

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE - DIVISION LIEGE

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE COMME EN REFERE DU 26 octobre 2015

4^{ème} chambre

Rép. n° 14/

R.G. 15/1880/A

Le jugement suivant a été prononcé :

EN CAUSE DE :

LA SA , dont le siège social est établi rue de Wérihet, 72 à 4020 WANDRE, inscrite à la BCE sous le n° 0475.885.265

Partie demanderesse

ayant pour conseil Maître Olivier Moreau, avocat, quai de Rome, 2 à 4000 Liège.

CONTRE :

1. Monsieur B, employé, domicilié

2. La fédération générale de Belgique , FGTB, organisation syndicale dont le siège social est établi rue Haute, 42 à 1000 Bruxelles

3. Le syndicat des employés, techniciens et cadres, SETca, organisation syndicale dont le siège social est établi rue Haute, 42 à 1000 Bruxelles

4. Les Métallos Wallonie – Bruxelles, MWB, dont le siège social est établi rue de Namur 49 à 5000 Beez

Parties défenderesses

Ayant pour conseil Maître Xavier Mercier avocat, chaussée de Tirlemont 42/2 à 4520 Wanze.

JUGEMENT

Vu la requête basée sur la loi du 19/03/1991 adressée au Greffe par courrier recommandé du 2/04/2015 reçue au greffe le 7/04/2015,

Vu les convocations adressées en exécution de l'article 5 §2 de la loi du 19/03/1991 pour l'audience d'information fixée au 10/04/2015,

Vu l'audience d'information tenue le 10/4/2015,

Vu l'audience du 15 avril 2015 fixée après la période de négociations en application de l'article 5 §3 de la loi du 19/03/1991,

Vu l'ordonnance présidentielle du 29/04/2015 constatant l'échec de la tentative de conciliation des parties et n'autorisant pas la suspension du contrat de travail durant la procédure relative à la reconnaissance du motif grave,

Vu les notifications aux parties par plis judiciaires expédiés le 30/04/2015,

Vu les citations comme en référé signifiées en date du 04/05/2015,

Vu l'ordonnance présidentielle du 18/05/2015 ordonnant une médiation judiciaire avec l'accord des parties en vertu de l'article 1734 du code judiciaire et désignant en qualité de médiateur Maître Louis GENET,

Vu les notifications aux parties datées du 18/05/2015,

Vu l'ordonnance présidentielle du 19/6/2015 ordonnant la prolongation de la médiation judiciaire avec l'accord des parties,

Vu l'ordonnance rendue le 19/8/2015 sur base de l'article 8 de la loi du 19 mars 1991, constatant que la médiation n'a pas abouti et fixant un calendrier de procédure,

Vu les conclusions principales et de synthèse de la partie demanderesse,

Vu les conclusions principales et de synthèse des parties défenderesses,

Vu les dossiers des parties,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues en matière judiciaire,

Après avoir, à l'audience publique du 19.10.2015, entendu les parties en leurs explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, entendu l'avis oral de Monsieur l'Auditeur, les répliques des conseils des parties, pris la cause en délibéré et décidé qu'il sera statué à l'audience publique de ce jour.

I. OBJET DE L'ACTION ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Monsieur B est entré au service de la partie demanderesse le 1^{er} avril 2003 et a occupé la fonction de responsable de production.

Le 23 février 2012 il a été désigné par le SETCA et la MWB-FGTB délégué effectif de la délégation syndicale de la partie demanderesse laquelle est une filiale du groupe hollandais « Van Ganswinkel ».

La partie demanderesse a mis en place un comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT) bien qu'elle n'y était pas obligée puisque le seuil de travailleurs occupés au sein de l'entreprise visé à l'article 49 de la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail n'était pas atteint.

Le demandeur siège au sein de la CPPT en qualité de représentant des employés et il bénéficie de la protection contre le licenciement instituée par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel au conseil d'entreprise et au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

L'employeur a entamé le 2 avril 2015 la procédure prévue à l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 pour obtenir la reconnaissance d'un motif grave justifiant le licenciement de Monsieur B.

Une requête a été envoyée par recommandé au greffe du tribunal le 2 avril 2015, et à cette requête étaient joints les courriers recommandés adressés à chacune des parties défenderesses contenant les faits qui seraient constitutifs de motifs graves.

Aucune conciliation n'a été possible entre les parties, malgré la médiation judiciaire ordonnée par le président du tribunal avec l'accord des parties.

La partie demanderesse demande au tribunal à titre principal de reconnaître les faits reprochés à Monsieur B comme étant constitutifs d'un motif grave et de l'autoriser à procéder au licenciement de Monsieur B.

A titre subsidiaire la demanderesse sollicite de pouvoir prouver par toutes voies de droit en ce compris par témoins les faits qui seraient constitutifs du motif grave reproché au défendeur.

II. ANTECEDENTS DE FAITS

Le défendeur travaille au service de la demanderesse depuis 2003. Il est responsable de production.

Depuis 2012 il est également délégué effectif de la délégation syndicale de la demanderesse.

Il siège également au sein de la CPPT mise en place par la demanderesse.

Il apparaît que les relations entre les parties dans le cadre de l'exécution du contrat de travail n'ont pas posé de réels problèmes jusqu'au début de l'année 2014.

Le 19 mai 2014 la MWB-FGTB a déposé un préavis de grève motivé par des revendications relatives aux conditions de travail et au pouvoir d'achat (p16 du défendeur).

Le préavis de grève ne portait que sur ces points et n'était nullement, contrairement à ce qu'affirme la partie défenderesse, motivé également par des problèmes rencontrés avec Monsieur S, désigné en qualité de conseiller en prévention.

Suite à ce préavis de grève la partie demanderesse a adressé le 20 mai 2014 un courrier à la MWB-FGTB afin de proposer une rencontre.

Plusieurs réunions seront organisées et des propositions seront faites par l'employeur et acceptées par les représentants des travailleurs ce qui permettra de conclure deux conventions collectives formalisant les avantages négociés.

Les négociations ont eu lieu dans le courant du mois de juin et les conventions collectives seront signées le 23 septembre 2014.

La partie demanderesse soutient que malgré les accords dégagés, le défendeur aurait fait pression sur les travailleurs pour qu'ils poursuivent la grève.

Dans ses conclusions le défendeur soutient qu'il y avait au sein de la société de nombreuses lacunes au niveau de la sécurité pour l'ensemble des travailleurs. Il met en cause les compétences de Monsieur S conseiller en prévention.

La partie demanderesse conteste les reproches ainsi formulés et dépose différentes pièces attestant des mesures mises en œuvre pour améliorer la sécurité.

Le 13 mars 2015 le conseil du défendeur a déposé une plainte auprès de Monsieur le Procureur du roi de Liège concernant les conditions de travail au sein de l'entreprise.

Suite à cette plainte une information sera ouverte et le dossier sera transféré à l'Auditorat du travail qui prendra contact avec le chef de direction du SPF emploi, travail et concertation sociale – contrôle du bien-être au travail, Monsieur Sch. Celui-ci va rédiger un courrier qui contredit la situation et les conditions de travail déplorable évoquées dans la plainte déposée par le conseil du défendeur (p 28.1 de la demanderesse).

Suite à cette plainte déposée le 13 mars 2015 une rencontre a eu lieu le 27 mars 2015 entre la demanderesse et les membres du personnel.

Selon la demanderesse la plainte ainsi déposée aurait été vécue comme une trahison par les

membres du personnel qui auraient alors dénoncé les agissements de Monsieur B dont ils seraient victimes.

Suite aux témoignages recueillis le 31 mars 2015, la demanderesse a décidé de mettre en œuvre la procédure de licenciement pour motif grave et a adressé une requête à Monsieur le Président du tribunal du travail de Liège tout en communiquant par recommandé aux différentes parties défenderesses les faits qui étaient à l'origine de la décision prise de licencier le défendeur pour motif grave.

La lettre adressée à Monsieur B fait d'état de différents griefs et stipule :

« Six de vos collègues de travail nous ont informé par écrit, ce mardi 31 mars 2015, de faits graves de menaces, d'intimidation, d'abus d'autorité et de détournement de main-d'œuvre que vous avez commis et continuez de commettre au sein de notre entreprise. Malgré la peur de représailles, ceux-ci ont spontanément décidé de témoigner de vos agissements et de confirmer ceux-ci par écrit, ne pouvant plus supporter davantage votre comportement. Ces faits, dont la réalité vient de nous être confirmée et dont nous découvrons aujourd'hui l'existence et l'ampleur, sont d'autant plus graves que vous occupez une fonction de responsable de production qui exige une conduite exemplaire de votre part. En outre vous avez un rôle de délégué syndical, ce qui implique d'autant plus d'exemplarité dans vos fonctions.

En particulier, il apparaît que vous avez instauré et fait régner un climat de peur et d'hostilité au sein de notre personnel, en abusant de votre position hiérarchique pour imposer vos décisions.

Plus précisément, les faits suivants nous ont été rapportés et confirmés par écrit :

- *En mai 2014, vous avez harcelé Monsieur S (conseiller en prévention) pour la simple raison qu'il ne souhaitait pas signer une pétition à l'encontre de Monsieur R, directeur du site de Wandre (refus de communication, regards blessants et accusateurs, attitude méprisante à son égard...). Vous avez également tout fait pour monter l'ensemble du personnel contre Monsieur S en allant jusqu'à raconter des mensonges à son égard à ses collègues, en leur faisant croire qu'il était à l'origine de leurs problèmes...*

Ce harcèlement n'a pas cessé depuis lors.

Monsieur S déclare ainsi :

« Monsieur B a commencé à mettre la pression avec des regards blessants et en allant raconter des mensonges à mon encontre à plusieurs personnes (que j'étais à la base de leurs problèmes et souffrances). Je me suis mis en maladie car je ne pouvais plus affronter les regards accusateurs »

- *Au mois de juin 2014, vous avez menacé de licenciement plusieurs travailleurs qui ne voulaient pas participer à une grève que vous aviez décidée. Messieurs EL H., EL M. et A. ont déclaré à cet égard :*

« Monsieur B terrorise tout le monde. Si on fait pas la grève, on est dehors »

« Lors de la grève en juin 2014 et il nous a menacé de nous mettre dehors si nous ne faisons pas ce qu'il nous disait »

« En juin 2014 il nous a obligé de faire grève .Il nous menace constamment de nous

mettre dehors »

- *Vous avez également menacé de licenciement plusieurs travailleurs, dont Monsieur EL M et A qui étaient venus vous trouver afin de discuter de l'octroi de chèques repas. Vous les avez remballés en les menaçant et en leur disant que s'ils n'étaient pas contents ils seraient dehors et que vous ne feriez rien pour eux. Monsieur A précise : « je discutais chèques repas avec lui et il nous a dit si vous n'êtes pas contents c'est la porte ». Monsieur EL M déclare également : « je lui ai demandé si on pouvait recevoir les chèques repas : il a répondu qu'il ne fait rien pour nous et que si on n'est pas content, on était dehors ».*

- *Il apparaît aussi que vous avez monté le personnel contre Monsieur R, directeur du site.*

Ainsi vous avez interdit aux ouvriers de dépasser le seuil minimum de production (tonnage) qui vous est fixé par Monsieur R, dans le seul but de porter préjudice à l'entreprise. A cet effet, vous demandiez aux hommes de ralentir la cadence, voire d'arrêter la production.

Monsieur A explique : « il veut casser la production en demandant de ne pas passer un certain seuil de tonnage »

Monsieur EL M également : « Monsieur B régulièrement me demande de ralentir ou d'arrêter la production ».

En mai 2014 vous avez fait pression sur le personnel pour qu'il refuse les nouveaux avantages octroyés par l'entreprise (chèques repas, prime « poussière », etc....) et qu'il refuse de travailler et même de parler avec Monsieur R..

Monsieur A déclare que : « Fin 2013 Monsieur B m'a demandé de ne pas parler avec Monsieur R. Il voulait tout cacher à Monsieur Rudi, Monsieur B faire régner un climat de peur »

Monsieur EL M ajoute : « Monsieur B a, en mai 2014, demandé aux ouvriers de refuser des avantages donnés par la direction et nous a demandé de faire grève pour ne pas travailler avec Monsieur R.

Monsieur A confirme également ces faits en déclarant que «M. B nous a demandé de refuser les cadeaux de fin d'année offerts par l'entreprise »

Vous avez interdit à un travailleur de contacter la direction, sous la menace de licenciement. Monsieur A a en effet déclaré que : « Monsieur B, par le passé, m'interdisait de contacter la direction, sinon j'étais dehors »

- *Vous avez également fait pression sur un travailleur pour qu'il refuse une promotion, celui-ci n'étant pas de vos « amis »*
Ainsi, Monsieur EL H déclare : « il m'a indirectement dit de refuser une promotion car je n'étais pas un ami à lui (en disant : « si on te donne une Ferrari, il faut pas la prendre, il faut toujours (aller) avec ton Audi ».
- *D'une manière générale et continue, il nous apparaît que vous attisez volontairement et constamment les tensions au sein du personnel en propageant de fausses s'allégations dans l'objectif de favoriser des conflits. Cela ressort de l'ensemble des*

déclarations reçues. Plus particulièrement, Monsieur El M déclare : « lors de la grève de juin 2014, il nous a menacé de nous mettre dehors si nous ne faisons pas ce qu'il nous disait et il met de la tension entre les ouvriers ».

- Vous avez été jusqu'à détourner la main-d'œuvre de l'entreprise et exigé de plusieurs travailleurs qu'ils effectuent, gratuitement, des travaux dans votre maison privée. Pour les forcer à faire ces travaux, vous les menaciez de licenciement. Monsieur El M nous a en effet confirmé que : « il a demandé à certaines personnes dont moi de faire les travaux dans sa maison gratuitement, sinon il nous mettait dehors ».

- De manière générale, nous constatons que vous usez de violence morale pour soumettre les travailleurs à vos décisions en les menaçant de les licencier et créez un climat de terreur et de tyrannie au sein du personnel. Vous favorisez également certains travailleurs sans raison objective. Monsieur El H affirme à ce sujet que vous les menaciez régulièrement de licenciement pendant des réunions pour arriver à vos fins : « faites ce que je vous dis, sinon vous êtes dehors » Monsieur A ajoute à ce propos : « il se prend pour le roi ». « Il donne des ordres à tout le personnel ouvrier, qu'il tyrannise ». « Il fait peur à tout le monde. Il menace de virer tout le monde ». « Il fait passer ses amis avant les autres pour les formations, travail, etc.... »

L'ensemble de ces faits, pris isolément et/ou combinés entre eux, sont de nature à rendre toute collaboration professionnelle définitivement impossible et justifier un licenciement sans préavis ni indemnité dès le moment où ils seraient reconnus exacts et suffisamment graves par le tribunal du travail compétent

.....

La partie défenderesse réfute les reproches qui sont formulés et indique que le but poursuivi par la demanderesse est de se débarrasser du défendeur lequel, dans le cadre de ses fonctions de délégué syndical a manifesté de légitimes revendications.

III. DISCUSSION :

1) Quant à la demande de renvoi au rôle compte tenu des plaintes déposées :

En termes de conclusions la partie défenderesse fait état de ce que deux plaintes ont été déposées, l'une auprès du parquet de Liège comme indiqué ci-avant et l'autre dans le cadre d'un dossier de vol et de détournement au préjudice du groupe dont la demanderesse fait partie.

Comme le souligne très justement Monsieur l'Auditeur du travail, le dossier relatif au vol est effectivement actuellement à l'instruction mais il ne concerne nullement les faits visés par la présente procédure. En ce qui concerne la plainte déposée auprès du parquet et réorientée vers l'auditorat du travail, ce dossier est au stade de l'information et ne justifie donc pas que

le tribunal sursoit à statuer.

2) Quant au respect des délais visés à l'article 4 de la loi du 19 mars 1991

L'employeur a été informé des faits reprochés au défendeur le 31 mars 2015 lorsque six travailleurs lui ont remis des déclarations écrites.

L'employeur a informé le défendeur et ses organisations syndicales dès le 2 avril 2015 et a adressé au greffe du tribunal une requête à la même date en vue de la reconnaissance du motif grave.

Il apparaît que la partie demanderesse a respecté les formes et délais ce qui n'est pas contesté par les parties défenderesses.

3) Quant au motif grave invoqué :

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail précise :

"Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. »

Sur base de cette définition légale, la Cour de Cassation, notamment dans un arrêt du 23.10.1989 (JTT 1989, page 432) a souligné que les motifs graves qui permettent de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme sont des faits qui doivent pouvoir être considérés comme fautifs et imputés en tant que tels au travailleur personnellement.

Ainsi, " la décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement", le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.¹

Il appartient au tribunal d'appliquer ces principes en l'espèce.

¹ M.DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, Orientations 2003, page 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 27 et suivantes

Il apparaît des conclusions, des pièces déposées par les parties et des explications données à l'audience que le litige s'inscrit dans un climat social qui est loin d'être serein.

La partie défenderesse fait état de nombreux manquements de l'employeur quant aux conditions de travail ce qui est formellement contesté par la partie demanderesse.

Ce climat tendu ne peut être contesté et le tribunal en veut pour preuve notamment deux faits mis en évidence par la partie demanderesse :

1. Il apparaît qu'en date du 24 février 2015 un travailleur, un nommé S a été victime d'un accident de travail.

La partie demanderesse dépose à son dossier, en pièce 48, un e-mail adressé par l'accompagnatrice sociale de la SCRL Sofie (entreprise avec laquelle la demanderesse travaille), e-mail par lequel cette personne demande à Monsieur R si l'accident doit être déclaré en tant qu'accident de travail.

En date du 27 février Monsieur R répond à cet e-mail en indiquant « cet accident a lieu chez Recydel, il faut le déclarer en tant que tel ».

La partie défenderesse dépose quant à elle, en pièce 40 de son dossier également l'e-mail de l'accompagnatrice sociale. On constate cependant à l'examen de cette pièce que la réponse positive de Monsieur R qui a indiqué qu'il fallait déclarer l'accident comme accident travail, ne figure pas sur le document, par contre, la pièce comporte un mail adressé le 10 septembre par Monsieur B à Monsieur F, représentant syndical dans lequel Monsieur B indique : « *regarde comment on joue avec les ouvriers, Sofie la société demande si elle le déclare comme accident de travail ou pas* ».

Le fait de transmettre le mail de Madame B avec un commentaire laissant à penser que l'employeur refuserait la déclaration de certains accidents travail est à tout le moins heurtant lorsque l'on sait la réponse positive qui avait été communiquée bien auparavant par Monsieur R.

2. Le conseil du défendeur a adressé une plainte à Monsieur le Procureur du roi, qui a transmis le dossier à l'Auditorat, pour dénoncer des conditions de travail déplorables.

Il s'avère cependant au vu de la réponse donnée par Monsieur Sch, inspecteur social qui suit la société depuis plusieurs années, que les griefs émis n'étaient nullement fondés.

La partie demanderesse dépose à son dossier en pièce 28.1 le courrier de Monsieur Sch qui est extrêmement clair à cet égard. Dans ce courrier il insiste également sur les compétences de Monsieur S en sa qualité de conseiller en prévention.

Dans son avis verbal Monsieur l'Auditeur du travail a d'ailleurs mis en exergue ce courrier qui confirme que les griefs émis quant aux conditions de travail ne correspondaient pas la réalité.

Les faits rappelés ci-avant démontrent qu'il y avait manifestement un climat malsain auquel le défendeur n'était pas étranger.

Ce contexte étant posé, la question qui est soumise au tribunal est de savoir si les faits reprochés au défendeur sont constitutifs d'un motif grave justifiant son licenciement et si la preuve de ces faits est rapportée par la partie demanderesse qui souhaite procéder au licenciement du défendeur.

Suivant en cela l'avis verbal de Monsieur l'Auditeur du travail, le tribunal estime que si les faits rapportés par les travailleurs et portés à la connaissance de la partie demanderesse s'avèrent exacts, ces faits constituent une faute grave qui rend impossible la poursuite des relations travail.

En effet :

- le fait de menacer de licenciement des travailleurs qui ne voulaient pas participer à une grève, comme ce fut le cas en juin 2014 selon la partie demanderesse.

- le fait de donner des consignes aux ouvriers pour ralentir la cadence ainsi que le fait de discréditer un des responsables en l'occurrence Monsieur R, en faisant pression sur des ouvriers pour qu'ils n'adressent plus la parole à cette personne.

- le fait d'exiger sous la menace de licenciement que des travailleurs effectuent des travaux à son domicile.

- le fait de harceler le conseiller en prévention parce qu'il aurait refusé de signer une pétition à l'encontre du responsable Monsieur R.

- le fait de créer un climat de tension au sein du personnel.

sont des faits constitutifs de faute grave en ce qu'ils rompent la relation de confiance qui doit exister pour la poursuite des relations de travail.

Ceci est d'autant plus vrai qu'en l'espèce le défendeur avait une fonction de responsable de production et donc des responsabilités dans le cadre de l'exécution de son contrat et dans le cadre du bon fonctionnement de l'entreprise.

Il appartient toutefois à la partie demanderesse qui invoque ce motif grave d'en apporter la preuve.

Comme l'a relevé à juste titre Monsieur l'Auditeur du travail, force est de constater que les attestations déposées par la partie demanderesse sont insuffisantes pour rapporter cette preuve et ce d'autant que d'une part ces attestations sont pour certaine en contradiction avec les attestations déposées par la partie défenderesse et d'autre part elles émanent de personnes qui, parfois, ont manifestement des difficultés à écrire en français.

Ces attestations sont néanmoins un commencement de preuve et le tribunal estime qu'il y a lieu de faire droit à la demande subsidiaire de la partie demanderesse qui sollicite la tenue d'enquêtes.

Sur avis conforme de Monsieur l'Auditeur du travail, le tribunal ordonne la tenue d'enquêtes, les témoins devant être entendus sur les faits tels que repris au dispositif du présent jugement qui correspondent aux faits repris dans le courrier adressé à Monsieur B le 2/4/2015 (faits repris dans la requête déposée le 2/4/2015).

Le tribunal invite la partie demanderesse à dénoncer uniquement les témoins dont le témoignage pourra être utile pour rapporter la preuve des faits repris au dispositif du jugement prononcé.

Le tribunal invite la partie demanderesse à dénoncer les témoins qu'elle souhaite faire entendre et à solliciter une date pour la tenue des enquêtes après avoir consigné au greffe la provision représentant le montant de la taxe et du remboursement des frais tels que visés à l'article 953 du code judiciaire .

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Sur avis oral conforme de Monsieur l'Auditeur du Travail, Jean-Michel DEMARCHE,

STATUANT contradictoirement,

DIT l'action recevable,

Avant faire droit au fond :

AUTORISE la partie demanderesse à rapporter la preuve par toutes voies de droit en ce compris par témoins des faits suivants :

1. En mai 2014 Monsieur B a harcelé Monsieur S, conseiller en prévention parce qu'il ne souhaitait pas signer une pétition à l'encontre de Monsieur R, directeur du site de WANDRE.
2. Monsieur B a interdit aux ouvriers de dépasser le seuil minimum de production qui avait été fixé par Monsieur R, dans le but de porter préjudice à l'entreprise.
3. En mai 2014 Monsieur B a fait pression sur le personnel pour qu'il refuse les nouveaux avantages octroyés par l'entreprise (chèques repas, prime « poussière ») et qu'il refuse de travailler et même de parler avec Monsieur R.
4. Monsieur B a menacé de licenciement des travailleurs qui ne voulaient pas participer à une grève au mois de juin 2014.

5. Monsieur B a exigé de plusieurs travailleurs qu'ils effectuent, gratuitement, des travaux dans sa maison privée et ce sous la menace d'un licenciement.

Invite la partie demanderesse à communiquer au greffe du tribunal la liste des témoins utiles et à consigner la provision visée à l'article 953 du code judiciaire.

Réserve la preuve contraire à la partie défenderesse.

Renvoie la cause au rôle.

AINSI jugé par la Quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

THIRION MONIQUE,
LARDINOIS GENEVIEVE,
PAUL MARC,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **26/10/2015**
par **THIRION MONIQUE**, Juge, assisté(e) de **MASSART MICHELE**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,