute dans le chef de son cocontractant, un dommage qui soit différent de la perte de son contrat de travail (couvert par l'indemnité de rupture) et le lien de causalité. Le droit de la preuve est le droit commun de la preuve et celui prévu à l'article 870 du Code judiciaire. Le principe de la collaboration à l'administration de la preuve trouve également à s'appliquer dans cette optique civiliste.

⁸ Cass. 3 novembre 2008, Pas 2008 , P 2440.

⁹ CT Liège, 22 janvier 2018, *J.L.M.B.* , 2018, p.669 ; également en ce sens : H. Deckers, « La théorie civiliste de l'abus de droit et sa place par rapport à la CCT n°109 relative à la motivation du licenciement » in Les mécanismes civilistes dans la relation de travail, Anthémis, Limal, 2020, p.877

¹⁰ F. Lambinet, « Le licenciement manifestement déraisonnable des contractuels de la fonction publique : *terra relicta* », in *Le licenciement abusif et /ou déraisonnable, 5 années d'application de la CCT 109*, Anthémis ; limal, 2020, p.266 et sv.

¹¹ Cass. 5 février 2016, C150011F , *JLMB*, 2016 , p 35

Cet abus est généralement apprécié au regard du principe d'exécution de bonne foi des conventions, prôné par l'article 1134 du code civil¹². La Cour de cassation estime que ce principe interdit à une partie d'abuser des droits que la convention lui a conférés et qu'un abus consiste en l'exercice des droits d'une manière qui excède les limites de l'exercice normal de ces droits par une personne prudente et diligente¹³. Elle considère que c'est notamment le cas lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire de droit. Dans l'appréciation des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause¹⁴.

Il est admis que l'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit, notamment dans les hypothèses suivantes¹⁵ :

- l'exercice du droit avec la seule intention de nuire ;
- l'exercice du droit en causant un préjudice à autrui sans aucun intérêt pour soi ou sans intérêt appréciable ;
- l'exercice d'un droit de façon téméraire, imprudente, légère ou insouciant et causant un dommage à autrui qui aurait pu être évité ;
- le choix de la manière la plus dommageable à autrui parmi les différentes manières possible d'exercer le droit avec le même intérêt pour soi ;
- l'existence d'une disproportion entre le dommage provoqué et l'intérêt procuré ;
- lorsqu'il est détourné de sa finalité.

L'acte juridique que constitue la rupture doit être concrètement abusif (motif volontairement inexact, manque de prudence, dépassement manifeste de l'exercice du droit, circonstances qui accompagnent la rupture).¹⁶ En revanche le motif de la rupture ne doit pas nécessairement reposer sur une faute du travailleur.

En conclusion, la théorie de l'abus de droit permet de pallier à la lacune législative. La Cour de céans admet que les règles de preuve instaurées par la CCT 109 ne peuvent être invoquées et qu'il appartient au demandeur d'établir la faute, son dommage et le lien de causalité. En revanche, il n'est pas interdit de s'inspirer de la CCT 109 au moment de fixer le montant des dommages qui sont dans ce cas généralement calculés *ex aequo et bono*.

Le centre invoque l'anticonstitutionnalité ou l'illégalité de la CCT 109.

¹² CT Mons 9 avril 2019, RG 2018/AM/125, www.terra.laboris.be ; H. Deckers, « La théorie civiliste de l'abus de droit et sa place par rapport à la CCT n°109 relative à la motivation du licenciement » in *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail*, Anthémis, Limal, 2020, p.851

¹³ Cass 1^{er} février 1996, *Bull.*1996, , p.158

¹⁴ Cass. 9 mars 2009, *JT*, p 392

¹⁵ « *Le Licenciement abusif* » Etudes pratiques de Droit Social, Charles-Eric CLESSE, Kluwer 2005, p. 106-107.

¹⁶ CT Liège, 12 septembre 2018, RG 2017/au/64 citant C. T. Mons, 3^{ème} ch., 10/09/1992, RG n° 8317 et 21/04/1994, J.L.M.B., 1994, p.1409 et M. JOURDAIN, « Motif grave et licenciement abusif », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthémis, 2011, pages 395 et suivantes.

La cour estime qu'il n'y aura lieu de se pencher sur la constitutionnalité de la CCT 109 que si les motifs du licenciement ne sont pas en lien avec l'aptitude, la conduite de Monsieur M. ou les nécessités de l'entreprise.

5.3.3. *En l'espèce*

Il apparaît nécessaire de rappeler le contexte dans lequel intervient le licenciement.

Aucune des parties ne peut nier l'existence des problèmes relationnels et de tensions existant au sein de l'unité U 10, à tout le moins depuis 2015, voire déjà en 2013. En effet, le rapport rédigé par le SPMT à la demande de Madame H., responsable qualité au sein de U 10 avait constaté des risques socio-professionnels.

Ce rapport mettait en exergue, entre autres, que :

- le style de management de Monsieur O. P., coordinateur scientifique de l'unité, posait problème parce qu'il avait des difficultés à déléguer et était donc indisponible pour régler les problèmes relatifs à la gestion du personnel de son équipe. En voulant tout contrôler, il interfère dans le travail de ses propres directeurs d'études, ce qui aboutit à de nombreuses frustrations. Il est en outre parfois considéré comme trop gentil, ce qui amène à des abus, notamment par rapport au non-respect des horaires de travail, ce qui crée de la frustration, une détérioration du climat de travail et à un sentiment d'injustice.
- Des conflits et les problèmes de relations interpersonnelles émanant de la répartition inéquitable de travail entre eux, de l'absence de gestion des conflits des directeurs d'études et d'une absence de recadrage, le tout dans un contexte de surcharge de travail.
- En ce qui concerne les moustiquaires, l'un des facteurs de risque est la présence de 2 responsables en son sein (Messieurs P et M.). Le coordinateur P., passionné par les moustiquaires, interfère avec des injonctions contradictoires données.
- Il existe un manque de communication entre les techniciens et les responsables qui ne sont pas toujours informés de la charge de travail et entre les responsables entre eux.
- Un manque général de personnel.

Par conséquent, le SPMT recommandait :

- Que Monsieur O. P. occupe une fonction existante au sein de l'organigramme afin d'asseoir sa légitimité en attendant l'organisation des recrutements nécessaires pour devenir Directeur scientifique.
- Qu'il renforce ses compétences en matière de gestion de conflits et en communication.

- Qu'il apprenne à déléguer et suive un coaching en gestion du personnel et mette en place un leadership situationnel.
- La redéfinition des équipes de travail et l'attribution d'un ou plusieurs techniciens à un directeur d'Etudes qui devraient également suivre une formation en management et gestion des conflits ainsi que la redéfinition du rôle de ces directeurs d'études référents en vue d'une meilleure répartition des ressources humaines.
- La tenue des réunions des directeurs d'études pour discuter des projets en cours afin d'avoir une meilleure information sur le travail des collègues.
- Que chaque directeur d'étude pondère son travail et ne réponde pas systématiquement à toutes les demandes.
- De communiquer sur la mise en place de la nouvelle organisation par la tenue de réunion et de notes de services.

Ce rapport a été établi le 18 mai 2016.

Force est de constater que suite à ce rapport, la direction n'a pas diligenté la mise en place de mesures afin d'améliorer la situation décrite. Elle a manifestement attendu qu'un nouveau conflit éclate en septembre 2017 à la suite duquel une réunion a été tenue le 28 novembre. A cette date, les problèmes sont récurrents. Il est constaté à nouveau un problème entre les deux responsables de laboratoires dont les méthodes ne sont pas toujours identiques, ce qui crée de la confusion et de la tension.

Un PV de restitution a alors été rédigé à l'attention de Monsieur M. et des techniciens afin de préciser les rôles de chacun. Dans ce PV, la direction demande à Monsieur M. d'assumer davantage son rôle de responsable de laboratoire Substrats Traités pour les essais dont il est responsable. Elle insiste sur le fait qu'il doit mobiliser l'ensemble de l'équipe et éviter de scinder celle-ci, accepter de déléguer, éviter de se disperser pour se concentrer sur ses activités de responsable, de montrer l'exemple, d'être disponible et que son horaire soit en phase avec celui de son équipe. Pour ce faire, il lui est également demandé de mieux respecter son horaire de travail vis-à-vis duquel il s'est engagé.

De ce PV, on peut légitimement supposer que les problèmes d'horaires subsistaient dans le chef de Monsieur M. et que ce dernier avait tendance à se disperser.

Un 2^{ème} PV de restitution est réalisé à destination de l'équipe technique dans lequel la nouvelle organisation est expliquée. Il est indiqué que le technicien O.M. est intervenu pour signaler qu'il souhaite qu'il y ait un respect dans les échanges et que N. G. souligne que le respect ne consiste pas seulement dans les mots utilisés mais également et surtout dans la manière, dans les attitudes hautaines que certains peuvent adopter par rapport à d'autres. Il résulte de ce que Monsieur M. avait sollicité lui-même lors de cette réunion (que Madame G. ne soit plus sous l'autorité de Monsieur O. P.), que les reproches de Madame G. visaient en réalité le comportement de Monsieur M. Ensuite, deux autres travailleurs, Nadia B. et N.

C. soulignent la difficulté de réaliser l'objectif fixé par la direction. Il en est de même pour Aurore D. qui vit très mal le manque de considération de la part de Monsieur M.

Ces critiques à l'égard de Monsieur M. sont donc réelles et ne peuvent être considérées comme construites pour les besoins de la cause.

Il ressort de plusieurs courriers ultérieurs de travailleurs que les tensions ne se sont pas apaisées à la suite de la mise en place de cette nouvelle organisation. Au contraire, il y a eu un incident le 10 janvier 2018 (voir le courrier de N. C.) à propos d'une méthodologie qui aurait été décidée en réunion, que Monsieur M. n'aurait pas avalisée. Ceci a abouti à de nouvelles tensions puisque le travailleur est allé demander l'avis de Monsieur P., attitude qu'était censée éviter la nouvelle procédure. Monsieur M. se serait alors énervé sur son coordinateur.

Suite à cette réunion Monsieur M. sollicite un entretien qui n'aura pas lieu puisqu'on lui annonce une procédure de licenciement.

Quant aux motifs du licenciement

Sans devoir aborder les compétences techniques de Monsieur M. qui ont quand même été soulignées par la direction dans le PV du 28 novembre, force est de constater que ce dernier n'a pas été en mesure de fédérer un esprit d'équipe.

Lors de la réunion du 28 novembre 2017, il lui a été demandé d'accorder sa confiance et d'accepter de déléguer davantage de travail aux membres de son équipe en étant plus à l'écoute du savoir-faire de ses collaborateurs, le mot d'ordre étant le dialogue la transparence et les instructions claires.

Or, lors de la réunion qu'il a organisée seulement en date du 10 janvier 2018, l'incident est intervenu avec Monsieur C. Même si la cour n'est pas dupe sur la finalité des courriers de certains travailleurs repris au dossier de pièces du Centre, ceux-ci démontrent que Monsieur M. n'était pas en mesure d'obtenir l'adhésion de son équipe autour de sa façon de travailler, ce qui était difficilement tenable à long terme. Manifestement, certains techniciens ne souhaitaient plus travailler avec lui (voir le témoignage de Mesdames N. G. , M. B., N. B. et de Monsieur N. C.).

Monsieur M. reconnaît lui-même dans son courrier du 22 janvier 2018 qu'il fait le constat d'importantes différences de perception des directives présentées le 28 novembre tant de la part des collaborateurs, d'O. P. que de lui-même. Ces perceptions particulièrement contrastées et les attitudes qu'en découlent ne lui permettent pas d'envisager la mise en place du leadership de l'équipe ni la remise en conformité du système qualité de laboratoire voire même le respect global des principes de l'ISO 17025, ce qui pose tout de même question quant à la poursuite de sa collaboration.

Cela ressort également de son audition puisque le PV mentionne que « *le 9 janvier 2018, retour de l'équipe après les congés, Monsieur M., l'équipe et Monsieur S. se sont réunis. Un planning linéaire a été proposé, les objectifs et un plan d'action expliqué en vue du prochain audit de surveillance externe. Dès le lendemain, les anciennes habitudes ont repris : les permutations d'analyse, les collaborateurs décident de changer leurs tâches, leurs appareils d'analyse,...* Monsieur M. fait état auprès du collaborateur des décisions prises le 9 janvier. Il lui réplique que « *si c'est comme cela, je vais voir Monsieur P.* » Il va voir Monsieur P. qui lui répond que ce n'est pas grave pourvu que l'analyse avance. Il a également demandé que Madame G. ait un autre référent que Monsieur P. ce qui n'a pas été fait. Dans les faits il estime ne pas avoir l'autonomie nécessaire et ne pas disposer d'une autorité fonctionnelle réelle. »

Il ressort également du PV d'audition que les points de vue de Monsieur M. et Monsieur P. sont inconciliables :

« *A la question, faut-il le faire même si cela ne lui est pas demandé ? Il (Monsieur M.) répond : oui. Il estime que depuis le 22 janvier 2018 rien ne change par rapport au fonctionnement antérieur. Lui et Monsieur P. n'ont pas compris de la même façon la mission. Il faut un seul capitaine à bord* ».

Par conséquent, la réunion du 28 novembre 2017 n'a manifestement pas permis de retrouver un climat de travail serein de sorte que l'employeur a pu légitimement estimer que le maintien de Monsieur M. au sein de l'équipe U 10 n'était plus envisageable.

Comme le souligne le tribunal, chacun à ses supporters et ses détracteurs de sorte qu'il est difficile de se référer à l'un ou l'autre témoignage. Bien que le tribunal indique que la mauvaise ambiance au sein de l'U10 est de la responsabilité conjointe de Monsieur P. et de Monsieur M., le tribunal semble considérer que ce motif ne peut constituer valablement un motif de licenciement parce que l'employeur n'a pas été en mesure d'apporter les réponses adéquates.

Certes, l'employeur n'a pas pris les mesures adéquates au moment opportun afin de régler les problèmes relationnels (il a tout de même mis en place l'analyse des risques psychosociaux en 2016 et il est fait état de l'existence de différentes réunions depuis lors dans le PV d'audition).

Néanmoins, comme le relève le tribunal, l'employeur a tenté de résoudre, trop tard et maladroitement les tensions à un moment où une solution ménageant les deux parties n'était plus envisageable en raison de la cristallisation des ressentis.

Par conséquent, la cour estime qu'il n'y a pas lieu de considérer, comme le fait le tribunal, que la faute de l'employeur rend le licenciement abusif. Monsieur M. ne réclame pas des

dommages et intérêts pour défaut de mesures de prévention mais des dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.

Au vu des tensions existantes et de l'altercation qui était intervenue en janvier avec Monsieur C., la cour considère que l'employeur a pu estimer qu'il n'était plus utile de tenir une nouvelle réunion pour déterminer les rôles de chacun et qu'un licenciement était nécessaire. Or, il n'appartient pas à la cour de s'immiscer dans le choix du travailleur à licencier dans de telles circonstances.

La cour estime qu'il n'est pas nécessaire d'examiner les autres motifs de licenciement.

Surabondamment, Monsieur M. reconnaît que le problème de respect des horaires s'est posé avec récurrence en 2015 lorsqu'il avait des problèmes personnels. Dans son rapport, le SPMT insiste sur le fait que le non-respect de ceux-ci crée des frustrations. En outre, le PV de restitution du 28 novembre 2017 démontre *in fine* qu'en 2017, Monsieur M. ne respectait toujours pas les horaires qui lui étaient impartis puisqu'on lui demande de montrer l'exemple, remarque à laquelle il ne réplique pas. Le non-respect des horaires est également dénoncé par ses collègues.

Par ailleurs, le PV d'audition indique qu'il lui est reproché d'attendre trop que l'institution lui fournisse les moyens qu'il estime nécessaire pour atteindre le résultat demandé plutôt que d'organiser son travail et celui de son équipe pour fournir dans les délais le résultat des moyens avec les moyens disponibles. En réponse, Monsieur M. fait état d'un mail de Monsieur P. dans lequel celui-ci l'informait que « Nanou » était à jour (en lui reprochant qu'elle va devoir faire la vaisselle). Monsieur M. indique alors qu'il trouve inacceptable qu'il doive se conformer au délai imposé par une technicienne de surface (qui en réalité travaillait comme employée avec les techniciens), ce qui démontre un certain état d'esprit...

Par conséquent, la cour estime que le licenciement est en lien avec l'aptitude et la conduite de Monsieur M.

Quant à l'abus de droit relatif aux circonstances entourant le licenciement. Il ressort effectivement que le directeur adjoint a réuni une partie du personnel pour informer celui-ci de la procédure de licenciement de Monsieur M. avant même qu'il n'ait pu être entendu, ce qui relève d'un comportement fautif.

Néanmoins, la convocation pour l'audition a été adressée le 26 janvier 2018 et la réunion s'est tenue le 30 janvier 2018. Tenant compte des tensions existantes, la cour ignore si cette réunion avait pour but d'informer le personnel du licenciement ou pour mettre fin à des rumeurs. En tout état de cause, il résulte des courriers de Madame Christine S. et Françoise MO. qu'il a été proposé au personnel de rencontrer le directeur adjoint ou d'envoyer un mail afin de pouvoir s'exprimer, ce qu'une partie du personnel a fait. La cour n'est donc pas convaincue que l'information donnée démontre une volonté de nuire.

Tenant compte du fait que plusieurs travailleurs ont défendu Monsieur M. au cours de cette réunion et que celui-ci a été auditionné ultérieurement, assisté de son délégué syndical, la cour estime que Monsieur ne démontre pas un dommage en lien avec l'attitude fautive de l'employeur.

Le jugement doit être réformé sur ce point.

5.4 Indemnité pour harcèlement moral

5.4.1 Position des parties

Monsieur M. estime qu'il apporte la preuve de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail eu égard aux comportements abusifs et répétés de Monsieur O. P., coordinateur et dénoncés par le SPMT. Il relève que ce n'est pas parce que le rapport du SPMT a estimé qu'il n'y a pas de harcèlement moral que le tribunal est tenu de suivre ses conclusions.

Il invoque en outre que l'employeur est responsable des faits de son agent et qu'il doit prendre les mesures afin de promouvoir le bien-être des travailleurs. Il considère qu'en l'espèce, le centre est responsable des comportements problématiques de Monsieur P.

Par conséquent le dommage qu'il subit doit être évalué à six mois de rémunération.

Le centre rappelle que le SPMT a conclu en l'absence de harcèlement et que Monsieur M. n'indique pas en quoi le rapport serait lacunaire. Il ne conteste pas que Monsieur M. a pu ressentir des événements comme une forme de violence mais cela ne suffit pas à qualifier les faits de harcèlement.

Si Monsieur M. a été renvoyé dans un autre laboratoire pour prêter son préavis, c'est pour éviter tout contact avec Monsieur P.

Le centre conteste avoir manqué à ses obligations de prévention pour ne pas avoir désamorcé le conflit et réfute avoir manqué de vigilance.

5.4.2 En droit

L'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail définit le harcèlement comme :

“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 ».

L'article 32 undecies stipule :

« 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.

L'alinéa 1er ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve ».

Cet article prévoit un partage du fardeau de la preuve entre les parties et non renversement de la charge de la preuve¹⁷.

Ainsi, lorsqu'une victime établit des faits qui constituent un commencement de preuve de griefs de harcèlement, il appartient à la partie adverse de renverser, par la preuve contraire, le caractère de harcèlement moral qu'ils sont présumés revêtir.

5.4.3 En l'espèce,

D'emblée la cour rappelle que Monsieur M. a déposé plainte en harcèlement moral à l'égard de Monsieur P. et non à l'égard de son employeur.

Il estime apporter des éléments établissant des faits présumant un harcèlement moral :

- Il prétend qu'il a été avec ses autres collègues, victimes de comportements problématiques de la part de Monsieur P. objectivés dans le rapport d'enquête psychosociale. Or, le rapport de la conseillère en prévention de 2016 ne vise pas le comportement de Monsieur P. à l'égard de Monsieur M.
- Il indique que lorsque l'employeur lui a confié la tâche de reprendre l'entière responsabilité du laboratoire Substrats traités, Monsieur P. a contrecarré les mesures mises en œuvre et que de façon surprenante, c'est lui qui fait l'objet d'une

¹⁷ CT Liège 3 mai 2011, *JLMB*, 2013 page 104

procédure de licenciement. Entre la réunion de novembre 2017 et la convocation dans le cadre de la procédure de licenciement, la cour ne relève pas d'attitudes répétées permettant d'indiquer que Monsieur P. a contrecarré les mesures mises en œuvre. La remarque que ce dernier a formulée à l'égard de Monsieur C. après la réunion du mois de janvier 2018, l'a été parce que Monsieur C. était venu le trouver. Ce sont manifestement une partie des techniciens de l'équipe de Monsieur M. qui ont refusé la nouvelle organisation et qui ne voulaient plus travailler avec lui. Par la suite, Monsieur O. P. a été en incapacité pour burnout.

- Dans le cadre de la procédure de licenciement, Monsieur M. s'est vu modifier ses fonctions. Il prétend que le 23 mars il a écrit à son supérieur Monsieur S. afin de lui expliquer le climat problématique du point de vue psychosociale du fait des agissements de Monsieur P. (Pièce 21 F). Or comme la conseillère en prévention l'a constaté, la redistribution des responsabilités, son retrait en tant que responsable de laboratoire ISO 170 25 et la suppression de son rôle référent, conduisant à son sentiment d'isolement et d'expulsion, sont des décisions qui n'émanent pas de Monsieur P. mais bien de l'employeur.
- De même, son affectation au département valorisation des productions est une décision de l'employeur en vue qu'il puisse prester son préavis sans être en contact avec Monsieur P.
- Monsieur M. indique avoir été victime d'une campagne de dénigrement de la part de Monsieur P., mécontent à la suite des mesures organisationnelles qui avaient été mises en place en novembre 2017. Or, la cour ne constate pas d'actes de dénigrement. Le contenu du courrier du 6 avril de Monsieur P. à l'employeur fait état du ressenti de Monsieur P. en sa qualité de coordinateur. Par ailleurs si Monsieur M. n'a pas été convoqué à la réunion du 27 mars, c'est parce que celle-ci se focalisait sur les problèmes rencontrés dans le laboratoire Substrats traités suite aux problèmes dénoncés par les travailleurs à l'égard de Monsieur M.
- Il ressort des pièces du dossier que Monsieur P. a lui-même tenté de ne plus avoir de contacts personnels avec Monsieur M. afin de faciliter la poursuite des projets.

Enfin, le rapport relatif à sa plainte en harcèlement moral conclut en l'absence de harcèlement dans le chef de Monsieur P., même si celui-ci peut avoir ressenti certains comportements comme de la violence au travail.

Si effectivement la cour n'est pas liée par le rapport du SPMT, les conclusions de celui-ci (qui ne concluent pas à l'existence de harcèlement de la part de Monsieur O. P.) sont néanmoins éclairantes :

- Concernant l'isolement relationnel, il semblerait que la hiérarchie de Monsieur P. l'ait invité à limiter, voire éviter, tout contact avec Monsieur M. lors de son retour de burnout.
- Concernant l'isolement professionnel, Monsieur M. n'a pas été convié à deux réunions, notamment parce que l'un des objectifs de la réunion était de discuter des

aménagements possibles pour l'unité compte tenu de la situation de Monsieur M. (difficultés interpersonnelles, procédure de licenciement...).

- Concernant l'iniquité quant à la répartition des responsabilités matérielles, Monsieur M. ne se serait jamais plaint de sa charge cet égard.
- Concernant l'attribution des tâches peu valorisantes, la responsabilité ne relève pas de Monsieur P. mais de la ligne hiérarchique.

Les comportements problématiques imputés à Monsieur P. par Monsieur M. résultent davantage de problèmes organisationnels de longue date (absence de définition de fonction du coordinateur, imputation de deux directeurs au même projet, travail saccadé, surcharge de travail, absence de management, absence de formation en management,...) et relationnels que d'une volonté de nuire dans le chef de Monsieur P.

Ainsi, Madame Christine S. qui soutient pourtant Monsieur M. déclare : « *Je travaille [au centre] depuis 30 ans et je n'ai jamais vu de telles tensions. Certes il y a toujours eu des affinités et des divergences entre les gens (tous grades confondus) mais à ce jour c'est vraiment disproportionné. On aime ou pas telle personne, alors on casse ! Il y a quatre ou cinq techniciens au caractère fort qui forment un clan, qui discutent de tout, qui ont un avis sur tout et que l'on laisse faire. N. M. en a été victime. O. P. fait ce qu'il peut mais il a trop de casquettes à gérer* ». Elle n'invoque nullement une attitude abusive dans le chef de Monsieur P.

Par ailleurs, la durée de la procédure de licenciement, initiée fin janvier (soit durant plus de trois mois) liée au secteur public (convocations, rédaction du procès-verbal, possibilité de réponse, demande d'autorisation au Ministre...), a certainement abouti à l'exacerbation des tensions, d'autant que des aménagements (retrait de responsabilités) ont été décidés par la direction.

Par conséquent, au regard des éléments qui lui sont soumis, la cour estime, tout comme le tribunal, que Monsieur M. ne rapporte pas la preuve de faits présumant un harcèlement dans le chef de Monsieur P. d'autant qu'une décision de licenciement peut constituer une mesure de règlement des conflits si elle s'avère nécessaire. Or, il est manifeste que les relations entre Monsieur M. et certaines personnes, dont Monsieur P., étaient devenues difficiles à gérer.

Enfin, Monsieur M. estime que son employeur est responsable des comportements problématiques de Monsieur P.

D'une part, comme la cour l'a déjà relevé, les comportements prétendument problématiques de Monsieur P. résultent davantage de l'organisation du travail que de la personnalité du coordinateur. D'autre part, Monsieur M. se plaint essentiellement d'un ressenti de harcèlement et/ou de violences au travail depuis le début de l'année 2018.

Or, s'il est évident que l'employeur n'a pas diligenté les mesures appropriées à la suite des conclusions du SPMT en 2016, force est de constater qu'à partir d'octobre 2017, il a tenté de régler les relations en mettant en place certaines mesures proposées par le conseiller en prévention, telles la tenue de réunions, la détermination des rôles de chacun, l'établissement d'une note sous forme de procès-verbal de restitution (adressées à monsieur M. et au personnel technicien). Toutefois, dès janvier 2018, il est apparu que ces mesures étaient difficiles à mettre en œuvre, voire impossibles à concrétiser, puisqu'une partie du personnel ne souhaitait plus travailler avec Monsieur M.

Enfin, Monsieur M. n'explique pas, comment les lacunes de son employeur justifierait le paiement de l'indemnité visée à l'article 32 decies de la loi dans l'hypothèse où il n'apporte pas les éléments établissant des faits présumant des faits de harcèlement.

La cour relève qu'aucune demande de dommage et intérêt n'est formulée sur base d'un manquement contractuel relatif à la prévention des risques dans le chef de l'employeur.

Par conséquent, c'est à raison que le tribunal a considéré cette demande non fondée.

5.5 Dépens

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base et de la contribution au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne.

Monsieur M. sollicite la réduction de l'indemnité de procédure au minimum tenant compte de ses revenus modérés (fiche de salaire de 2600 € nets en août 2018 et allocations de chômage à partir de février 2019.)

L'indemnité de procédure constitue une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie qui a obtenu gain de cause (cf art.1022 du C.J.).

Le montant doit donc être fixé en fonction du travail consenti.

Toutefois, l'article 1022 du C.J. dispose que « le juge peut soit réduire soit augmenter l'indemnité de procédure sans dépasser les montants minimum et maximum en tenant compte de :

- la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant
- la complexité de l'affaire
- des indemnités convenues pour la partie qui obtient gain de cause
- du caractère déraisonnable de la situation. »

On peut dès lors en déduire que le principe est l'indemnité de base qui peut être augmentée ou diminuée en fonction des critères exposés et à la demande des parties.

Monsieur M. a déposé des conclusions de plus de 100 pages et un dossier de pièces volumineux, ce qui a obligé le conseil de la partie adverse à y consacrer un temps certain. Nonobstant le fait qu'il ait obtenu gain de cause, le centre ne bénéficie d'aucune indemnité.

En outre, la situation financière d'une personne ne dépend pas de nécessairement de ses revenus mais également de ses charges. Or, Monsieur M. ne donne aucune explication par rapport à celles-ci.

La cour estime qu'il n'y a pas lieu de réduire l'indemnité.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et 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 ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare les appels principal et incident recevables.

Dit l'appel principal fondé.

Réforme le jugement du 24 novembre 2020 en ce qu'il a condamné le Centre à une indemnité de protection visée à l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 et des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Dit l'appel incident non fondé.

Confirme le jugement en ce qu'il dit non fondée la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Réforme le jugement du 25 février 2021 quant aux dépens.

Condamne Monsieur M à payer les dépens d'appel du centre, soit les indemnités de procédure de base d'instance et d'appel telles que liquidées, soit 3600€ par instance (soit 7200€) et au remboursement de la contribution de 20 € destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A G, conseiller faisant fonction de président,

G P, conseiller social au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire)

R R, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de C D, greffier

C D,

R R,

A G,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 6-B de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 15 septembre 2022, où étaient présents :

A G, conseiller faisant fonction de président,
Assistée de C D, greffier

C D,

A G.