

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Neuvième chambre du 13/09/2018

RG 14/419006/A**En cause :**

Madame Elodie D., née le 1982, domiciliée (...)

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assistée de son conseil Maître BAR STEPHANIE, avocate à 4000 LIEGE, rue Louvrex, 55-57

Contre :

LA SPRL P. P., immatriculée à la B.C.E. sous le numéro (...)

Partie défenderesse, ayant comme conseil Maître GODIN PHILIPPE, avocat à 4040 HERSTAL, rue Hoyoux 60, et ayant comparu par Maître TARICCO ERIC, avocat se substituant à son confrère précité

RG 17/3755/A**Et en cause :**

Madame Elodie D., née le 1982, domiciliée (...)

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assistée de son conseil Maître BAR STEPHANIE, avocate à 4000 LIEGE, rue Louvrex, 55-57

Contre :

Monsieur André P., né le 1960, (...)

Partie défenderesse, ayant comme conseil Maître GODIN PHILIPPE, avocat à 4040 HERSTAL, rue Hoyoux 60, et ayant comparu par Maître TARICCO ERIC, avocat se substituant à son confrère précité

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 21 juin 2018.

Entendu à cette même audience, après la clôture des débats, Monsieur Matthieu SIMON, Substitut de l'Auditeur du Travail, en son avis verbal auquel les parties n'ont pas répliqué.

1. DEMANDES ET RETROACTES**1.1. RG 419.006**

Par requête du 28 octobre 2013, Madame Elodie D. sollicite la condamnation de la SPRL P. P. à lui payer:

- une indemnité complémentaire de préavis
- une indemnité de licenciement abusif et/ou de protection de 11.560,58 €
- un euro provisionnel en réparation du préjudice subi en raison du harcèlement ou, subsidiairement, des agissements fautifs de la défenderesse.

Elle sollicite, subsidiairement, la tenue d'enquêtes.

Elle sollicite, en tout état de cause le paiement des dépens.

1.2. RG 17/3555/A

Par requête du 6 septembre 2017, Madame Elodie D. sollicite la condamnation de Monsieur André P. au paiement d'un euro provisionnel en réparation du préjudice subi en raison du harcèlement ou, subsidiairement, des agissements fautifs du défendeur.

Elle sollicite, subsidiairement, la tenue d'enquêtes.

Elle sollicite, en tout état de cause le paiement des dépens.

1.3. Rétroactes

Par jugement de la 6^{ème} du tribunal de céans du 17 décembre 2014, la demande a été déclarée recevable, non fondée quant à l'indemnité complémentaire de préavis et a ordonné la réouverture des débats quant aux autres chefs de demande.

2. RECEVABILITE ET JONCTION

La demande introduite par requête du 28 octobre 2013 a été déclarée recevable par jugement du 17 décembre 2014.

Pour le surplus, les demandes sont recevables pour avoir été introduites dans les formes et délais légaux.

Les causes opposant les parties sont liées par un lien si étroit de connexité qu'il y a lieu de les joindre dans l'intérêt d'une bonne justice, les parties n'en disconviennent, d'ailleurs, pas.

3. LES FAITS

Madame D. est entrée au service de la sprl P. P. en qualité d'ouvrière de production le 23 juin 2011 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

Elle évoque avoir fait l'objet de faits de harcèlement sexuel de la part de M. André P. dès

l'entame de la relation.

Le 15 mars 2013, elle est mise en incapacité par son médecin traitant suite à « *un stress important* ».

Une altercation dont l'amplitude est difficile à cerner aurait opposé, ce même 15 mars 2013, le compagnon de la requérante Monsieur J. F. à Monsieur P.. Des accusations mutuelles de menaces et de pressions sont avancées.

Le 16 mars 2013, Madame Elodie D. a déposé plainte auprès de police de Seraing pour des faits de harcèlement sexuel.

La plainte a été actée comme suit :

« (...) dès la signature de mon contrat, le patron de la société, à savoir P. André, m'a demandé si je suçais, si je voulais aller au restaurant, qu'il était intéressé. J'ajoute que depuis que je travaille dans cette société, lorsqu'il y a un problème, il s'en prend toujours à moi, je suis devenue son bouc émissaire. L'attitude de P. est des plus désagréables, je peux vous citer comme faits :

- Il avait un cigare en main, il y a collé des cheveux et m'a dit qu'il s'agissait d'un cigare à moustache. Je précise qu'il fait cela même devant des clients.*
- J'ai eu des problèmes de santé au niveau des hémorroïdes. Lorsqu'il l'a appris, il m'a dit que mon copain devait arrêter de m'enculer.*
- Il m'a déjà offert de la lingerie (strings) que j'ai acceptée car j'avais peur que si je refusais, il me virerait.*
- Il a également déjà donné des préservatifs que j'ai acceptés pour la même raison que précédemment.*
- Je précise que sur la machine sur laquelle je travaille, il y a continuellement de l'eau. De ce fait, cette eau coule sur mon pantalon, P. me dit tout le temps qu'au vu de mon pantalon mouillé, je dois être une belle salope pour mouiller comme ça. Il dit cela aussi bien devant les autres employés que devant des clients.*
- Un jour, P. m'a également donné un anneau en métal me disant que je devais le mettre autour du sexe de mon ami. J'ai laissé cet anneau sur mon atelier et ne l'ai pas pris.*
- Régulièrement, P. mime le fait de se faire sodomiser tout en fouettant les fesses.*
- Régulièrement, il fait allusion à mes seins, il demande comment je pointe.*
- Il a déjà fait semblant de s'attacher à une benne de déchets de fabrication pour simuler une séance sado-maso. (...)*

Hier, vendredi 15 mars 2013, au vu de tout ce qui précède, j'ai demandé mon C4 à PRIMOLIN mais il a refusé de me le donner.

Etant mal dans ma peau et ne supportant plus cette situation, j'ai peur d'aller au travail, j'ai consulté un médecin qui m'a prescrit une interruption temporaire de travail de 01 mois (...) ».

Elle est licenciée le 19 mars 2013 moyennant une indemnité de préavis de 40 jours.

Le courrier de licenciement reprend ce qui suit :

« Nous avons le regret de vous notifier par la présente notre décision de mettre fin à votre contrat de travail le 19.03.2013. Nous vous libérons en conséquence de toutes prestations à notre égard.

En contrepartie, nous vous allouons une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 40 jours.

Nous vous verserons le montant de cette indemnité et vous transmettrons votre décompte final ainsi que vos documents individuels dans les délais légaux.

Nous attirons votre attention sur le fait que, si vous répondez aux conditions pour avoir droit à une procédure de reclassement professionnel, nous vous ferons parvenir une offre dans les délais légaux ».

Le formulaire C4 mentionne comme motif précis du chômage : « réorganisation de personnel ».

La requérante complètera sa plainte le 22 mars 2013 comme suit :

« le jour de ma plainte initiale , j'étais très étonnée et ai oublié de vous parler de certaines choses (...) Je vous précise que P. a déjà mimé le fait de me fouetter avec un petit martinet noir avec boules métalliques tant devant les autres employés que devant des clients. Je signale que ce martinet se trouve toujours dans l'entreprise (dans l'atelier) (...) Je vous précise que deux de ces séances de mimes ont été faites une fois devant le fils (Nicolas A.) de la société à l'enseigne « Concept Carrelage » (de Herstal) et une fois devant le père de ce dernier, à savoir A Marcel. Lorsque cela a été fait devant Nicolas A , P. lui a proposé de se saisir du martinet pour faire pareil mais il a refusé car mal à l'aise. (...) P. fait le geste de se masturber en jetant des restes de silicone blanc sur moi. P. fume le cigare et lorsqu'il a fini il le jette toujours sur moi.(...) Mon compagnon travaille chez Arcelor Mittal et depuis que cette société a déclaré fermer bientôt, P. me parle toujours que mon copain va perdre son travail pour tel jour croyant que je vais m'effrayer et faire tout pour pouvoir garder le mien en vue d'entretenir mon copain. P. sait que j'ai peur de lui (...). »

L'Auditorat du travail a classé la plainte sans suite après rappel à la loi.

4. DISCUSSION

- 4.1. Madame Elodie D. estime que son licenciement est abusif au sens de l'article 63 ancien de la loi du 3 juillet 1978 considérant la défenderesse peu convaincante dans ses explications selon lesquelles elle « ne faisait que des bêtises au travail dans le but de retourner au chômage». Elle estime aussi avoir été licenciée en représailles de sa plainte pour harcèlement, l'indemnité est due. Elle estime la défenderesse peu crédible dans son assertion selon laquelle elle n'était pas informée de la plainte. Elle estime le harcèlement établi et une indemnisation à déterminer due.
- 4.2. La sprl P. P. et M. P. estiment démontrer que la requérante multipliait les mauvaises exécutions pour être licenciée comme elle l'aurait exigé avec

l'aide, menaçante, de son compagnon. Ils estiment démontrer que la plainte leur était inconnue lors du licenciement. Ils estiment qu'il n'y a pas de faits laissant présumer d'un harcèlement.

- 4.3. Monsieur l'Auditeur, en son avis verbal, rappelle que la protection de l'article 32 tredecies est acquise à dater du dépôt de la plainte. Lorsque l'employeur ne peut raisonnablement savoir qu'une plainte a été déposée contre lui, il appartient alors à l'employeur, selon la doctrine majoritaire, de démontrer qu'il n'a pas licencié en fonction des faits de harcèlement allégués.

Monsieur l'auditeur estime que M. P. a dépassé le cadre de simples blagues salaces. Il se réfère, notamment, au témoignage d'Adeline S. lequel est partiellement corroboré par un témoin à décharge, Christine L..

Monsieur l'auditeur relève aussi les craintes de l'inspecteur social, Madame D., qui sent un comportement enraciné lequel pourrait revenir à la surface.

Monsieur l'Auditeur relève les blagues et attitudes à caractère sexuel dont :

- le cigare à moustache
- la distribution de string et de préservatifs
- le sujet de la « *prise en sandwich* »
- les conversations récurrentes

Monsieur l'Auditeur conclut au fait que les présomptions sont suffisantes et que la preuve contraire ne sera pas rapportée. Il suggère la tenue d'enquêtes.

5. DECISION DU TRIBUNAL

5.1. L'indemnité de protection

5.1.1. En droit- Les principes

5.1.1.1. Les dispositions applicables à la présente cause sont celles insérées dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs par la loi du 11 juin 2002 telle que modifiée par la loi du 10 janvier 2007.

La situation est antérieure aux lois des 28 février et 28 mars 2014 de telle sorte que les textes applicables sont rédigés comme suit :

-L'article 32 nonies de la loi du 4 août 1996 dans sa version applicable au litige dispose que :

« le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse aux conseillers en prévention ou à la personne de confiance et peut déposer une plainte motivée auprès de ces personnes aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32 quater § 2.

Le travailleur visé à l'alinéa 1er peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visée à l'article 80 qui, conformément à la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution ».

-L'article 32 tredecies toujours dans sa version ad hoc dispose que :

§ 1er. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants :

1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction;

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, à la connaissance du conseiller en prévention, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la plainte motivée ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.)

§ 2. La charge de la preuve (des motifs et des justifications visés au § 1er) incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice 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 les faits qui ont motivé la plainte.

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 les faits qui ont motivé la plainte, 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 les faits qui ont motivé la plainte 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 modification unilatérale des conditions de travail 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.

5.1.1.2. Dans sa rédaction applicable au litige, l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 offre une protection aux travailleurs qui ont déposés plainte dans les circonstances de l'espèce que ce soit entre les mains de la police, du ministère public ou du conseiller en prévention.

Le législateur a, par la loi du 11 juillet 2002, adopté des mesures visant à prévenir et remédier au harcèlement et à la violence sur les lieux du travail. Ces dispositions ont été intégrées dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail (article 32 bis et suivants).

Le travailleur victime de violence ou de harcèlement au travail peut depuis lors déposer une plainte ou introduire une action judiciaire spécifiquement prévues par la loi.

Afin que le travailleur puisse faire valoir ses droits en toute liberté, sans craindre les représailles de son employeur, une protection contre le licenciement a été mise en place.

Cette protection contre le licenciement est prévue en faveur des personnes suivantes (article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996) :

- Le travailleur qui a déposé plainte
- Le travailleur qui intente une action en justice ou pour qui est intentée une action en justice
- Le travailleur qui témoigne dans le cadre d'une plainte interne à l'entreprise ou d'une action en justice.

Il importe peu à cet égard que la plainte ou l'action en justice soit fondée ou non : c'est le simple dépôt de la plainte, le témoignage ou l'introduction de l'action qui fait naître la protection.

L'employeur se voit, alors, interdire de licencier le travailleur protégé ou de modifier unilatéralement et de façon injustifiée ses conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

Cette protection est complétée par un renversement de la charge de la preuve en faveur du travailleur protégé (article 32 tredecies, §2).

Ce régime est toutefois limité dans le temps : il s'applique pendant les douze mois qui suivent le dépôt de la plainte ou le témoignage ou en cas d'action en justice, jusque trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

La 13^{ème} chambre de la cour du travail de Liège (section de Namur) dans un arrêt du 15 février 2011, citant la cour du travail de Mons dans un arrêt du 21 décembre 2007 (CDS, 2008, P. 379) rappelle que :

« Le licenciement est étranger à la plainte s'il est postérieur à celle-ci mais qu'il est justifié par l'existence de motifs suffisants comme par exemple par les perturbations causées à l'organisation des services par les absences répétées et le refus de se soumettre au contrôle médical. En ce cas, l'employeur apporte la preuve contraire qui lui incombe ».

5.1.2. Application

5.1.2.1. La défenderesse estime que la requérante n'était pas protégée dès lors que la plainte lui était inconnue.

La défenderesse n'est pas totalement crédible lorsqu'elle invoque son ignorance de la plainte, les pressions exercées sur Madame Adeline S.¹ permettent de tenir pour établi que Monsieur André P. a été informé du contexte « *par la bande* ».

Si tel n'était pas le cas, comme le relève la requérante, la question est toutefois indifférente.

La question qui se pose, en effet, est de savoir quand commence à courir la protection.

Est-ce au dépôt de la plainte ou ultérieurement par exemple à la prise de connaissance par l'employeur de cette dernière ?

La question qui a posé quelques hésitations en doctrine et en jurisprudence est, aujourd'hui, résolue.

Le législateur dans sa réforme récente des dispositions applicables par les lois des 28 février 2014 et du 28 mars 2014 a fixé le départ de la protection au moment du dépôt de plainte.

¹ Voir pièce 19 du dossier de la requérante

Ces réformes sont postérieures à la situation du cas d'espèce de telle sorte que ce dernier doit s'analyser selon les textes en vigueur à l'époque et l'interprétation qui en était donnée.

Un récent arrêt du 15 juin 2015, la cour du travail de Bruxelles ², relatif à une situation antérieure aux réformes de 2014, retient que :

« c'est le dépôt de la plainte qui entraîne la protection instaurée par l'article 32 tredecies et non la connaissance de l'existence de celle-ci par l'employeur. En effet, suivant les termes de l'article précité, la protection contre les licenciements est conférée au travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qu'il occupe selon les procédures en vigueur ».

La cour du travail de Bruxelles a confirmé sa jurisprudence dans un arrêt du 23 décembre 2016³.

La protection est donc acquise dès le dépôt de plainte pour autant que cette plainte :

- Soit motivée
- et déposée entre les mains d'une personne compétente

En l'espèce, à l'époque des faits, le dépôt de plainte entre les mains de la police était suffisant. Il est par ailleurs incontestable que la plainte est motivée.

La protection était dès lors acquise.

5.1.2.2. La défenderesse peut encore se dédouaner du paiement de l'indemnité de protection en démontrant que le licenciement est intégralement indépendant de la procédure pour harcèlement.

Il doit, alors, démontrer qu'il existait de justes motifs pour licencier la requérante.

Sur ce point, ce sont des attestations en sens contraire que déposent les parties.

Force est néanmoins de constater que les attestations déposées par la requérante sont, en règle, plus détaillées et exposent tant un contexte de harcèlement qu'un travail généralement bien exécuté.

Ainsi, la secrétaire de l'entreprise, Madame Adeline S. décrit ce qui suit⁴ :

« Elodie D. était très ponctuelle au travail, elle était la première chaque matin, d'ailleurs, c'était elle qui avait la clé pour ouvrir la porte.

J'étais secrétaire et fin de journée, je contrôlais le travail des ouvriers (voir si les plinthes

² RG 2013/AB/ 220 sur www.terralaboris.be

³ RG 2015/AB/651 sur www.terralaboris.be

⁴ pièce 6 du dossier la requérante

était bien faites et si elles étaient bien emballées, etc. (...). Son travail était très bien, elle n'était jamais absente et même avec de la fièvre et tremblante, elle était à sa machine».

Le tribunal relève, aussi, que la lettre de licenciement ne contient aucun grief et que, par ailleurs, la requérante n'a pas fait l'objet de la moindre observation pendant la durée de son occupation.

Le tribunal ne peut, dès lors, que constater que les attestations déposées par la défenderesse l'ont été en cours de procédure alors que les chefs de demande étaient connus. Il est dès lors difficile de leur donner un crédit certain.

Il serait, bien entendu, malhonnête intellectuellement de nier que ces attestations existent.

Elles sont néanmoins peu pertinentes parlant de l'absence de qualité des plinthes fournies par l'entreprise (pièces 1 à 4 du dossier supplémentaire) sans qu'il soit possible de l'imputer précisément à un travailleur particulier en l'occurrence la requérante.

Pour le surplus, le tribunal ne peut que constater que la parole, notamment dans le dossier répressif, se libère dès lors que le lien de subordination avec l'employeur n'existe plus.

La défenderesse se prévaut, aussi, des nécessités économiques de l'entreprise.

Sur ce point, le tribunal rejoint la requérante dans le fait qu'elle relève avoir été remplacée, poste pour poste, par une autre travailleuse.⁵ La thèse « économique » est dès lors dénuée de toute crédibilité.

5.1.1.3. L'absence de justification sérieuse du licenciement couplé au fait que le licenciement intervient trois jours après le dépôt de plainte dont certains éléments permettent de tenir pour établi que Monsieur André P. en était informé amènent à conclure que la défenderesse ne rapporte pas la preuve d'une absence de lien entre le licenciement et le dépôt de plainte tandis que dans le même temps la requérante rapporte, au contraire, la preuve de la vraisemblance de ce lien.

La demande d'indemnité de protection est fondée.

5.2. L'indemnité pour licenciement abusif

Dès lors que la requérante sollicite cette indemnité fondée sur l'article 63 ancien de la loi du 3 juillet 1978 ou l'indemnité de protection examinée plus haut, l'une à défaut de l'autre, le tribunal peut faire l'économie de l'examen de ce chef de demande. En effet, le caractère éventuellement fondé de ce chef de demande ne pourrait emporter une condamnation plus étendue.

5.3. Les dommages et intérêts pour harcèlement

⁵ pièce 7 du dossier de la requérante

5.3.1. En droit

L'article 32 ter, 3° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être sur les lieux de travail définit le harcèlement moral au travail comme :

*« harcèlement sexuel au travail : tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».*⁶

L'article 32undecies, § 1er, de la loi du 4 août 1996 établit un régime spécifique de la charge de la preuve, propre au contentieux du harcèlement :

« 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. (...) ».

Cette disposition, qui est commune aux deux formes de harcèlement, allège le fardeau que constitue pour la victime le fait de rapporter, intégralement, la preuve de ce qu'elle allègue.

7.2.2. Application

Sur ce point, la charge de la preuve de faits laissant présumer du harcèlement pèse sur la requérante

A l'appui de sa thèse, le requérant produit un dossier de pièces et le tribunal dispose du dossier répressif déposé par le ministère public lequel contient, notamment, l'audition de Monsieur André P..

Les pièces, en ce compris l'audition de Monsieur P., sont accablantes.

Elles sont manifestement suffisantes pour constituer des présomptions solides et inversées, ainsi, la charge de la preuve.

Ainsi, Madame Adeline S. :

« J'ai assisté à plusieurs reprises à du harcèlement moral et sexuel de la part de Monsieur P. à l'encontre d'Elodie D.. Cela s'est produit de la manière suivante : à peine arrivée de deux jours, Elodie a fait l'objet d'avances sexuelles. Elle m'a relaté les faits alors qu'elle était en pleurs dans les toilettes. Monsieur P. lui avait dit « reste après 17h et je te paierai des dettes ». En effet, Elodie avait des dettes à ce moment-là. Régulièrement, en ma présence, le matin, Monsieur P. lui demandait si elle avait couché avec son copain. Un

⁶ Il s'agit de la version du texte applicable au début du litige soit la version qui était l'application jusqu'au 1^{er} septembre 2014

jour, l'intéressé a placé des cheveux à lui sur un cigare et lui a dit que c'était un cigare à moustache et qu'elle n'avait qu'à le sucer. Je confirme ces dires car lui-même s'en est vanté à moi. La cuisine étant étroite, un jour Elodie est passée entre Monsieur P. et un collègue, et il a dit « j'aimerais la prendre en sandwich ». Je précise que j'étais présente. Il lui arrivait de donner des préservatifs et des strings à tout son personnel féminin. Elodie a été malade et l'intéressé lui a sonné pour l'avertir que si elle ne venait pas dans l'heure, elle avait « sa gueule dehors ». Elle est venue et a fait un malaise à sa machine. Soignée sur place car elle avait le bras en sang, elle a dû finir sa journée. Je n'ai rien d'autre à ajouter, excepté que Monsieur P. parlait constamment de « cul ».

Madame Sarah H., déclare quant à elle :

« après deux semaines, j'ai eu droit à 1 boîte de strings (2 noirs et 2 bruns) et à des préservatifs, en me disant que cela pourrait me servir un jour et que je devais penser à lui en mettant les strings. Roxane, la fille qui a été engagée en même temps que moi a eu droit au même traitement.

Par la suite, les insultes ont commencé et n'ont jamais cessé. Le mot C4, il le disait plus de 20 fois par jour. Il me traitait d'incapable, de conne, de marouf ainsi que d'autres mots tous insultants.

Même sur le temps de la pause repas, son comportement était identique. Il parlait toujours de sexe à table, d'une manière crue et encore une fois insultante pour les femmes, exemple : un trou, c'est un trou, que ce soit une femme ou un chien c'est la même chose.

(...)

J'ai eu droit à de nombreuses remarques concernant la taille de mes seins (trop petits) et la nécessité de me faire opérer, il a même essayé de mettre ses mains sur moi.

Je n'étais pas la seule à bénéficier de ses attentions. Roxane, ma collègue qui a le même gabarit que moi, elle aussi y a eu droit.

Pour moi-même je ne demande rien, ce que je voudrais c'est que Monsieur André soit mis en face de ses responsabilités et surtout qu'on lui fasse savoir que son comportement vis-à-vis de son personnel féminin est intolérable ».

De même, l'inspectrice sociale, Madame Danièle D. dans un rapport du 1^{er} décembre 2015 relève des manières inappropriées même si communes dans le milieu.

La pièce, finalement, la plus déterminante du dossier répressif est l'audition de Monsieur André P. lui-même puisque le 9 avril 2013 bien que minimisant ses comportements il reconnaît :

- offrir des sous-vêtements à ses collaboratrices féminines
- offrir des préservatifs à tous
- user d'un humour cru

Certes, il affirme procéder ainsi par humour mais force est de constater qu'il ne fait rire personne.

Les dénégations des défendeurs, sur ce point, apparaissent dès lors fort vaines et extrêmement peu convaincantes, le tribunal exprimant les plus extrêmes réserves quant à la véracité des attestations déposées semble-t-il pour les seuls besoins de la cause.

Le tribunal tient, dès lors, pour établi que Madame Élodie D. a été victime de harcèlement sexuel au sens de l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 de la part de Monsieur André P.

La faute est établie, il appartiendra à la requérante de chiffrer son dommage en prosécution de cause.

Compte-tenu de la jonction, la condamnation à l'euro provisionnel sera faite à charge des deux défendeurs in solidum compte-tenu de la relation entre parties.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

La demande ayant été déclarée recevable dans la cause portant le numéro de RG 419.006.

Dit la demande recevable dans la cause portant le numéro de RG 17/3555/A.

Ordonne la jonction des causes portant le numéro de RG 14/419. 006/A et 17/3555/A.

Déclare l'action fondée dans la mesure ci-après :

Condamne la SPRL P. P. à payer à Madame Élodie D. la somme de 11.560,58 euros à titre d'indemnité de protection conformément à l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996.

Condamne la SPRL P. P. et Monsieur André P. in solidum à payer à Madame Élodie D. la somme de un euro provisionnel à titre d'indemnisation pour le harcèlement sexuel subi conformément à l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996.

Réserve le surplus de la demande.

Réserve les dépens et renvoie la cause au rôle.

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

VAN PRAAG FABRICE,
HUSTINX GUY-MICHEL,
LAINERI MATTEO,

Juge, président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier, s'est trouvé dans
l'impossibilité de signer (article 785 alinéa 1 du
Code Judiciaire).

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **13/09/2018** par **VAN PRAAG FABRICE**, Juge, présidentant la chambre, assisté de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,