

DU  
3 mai 2017

N° Répertoire : 2017/

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE**

**RF 16/12/C**

**ORDONNANCE**

Loi du 4 août 1996 – Article 32 decies §§ 2 et 3 – Action en cessation

L'an deux mille dix-sept, le trois mai, devant Nous, D. MARECHAL, Président du Tribunal du Travail de Liège, assisté de N. JONET, Greffier,

En cause :

**Partie demanderesse :**

**J P**, domicilié à 5340 GESVES, Sur les Nooz, 11,

ayant comparu en personne, assisté de son conseil Maître Benoit CHAMBERLAND, avocat à 6900 MARCHE-EN-FAMENNE, rue Victor Libert, 45.

Contre :

**Partie défenderesse (l'employeur) :**

**La SA SAINT-ROCH COUVIN**, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0417 528 976, dont le siège social est établi à 5660 COUVIN, rue de la Gare, 36,

ayant comparu par son conseil, Maître Catherine PREUMONT, avocate à 1050 BRUXELLES, chaussée de Boondael, 6.

**PROCEDURE**

La procédure a lieu en langue française, conformément à la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu à la clôture des débats du 19/4/2017, les pièces de la procédure et notamment :

- La requête introductive d'instance reçue au greffe le 20/9/2016 ;
- Les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 22/2/2017 par fax et celles en original visées à l'audience du 22/2/2017 ;
- L'ordonnance de mise en état de la cause rendue le 22/2/2017 ;
- Les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 20/3/2017 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse, reçues au greffe les 5/4/2017 et 6/04/2017, et son dossier de pièces, reçu au greffe le 6/4/2017.
- le dossier de pièces de la partie demanderesse, déposé à l'audience du 19/4/2017 ;

Entendu les conseils des parties à l'audience publique du 19/4/2017, tenue en langue française ;

Entendu l'avis verbal de madame le substitut de l'auditeur du travail, SIMAR Séverine, lors de cette audience, auquel le conseil de la partie demanderesse a répliqué verbalement.

### **OBJET DE LA DEMANDE**

En substance, la partie demanderesse sollicite qu'il soit :

- constaté que les faits décrits dans le dispositif de ses conclusions sont constitutifs de harcèlement au travail ;
- ordonné la cessation de ces faits à l'entreprise, à son directeur général Monsieur D et à son directeur commercial Monsieur DL;
- imposé à ceux-ci de respecter les obligations mises à charge de l'employeur par les articles 32 bis et suivants de la loi du 4/8/1996, et plus particulièrement de cesser le comportement intimidant et harcelant qu'il décrit, et mettre en place avec lui, de préférence dans une convention écrite, l'ensemble des conditions d'exécution de son activité professionnelle pour le compte de la SA Saint-Roch Couvin, de façon à ce que celles-ci soient respectueuses de sa dignité et de son intégrité psychique, de manière concertée et après accord des deux parties, sous peine d'astreinte de 500 € par jour de retard ;

La partie demanderesse sollicite condamnation de la partie défenderesse aux entiers frais et dépens de l'instance, liquidés au montant de 1.440 € (montant de base de l'indemnité de procédure, demande non évaluable en argent).

En cas de non fondement de la demande, elle demande que les dépens soient compensés.

Plus subsidiairement, en cas de non fondement de la demande, elle demande que l'indemnité de procédure revenant à la partie défenderesse soit fixée à 90 €.

Ses moyens et arguments sont longuement développés dans ses conclusions (23 pages), et appuyés par un dossier de pièces volumineux (57 pièces).

### **LES FAITS :**

Monsieur J expose que la SA SAINT ROCH COUVIN a été une entreprise florissante et un fleuron industriel dans la région de Couvin, mais qu'elle rencontre des problèmes économiques et financiers depuis un certain temps (2010), et qu'une demande de PRJ par transfert d'entreprise a été introduite et que cette demande devait être examinée à l'audience le 15 mars 2017.

Il insiste sur ce contexte tendu, dans lequel s'inscrivent les faits ayant provoqué la présent action en cessation.

Monsieur J travaille pour compte de la S.A. SAINT ROCH COUVIN en qualité de conseiller technico-commercial dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le 24 septembre 2002, soit depuis plus de 14 ans.

Le contrat de travail précise le contenu de sa fonction et sa rémunération, constituée d'un montant fixe et d'un montant variable.

Monsieur J se prévaut d'être un excellent technico-commercial et vendeur, ayant depuis son entrée en service toujours atteint ou dépassé les objectifs de ventes fixés, à toute le moins jusqu'en 2016.

Depuis les environs de l'année 2011, l'ensemble du secteur dans lequel l'entreprise Saint Roch Couvin est active connaît une crise qui a généré une baisse significative des ventes de chaudières.

Dans ce contexte difficile, la SA Saint Roch Couvin a pris certaines mesures (quant au remboursement des frais de représentation et des frais de restaurant des délégués commerciaux, quant à la mise à disposition d'un véhicule de fonction de la partie demanderesse,...).

A ce sujet, monsieur J avait contesté ces modifications unilatérales apportées à ses conditions de travail et à ses avantages financiers, et introduit une procédure judiciaire devant la juridiction du travail par citation du 17 juin 2014.

En définitive, dans le cours de la mise en état de l'affaire, une convention transactionnelle a été signée mettant fin au litige, et un jugement de désistement d'instance et d'action a été rendu le 15 décembre 2015.

Malgré ce règlement, en définitive amiable, du différend, Monsieur J est d'avis que la direction générale de Saint Roch Couvin lui en a tenu, et lui en tient encore rigueur.

Depuis ce moment, Monsieur J estime faire l'objet de nombreux actes et faits intimidants de la part de la direction générale et de la direction commerciale.

Depuis mars 2016 au moins, il note une forte dégradation de ses relations avec la direction générale de la société Saint Roch Couvain.

Il considère être la victime indirecte du conflit qui a opposé le précédent directeur commercial Monsieur VP à Monsieur Lucien D directeur général.

Suite au départ de Monsieur VP, le poste de directeur commercial a été octroyé à Monsieur Jan DL anciennement délégué commercial et collègue de Monsieur J.

Depuis que Monsieur Jan DL est devenu directeur commercial, Monsieur J sent la relation de travail se dégrader, ainsi que la considération qu'il estime mériter.

Depuis le début de l'année 2016, la direction fait part à Monsieur J des performances de vente en chute et non conformes aux objectifs.

Des réunions et rencontres constructives ont été organisées.

Monsieur J estime néanmoins que l'attitude en fait de la direction générale et commerciale à son égard n'a pas été modifiée.

En mai 2016, la direction a fait part à Monsieur J de sa déception, à savoir des ventes qui ne représentent même pas 15% de celles de ses collègues.

Monsieur J y a répondu de manière très circonstanciée par un courriel du 8 août 2016 adressé au directeur général.

Par la suite, une nouvelle réunion s'est tenue le 16 août 2016, lors de laquelle la direction

- présente un nouveau délégué commercial (Monsieur X, qui se voit assigner une partie du secteur de Monsieur J (Liège).
- Il a également été imposé à Monsieur J le secteur de la province de Luxembourg et du Grand-Duché du Luxembourg ainsi que les bureaux d'étude et bureaux d'architecte de Liège, Bruxelles et Brabant Wallon.

Dans ce contexte, Monsieur J se sent placé dans la plus totale incertitude concernant la partie variable de sa rémunération dès lors qu'il est annoncé que la partie variable reste en pot commun jusque fin 2016 alors qu'ensuite la partie variable sera de 80% sur le secteur et 20% sur le pot commun, et estime que cette modification est de nature à créer une perte très importante de rémunération dans son chef.

Durant plusieurs mois, Monsieur J a été placé 6 jours par mois en chômage économique temporaire.

La direction reproche également à Monsieur J de ne pas croire dans les produits fabriqués par Saint Roch Couvain.

Il admet avoir fait savoir qu'une partie de la gamme des produits fabriqués par Saint Roch Couvain ne répond plus aux attentes du marché, et que la mauvaise qualité de certains produits résulte de choix industriels et financiers rendant les produits Saint Roch Couvain moins performants que d'autres produits concurrents.

Monsieur J s'estime victime de sa franchise et de la pertinence de son analyse.

Monsieur J a été en incapacité de travail de manière quasi ininterrompue depuis le 28 mai 2016 jusqu'au 13 mars 2017.

Monsieur P J a repris le travail ce 13 mars 2017.

Il a eu un entretien avec Monsieur L D, qui a fait l'objet d'un débriefing adressé à l'ensemble du service commercial et marketing.

Il a été convenu que provisoirement Monsieur P J devra faire rapport du résultat de ses activités à la direction générale à savoir à Monsieur L D.

La direction a également assigné à Monsieur P J une mission de prospection exclusive des bureaux d'étude et architecte.

Il en résulte que Monsieur P J n'aura plus de contact avec la clientèle, et pour lui, cette organisation pose la question de la détermination de la partie variable de sa rémunération constituée de commission sur les ventes.

### **THESE DE LA PARTIE DEFENDERESSE**

En substance, la partie défenderesse demande de débouter la partie demanderesse de ses demandes.

Elle soutient que Monsieur J a fait fi de l'esprit de l'ensemble de la réglementation existant en matière de bien-être au travail et de lutte contre le harcèlement moral au travail en faisant choix de saisir directement le Président du tribunal du travail sans mettre en œuvre aucune des procédures internes préalables, et que cette démarche résulte d'un choix en pleine conscience d'outrepasser le conseiller en prévention.

La partie défenderesse sollicite condamnation de la partie demanderesse aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée au montant de 5.000 € (montant médian de l'indemnité de procédure, demande non évaluable en argent).

Ses moyens et arguments sont longuement développés dans ses conclusions de synthèse (26 pages), et appuyés par un dossier de pièces volumineux (21 pièces).

### **AVIS DE L'AUDITEUR DU TRAVAIL :**

Madame l'auditeur du travail est d'avis que l'action en cessation est non fondée, et qu'il n'y a pas de harcèlement moral en l'espèce.

Elle s'appuie sur les éléments du dossier, confrontés à l'esprit de la loi dans sa version actuelle, et à un arrêt de la Cour du travail de liège du 3/5/2011, dont il sera question ci-après, distinguant clairement les notions de harcèlement moral, d'hyper-conflit, et de conflit.

### **QUANT A LA COMPETENCE**

Le président du tribunal du travail est compétent pour connaître de la cause en application de l'article 587 bis du code judiciaire<sup>1</sup>.

### **QUANT A LA RECEVABILITE DE L'ACTION EN CESSATION**

Le tribunal considère que la forme de l'acte introductif d'instance est régulière et satisfait aux règles de formes et de délai prévus par l'article 32 decies, §§ 2 et 3, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Quant à l'exigence d'urgence, il convient de souligner que la présente procédure n'est pas un référé au sens habituel du terme.

Depuis la réforme de 2014, l'objectif du législateur est de privilégier les procédures internes<sup>2</sup>, mais aucune barrière n'a été posée afin d'empêcher l'introduction d'actions

<sup>1</sup> Article 587bis, 4° bis, du Code judiciaire.

en cessation pour harcèlement moral sur pied de l'article 587 bis du Code judiciaire et des articles 32 decies, §§ 2 et 3, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Tout au plus, le §1<sup>er</sup> de l'article 32 decies a été modifié comme suit par la loi du 28/3/2014 :

*« § 1er. Sans préjudice de l'application des articles 1724 à 1737 du Code judiciaire relatifs à la médiation, toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions de la présente section.*

*Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement<sup>3</sup>, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendu jusqu'à ce que cette procédure soit achevée ».*

Dans ce contexte, la demande est recevable.

## **FONDEMENT DE L'ACTION EN CESSATION**

### **A. Notion de harcèlement moral au travail: dispositions légales, doctrine et jurisprudence diverse :**

Le concept de harcèlement moral a été introduit par le législateur européen dans les années 2000 dans divers textes contraignants (plusieurs directives ont été édictées) (voir notamment, Gerassimos Zorbas, « *Le harcèlement, Droits européen, belge, français et luxembourgeois* », Droit social Larcier 2010, p 49 et suivantes).

Les différents législateurs européens ont transposé ces directives en droit interne.

L'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail comme (= version du texte suite à sa modification par la loi du 10/1/2007) dispose notamment que :

*« Pour l'application de la présente loi, on entend par :*

*1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;*

*2° harcèlement moral au travail : 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*

<sup>2</sup> S. Billy, P. Brasseur et j-Ph. Cordier, « *La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques* », Kluwer, 2016, p. 157.

<sup>3</sup> Le tribunal souligne.

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 decies, §§ 2 et 3, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail énonce que :

« § 1er. Sans préjudice de l'application des articles 1724 à 1737 du Code judiciaire relatifs à la médiation, toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions de la présente section.

Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendu jusqu'à ce que cette procédure soit achevée.

...  
§ 2. A la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32duodecies, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation à l'auteur dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés.

L'action visée à l'alinéa 1er est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Dans les cinq jours qui suivent le prononcé de l'ordonnance, le greffier envoie par simple lettre une copie non signée de l'ordonnance à chaque partie et à l'auditeur du travail.

Le président du tribunal du travail peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le président du tribunal du travail peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige pendant le délai qu'il détermine, le cas échéant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'employeur et ordonner que son jugement ou le résumé qu'il en rédige soit diffusé par la voie de journaux ou de toute autre manière. Le tout se fait aux frais de l'auteur. Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 3. Des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la présente section et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.

Les mesures visées à l'alinéa 1er ont notamment trait :

1° à l'application des mesures de prévention;

2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Ces mesures peuvent être provisoires. L'action relative à ces mesures est soumise aux mêmes règles de procédures que celles visées au § 2, alinéas 2 à 4.».

L'article 32 undecies de la même loi énonce que :

« 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 ».

### **Cour de Cassation française :**

La Cour de cassation française, par divers arrêts récents, considère qu'en la matière, une obligation de résultat pèse sur l'employeur<sup>4</sup>.

### **Cour de Cassation belge :**

Notre Cour de cassation a jugé que « L'obligation de décrire avec précision les faits invoqués est justifiée par la circonstance que, conformément à l'article 32tredecies, § 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, la charge de la preuve des motifs visés au premier paragraphe de cet article qui sont étrangers à la plainte du travailleur, incombe à l'employeur »<sup>5</sup>.

### **Cours du travail :**

La Cour du travail de Liège a considéré que « L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 vise le harcèlement mais pas le conflit.

Le harcèlement présuppose que la personne hypothétiquement harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a pas provoqués, ni entretenus par sa propre attitude alors que dans le conflit, les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et il n'existe pas de déséquilibre entre les parties »<sup>6</sup>.

Par un autre arrêt, elle a jugé que :

« 1. Une apparence de harcèlement est retenue par le fait :

- de la multiplication des demandes de renseignements, pas toujours adaptées, dans un laps de temps très court,

<sup>4</sup> Voir notamment : Cour de cassation française, chambre sociale, 3 février 2010, N°: 08-44019 , publié au Bulletin :

« Tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, l'employeur manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel (arrêt n° 1, pourvoi n° 08-44.019), ou de violences physiques ou morales (arrêt n° 2, pourvoi n° 08-40.144), exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ».

<sup>5</sup> Cass.8/6/2009, S.08.0142.N, publié sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

<sup>6</sup> C. trav. Liège (Liège), 15<sup>e</sup> chambre, 12/3/2009 , 34757/07, publié sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

- de décisions parfois excessives prises à la réception des explications données,
- de l'absence de prise en compte des explications avancées,
- et de l'introduction de deux procédures dont une procédure disciplinaire a abouti à un blâme et l'autre, provisoire, à la mesure d'ordre temporaire.

Il incombe à l'employeur et à la directrice du bureau désignée comme harceleur d'établir que les faits retenus ne sont pas de nature à constituer des faits de harcèlement.

La répétition de tels faits sur une courte période manifeste à l'égard de l'employée une hostilité et une mise sous pression d'un membre du personnel constitutives de harcèlement.

Par ailleurs, la Poste et la directrice restent en défaut d'apporter la preuve que le déplacement décidé ne constitue pas un fait supplémentaire de harcèlement. Au contraire, les faits sont liés et la décision d'écartement n'avait pas pour but d'aplanir le conflit mais de sanctionner, même si la sanction disciplinaire au sens strict ne devait intervenir que plus tard.

2. La demande d'indemnisation formulée à titre personnel à l'encontre d'un agent doit être examinée en regard des dispositions de l'article 2 de la loi du 10 février 2003 »<sup>7</sup>.

Plus récemment, la Cour du travail de Liège a jugé que :

« L'exercice de l'autorité et du pouvoir disciplinaire n'est pas en soi constitutif de harcèlement même si le travailleur concerné le ressent de manière blessante, insultante ou humiliante. Il faut que l'exercice soit abusif.

Un conflit entre personnes n'est pas du harcèlement. Des problèmes de communication ou relationnel ne rentrent pas dans la notion de harcèlement.

Ce qui distingue le conflit du harcèlement, c'est que les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et qu'il n'existe pas de déséquilibre entre les parties.

Selon la doctrine, « Le harcèlement se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué. A l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité ».

Selon M.-Fr. HIRIGOYEN, « Dans le harcèlement moral, il ne s'agit plus d'une relation symétrique comme dans le conflit, mais d'une relation dominant dominé, où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité ».

L'article 32ter ne s'applique pas non plus en cas d'hyperconflit que D. FAULX définit comme étant « toute situation conflictuelle dans laquelle l'univers cognitif, affectif, émotionnel de l'acteur A présente des différences telles avec celui de l'acteur B que toute situation posée ou attribuée à l'autre partie aura une forte probabilité de faire l'objet de lectures radicalement différentes et vécues comme incompatibles avec celles de l'autre ».

Comme le relèvent J.-Ph. CORDIER et P. BRASSEUR, « pour sa part, la jurisprudence considère que l'existence de conflits ou de tensions ou l'existence d'une ambiance de travail détestable ne suffisent pas à établir l'abus dans le chef de l'employeur »<sup>8</sup>.

».

<sup>7</sup> C. trav. Liège (Namur), 13<sup>e</sup> chambre, 19/8/2010, 8835/09, publié sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>8</sup> C. trav. Liège (Namur), 13<sup>e</sup> chambre, 3/5/2011, 89/2010, publié sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

Il a été jugé que le fait que le travailleur reçoive de nombreuses notes de service, dont certaines sont pointilleuses voire insidieuses, ne suffit pas pour établir un harcèlement dès lors qu'il n'apparaît pas de ces notes qu'elles avaient pour objet de créer un climat d'intimidation en telle sorte que leur caractère abusif ne peut être reconnu.

Il a aussi été jugé que constituent des faits de harcèlement la multiplication des demandes de renseignements, pas toujours adaptées, dans un laps de temps très court, des décisions parfois excessives prises à la réception des explications données, l'absence de prise en compte des explications avancées et l'introduction de deux procédures dont une procédure disciplinaire a abouti à un blâme et l'autre, provisoire, à la mesure d'ordre temporaire.

Par un arrêt du 17 novembre 2015, la Cour du travail de Bruxelles a jugé que :  
« Une succession de faits et de décisions irréguliers qui sont directement en lien avec l'état de santé et le handicap du travailleur peuvent être constitutifs de harcèlement et de discrimination.

La notion de handicap doit être expliquée comme ayant trait à un état de santé qui découle d'une maladie curable ou incurable diagnostiquée par un médecin, lorsque cette maladie conduit à une limitation qui est notamment la conséquence d'atteintes physiques, morales ou psychiques, qui peut empêcher la personne concernée de participer pleinement et effectivement à la vie professionnelle, par comparaison avec d'autres travailleurs, en interaction avec divers obstacles, et que cette limitation est de longue durée »<sup>9</sup>.

## **B. APPRECIATION :**

### **Quant aux faits de harcèlement moral et de violence au travail :**

L'acte introductif d'instance, et les conclusions des parties, décrivent dans le détail la chronologie des faits et des difficultés relationnelles allant *crescendo* entre Monsieur J et la partie défenderesse, depuis 2013, et surtout depuis 2016.

La notion de bien-être au travail a fait l'objet d'une loi spécifique<sup>10</sup>, puis le concept de harcèlement moral<sup>11</sup>, bien difficile à cerner<sup>12</sup>, est arrivé dans notre droit social, et dans notre droit judiciaire, très précisément en 2002, par l'intégration dans la loi du 4/8/1996 d'un chapitre Vbis, qui a évolué encore depuis lors, et est aujourd'hui intitulé « Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail, dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ».

L'objet de la demande de Monsieur J est libellé comme suit : cesser le comportement intimidant et harcelant qu'il décrit, et mettre en place avec lui, de préférence dans une convention écrite, l'ensemble des conditions d'exécution de son activité

<sup>9</sup> Arbeidshof Brussel, 3<sup>de</sup> kamer, 17/11/2015, publié au JTT n°1240 du 29/2/2016, pp 81 à 83

<sup>10</sup> Loi du 4/8/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

<sup>11</sup> Notion issue du concept anglo-saxon de *mobbing*.

<sup>12</sup> Marie-France HIRIGOYEN, « Le harcèlement moral dans la vie professionnelle : démêler le vrai du faux », Editions La découverte et Syros, Paris, 2001.

professionnelle pour le compte de la SA Saint-Roch Couvin, de façon à ce que celles-ci soient respectueuses de sa dignité et de son intégrité psychique, de manière concertée et après accord des deux parties.

Cet objet n'est pas des plus clairs quant à l'identification de ce qui devrait cesser...

Cet objet ressemble à une invitation faite à la partie défenderesse de se mettre d'accord avec lui, et sans en utiliser les termes, ressemble plus à une demande de médiation amiable ou judiciaire, plutôt qu'à une demande de cesser un comportement clairement identifié susceptible d'être qualifié de harcèlement.

Il est indéniable que l'entente et le *feeling* entre les parties ne sont pas idéales depuis quelques années.

L'employeur de Monsieur J, dans le cadre de son pouvoir d'autorité (lien de subordination) attend manifestement de son travailleur un travail de qualité, en quantité suffisante, un travail efficace, un travail productif, une motivation adéquate, et entend légitimement que celui-ci lui rende un certain nombre de comptes, tel notamment un « reporting » permettant d'évaluer la quantité et la qualité du travail de celui-ci.

Monsieur J montre peu d'enthousiasme et d'entrain à satisfaire à ces attentes légitimes.

A un certain moment, ses observations techniques au sujet de la qualité du matériel utilisé à la fabrication d'un certain type de chaudières ont été discutées, prises en compte et rencontrées en partie.

Son droit de critique existe et s'est exercé de façon assez normale, son expérience et ses compétences techniques étant réelles, mais il doit comprendre que les décisions finales économiques et stratégiques appartiennent à l'employeur.

Son attitude s'est parfois transformée en refus de participer à certaines réunions, de participer au système de *reporting* mis en place à juste titre, et de se remettre en question.

Le tribunal n'aperçoit pas de mesures de rétorsions à son égard, contrairement à ses affirmations, mais le dossier montre plutôt l'exercice normal de son pouvoir d'autorité par l'employeur, et l'exercice non excessif de son *ius variandi* quant au contenu des fonctions de monsieur J.

Tout cela dans un contexte économique fluctuant, appelant de la part de l'employeur des options stratégiques et la prise de décisions claires afin d'assurer l'amélioration des performances économiques de l'entreprise, la survie de celle-ci et le maintien de la centaine d'emplois de ses travailleurs.

Monsieur J a été en incapacité de travail de façon quasiment ininterrompue depuis le 28 mai 2016 jusqu'au 13 mars 2017.

Il vient donc juste de reprendre le travail, et un *modus vivendi* semble avoir été trouvé entre parties quant aux modalités de cette reprise de travail dans un contexte difficile.

Il est dommage de noter que Monsieur J a déposé la présente action en cessation, avant de déposer une plainte formelle auprès du Conseiller en prévention.

Il n'a déposé cette plainte que le 9/11/2016, suite aux questions et suggestions lui faites par l'auditorat du travail et le tribunal lors des premières audiences fixées en septembre et octobre 2016.

Le rapport du Conseiller en prévention psychosociale, Monsieur LANGLET, est déposé au dossier de procédure<sup>13</sup>, et conclut comme suit en page 6 :

*« tous ces éléments me conduisent à penser que Mr J a surtout cherché à bénéficier d'une double protection contre le licenciement et non à échapper à un quelconque harcèlement mais à des reproches qui, selon moi, sont légitimes et constituent un exercice normal des pouvoirs et devoirs d'un employeur. Si Mr J avait suivi la procédure interne dont il était informé, il est plus que probable que cette requête n'aurait pas été introduite et qu'on aurait évité une procédure aussi coûteuse qu'inutile ».*

Le Conseiller en prévention psychosociale propose aux parties d'engager une médiation judiciaire pour traiter des modalités de rupture du contrat acceptable par les deux parties.

Bref, aucun acte ou comportement de harcèlement moral au travail n'est décelé ou épinglé par ce Conseiller en prévention.

Monsieur J critique ces conclusions, et semble mettre en doute l'impartialité du Conseiller en prévention, mais n'émet pas la moindre objection ciblée sur un élément précis de ce rapport.

Il se borne en effet à contester l'appréciation du Conseiller en prévention psychosocial suivant laquelle:

*"Au vu des éléments exposés ci-dessus, on peut constater que le principal facteur de risque ayant généré les tensions de la situation décrite concerne les relations interpersonnelles.*

*Les autres facteurs de risques tel que l'organisation du travail, le contenu du travail, les conditions de travail et l'environnement de travail n'interviennent pas ou très peu dans les causes ou les conséquences de cette situation."*

A la lecture des conclusions, des dossiers de pièces et à l'audition des débats d'audience, force est de constater qu'aucun fait ou comportement de harcèlement moral au travail n'est établi à charge de l'employeur, de Monsieur D et de Monsieur DL.

On cherche vainement un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, internes à l'entreprise, qui se seraient produites pendant un certain temps, et qui auraient eu pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de Monsieur J, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi et de créer un environnement intimidant,

---

<sup>13</sup> Pièce 8 du dossier de la partie défenderesse.

hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se seraient manifestées par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Le rapport du Conseiller en prévention psychosociale de MENSURA apparaît comme un travail sérieux, objectif, nuancé et mesuré.

Dans le contexte de la cause, le président du tribunal du travail constate l'absence de faits qui pourraient être considérés comme constitutifs de harcèlement moral ou violence au travail.

Tout cela n'atteint même pas la notion d'hyper-conflit, mais plutôt d'un conflit relativement classique (dans un contexte économique difficile, impliquant des remises en question de chacun, employeur et travailleurs, afin de permettre à l'entreprise de poursuivre ses activités et de se redresser).

Dans ce large contexte, le président du tribunal estime que Monsieur J n'établit pas des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral au travail, et que la partie défenderesse apporte la preuve du contraire, exerçant son pouvoir d'autorité de façon raisonnable et responsable.

L'action en cessation n'est pas fondée.

#### **QUANT AUX DEPENS**

L'article 1022, alinéa 3, du Code judiciaire, dispose que :  
« A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

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

Selon l'enseignement de la Cour de cassation, « l'abus de droit consiste à exercer en droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente. Tel est le cas spécialement lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit. Dans l'appréciation des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause »<sup>14</sup>.

Par la loi du 25/12/2016 modifiant le statut juridique des détenus et la surveillance des prisons et portant des dispositions diverses en matière de justice, l'article 1017, al. 1<sup>er</sup> du CJ, vient d'être complété par la phrase suivante :

"Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement."

<sup>14</sup> Voir notamment, Cass., 9 mars 2009, RG C.08.0331.F, Pas., 2009, n° 182; Cass., 12 décembre 2005, RG S.05.0035.F, Pas., 2005, n° 664.

La partie demanderesse succombe, et doit être condamnée aux dépens.

L'affaire n'étant pas évaluable en argent, le montant de base de l'indemnité de procédure est bien de 1.440 € (montant de base applicable aux affaires classiques et non évaluable en argent de la compétence du tribunal du travail, et hors champs d'application de l'article 4 de l'AR du 26/10/2007, qui ne vise que les procédures visées par les articles 579 et 1017, alinéa 2, du Code judiciaire), et le montant maximum est de 12.000 €.

Monsieur J a agi de façon assez maladroite, sans utiliser la voie interne, et en instrumentalisant d'une certaine façon le pouvoir judiciaire.

Les observations du Conseiller en prévention, quant à l'inutilité et le coût de la procédure judiciaire, ne manquent pas de pertinence.

Et la reprise actuelle du travail semble être la suite de l'enquête et du rapport du Conseiller en prévention, et l'on ne peut que regretter que celui-ci n'ait pas été saisi plus tôt par Monsieur J.

L'action en cessation telle qu'introduite a été introduite de façon manifestement déraisonnable.

Et son traitement s'est avéré complexe en dépit du bon sens (5 audiences fixées, rédaction de longues conclusions, basées sur de volumineux dossiers).

Dès lors, le tribunal estime que le montant de base de l'indemnité de procédure doit être augmenté.

Monsieur J a cependant connu une longue incapacité de travail au cours des derniers mois, et sa situation financière n'est sans doute pas excellente.

Le montant de 5.000 €, postulé par la partie défenderesse, apparaît excessif.

Dans ce contexte, le tribunal estime que l'indemnité de procédure doit être fixée au montant moyen et raisonnable de 3.000 €, soit le quart de l'indemnité maximale, et un peu plus du double du montant de base de l'indemnité de procédure.

**Par ces motifs,**

**Nous, Denis MARECHAL, président du tribunal du travail, assisté de Nathalie JONET, greffier,**

**Statuant contradictoirement,**

Après avoir entendu madame S. SIMAR, substitut de l'auditeur du travail de Liège, en son avis verbal, lors de l'audience du 19/4/2017,

**Disons l'action en cessation recevable.**

**Disons l'action en cessation non fondée.**

Condamnons la partie demanderesse aux dépens, liquidés par la partie défenderesse au montant de 5.000 € mais taxés à la somme de 3.000 €

(montant moyen de l'indemnité de procédure relative aux affaires non évaluables en argent de la compétence du tribunal du travail).

Délaissions à la partie demanderesse ses propres dépens.

Ordonnons l'exécution provisoire de la présente ordonnance, sans caution ni cantonnement.

Fait et prononcé, en langue française, **en Notre Cabinet**, sis à 4000 LIEGE, Place Saint-Lambert, 30/0004, le **MERCREDI TROIS MAI DEUX MILLE DIX-SEPT**,

Le Greffier,

Le Président de Tribunal du Travail de Liège,