

N° Répertoire : 21/1580

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION LIEGE
2ème Chambre

Jugement du 1^{er} février 2021

R.G. n° 19/2942/A

EN CAUSE DE :

Monsieur G.

Partie demanderesse, ayant comparu par Maître Bénédicte ALTOMARE loco Maître Michel STRONGYLOS, avocats à 4020 LIEGE, place des Nations-Unies, 7.

CONTRE :

La SRL TNT EXPRESS WORLDWIDE (EURO HUB), (ci-après dénommée « TNT », dont le siège social est établi à 4460 GRACE-HOLLOGNE, rue de l'Aéroport, 90, BCE n° 0458-858-302,

Partie défenderesse, ayant comparu par Maîtres Thierry DUQUESNE et Diane de MUELENAERE, avocats à 1000 BRUXELLES, chaussée de la Hulpe, 120.

A. PROCEDURE

Vu la législation sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu les pièces de la procédure à l'audience de clôture des débats du 4 janvier 2021 et notamment :

- La requête introductive d'instance déposée au greffe le 1^{er} octobre 2019.
- Les conclusions principales et additionnelles et de synthèse des parties.
- Les dossiers de pièces des parties.

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à cette même audience.

Vu la non-conciliation des parties.

B. POSITION DES PARTIES.

Monsieur G. demande la condamnation de la société TNT :

A titre principal, au paiement de l'indemnité de protection de 6 mois pour licenciement lié aux faits qui ont fondé la plainte pour harcèlement moral, soit une somme brute de 33.373,80 € à majorer des intérêts aux taux légaux ;

A titre subsidiaire, au paiement d'une indemnité de 17 semaines pour licenciement manifestement déraisonnable, soit une somme brute de 21.486,29 € ;

A titre principal également, il demande la condamnation de la société TNT :

- au paiement d'une indemnité de 33.373,80 € bruts à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- à rectifier les documents sociaux ;
- aux intérêts légaux et judiciaires ainsi qu'aux dépens, soit l'indemnité de procédure de 3.600 €.

La société TNT postule du Tribunal :

A titre principal, qu'il déclare non fondée :

- la demande de Monsieur G. portant sur le paiement d'une indemnité de protection ;
- la demande de Monsieur G. portant sur le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- la demande de Monsieur G. portant sur le paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

A titre subsidiaire, qu'il constate l'impossibilité légale du cumul des indemnités réclamées par Monsieur G. et qu'il limite la condamnation de TNT au paiement de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable fixée à 3 semaines de rémunération ;

En tout état de cause :

- qu'il condamne Monsieur G. aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure fixée au montant de base de 3.600 € ;
- qu'il fasse exception au principe de l'exécution provisoire.

C. LES FAITS.

Monsieur G exerce des fonctions de contrôleur des opérations aériennes au sein de la société TNT depuis le **1^{er} septembre 2000**.

La société TNT est une entreprise spécialisée dans les services de livraison express de documents, colis et fret palettisé.

En date du 11 septembre 2002, Monsieur G. signe un contrat de travail d'employé à durée indéterminée en qualité de « LCC Controller ».

En 2006, Monsieur S devient un de ses responsables.

Par courrier du **12 juin 2009**, Monsieur B (« OCC Manager ») envoie un avertissement à Monsieur G pour comportement agressif et utilisation de mots grossiers en public le même jour. Il fait état de plusieurs rappels à l'ordre verbaux effectués notamment les **22 juillet 2008** et **10 décembre 2008** en raison du même type de comportement.

Le **23 février 2013**, Monsieur G. reçoit un courrier de Monsieur L (OCC Manager) le remerciant de la flexibilité dont lui et son équipe ont fait preuve suite à la maladie d'un collègue.

A partir de l'année 2015 jusqu'au mois de septembre 2018, Monsieur S est l'unique responsable de Monsieur G.

Par courriel du **7 juillet 2016**, Monsieur C (« Manager Network Control Air ») félicite le demandeur pour l'initiative qu'il a prise de célébrer le premier anniversaire de « l'ICC ».

Le **8 septembre 2016**, Monsieur S adresse un avertissement par courriel à Monsieur G. concernant des faits d'insultes et agressions verbales proférées en date du **1^{er} septembre 2016**.

Par courriel du **19 décembre 2016**, Monsieur S remercie le demandeur pour son professionnalisme dans le traitement d'une situation difficile le jour même. Les remerciements sont confirmés par Monsieur M (« General Management ») et Monsieur C.

Le **28 mars 2017**, Monsieur C introduit vraisemblablement une demande d'intervention psychosociale informelle. Elle est confirmée le **9 février 2018¹**.

¹ Elle porte la même référence que la 1^{ère} et la confirmation de l'entretien y est jointe.

En date du **28 avril 2017**, Monsieur L (Directeur des ressources humaines) et Monsieur S transmettent un courrier d'avertissement à Monsieur G. Ils lui reprochent un comportement inapproprié dans le cadre de ses relations de travail suite à l'agression verbale commise envers Monsieur H. Dans ce courrier, il est également fait mention de la réunion du 8 septembre 2016 au cours de laquelle des faits similaires ont été discutés.

Le **27 février 2018**, un entretien est organisé en présence de Monsieur G, Monsieur L, Monsieur S et Madame H (« Legal and Industrial Relations Manager » à l'époque). Il avait vraisemblablement pour objectif de parler des comportements inadaptés et des problèmes d'agressivité du demandeur. Ce dernier aurait accusé Monsieur S son supérieur hiérarchique direct, de « vouloir sa tête ».

TNT fournit une déclaration écrite d'une des participantes, Madame H. Elle explique avoir participé à un entretien disciplinaire de Monsieur G au début de l'année 2018 en présence de Monsieur Si et de deux délégués syndicaux. Elle précise :

« Monsieur G. avait en effet crié sur l'un des clients de TNT (ASL Airlines). Ce n'était pas la première fois que Monsieur G s'emportait sur un client ou un collègue.

Des discussions étaient en cours avec la délégation syndicale pour des sanctions. Néanmoins j'ai quitté l'entreprise début mai 2018 (fin de mon préavis suite à ma démission) et je n'ai donc plus suivi le dossier.

Mon intime conviction est que Monsieur G. a un caractère bien trempé et qu'il se positionne en victime pour justifier ou faire oublier ses accès de colère.

De mémoire, son ancien responsable C l'avait également rencontré suite à des accès de colère ».

Le **5 juin 2018**, un entretien a lieu entre Monsieur L et le demandeur. TNT expose que Monsieur G s'y est plaint de harcèlement, d'homophobie et de manque d'objectivité dans ses évaluations de la part de Monsieur S.

Il est fait mention de cette réunion dans un courriel du **22 juin 2018** adressé par Monsieur L à Monsieur H, du Service Externe pour la Prévention et la Protection au travail « Attentia ».

Par ce courriel, Monsieur L sollicite la présence de Monsieur H lors d'une rencontre avec Monsieur G et probablement un délégué syndical. Monsieur L y explique que cette réunion sera l'occasion pour Monsieur G d'exprimer ses reproches et pour Monsieur Si d'y répondre afin de pouvoir « réguler ou concilier » la situation.

Par réponse du 26 juin 2018, Monsieur F considère cette approche médiatrice comme étant appropriée et suggère une réunion préparatoire ainsi qu'une réunion de suivi afin de suivre son évolution. Une réunion est prévue le 27 juillet 2018.

Par courriel du **24 juillet 2018**, Madame G (une des responsables du département du demandeur) fait état d'une altercation survenue ce jour-là avec Monsieur G. Elle concernait une porte que celui-ci fermait apparemment systématiquement, y compris le jour de l'altercation, malgré la forte chaleur en cette période.

Le **25 juillet 2018**, Monsieur L fait état de cet évènement à Monsieur H en lui expliquant avoir rencontré Monsieur G qui aurait hurlé, frappé la table et se serait effondré en larmes, se disant victime de harcèlement depuis deux ans de la part de Madame G également. Le même jour, Monsieur H considère qu'il est préférable de reporter la réunion prévue pour la médiation le 27 juillet 2018. Selon lui, l'approche de médiation ne semble plus souhaitée par Monsieur G et n'est plus possible à ce moment-là.

Le **22 août 2018**, le demandeur introduit auprès d'Attentia une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail en cause de Monsieur S

Le **3 septembre 2018**, Attentia communique à TNT l'attestation relative à cette demande.

A partir du mois d'octobre 2018, Monsieur S occupe une nouvelle fonction au sein de TNT. Il n'est plus responsable de Monsieur G et n'entretient plus de contact professionnel avec celui-ci.

Attentia rend son rapport le **20 décembre 2018**.

Dans son rapport, Attentia mentionne le changement d'affectation de Monsieur S. Dès le début du traitement de la plainte, la situation vécue comme à risque par le demandeur n'existe plus sur le lieu de travail. Toutefois, Monsieur G désire poursuivre l'intervention en connaissance de cause.

La situation problématique exprimée par le demandeur y est résumée comme suit :

« 1. Le 27/11/2017, ne pas demander la version des faits de Monsieur G suite à un contact téléphonique entre ce dernier et Monsieur Ga (Manager ASL Belgium).

- Se baser uniquement sur le retour de Monsieur Ga qui qualifiait le comportement de Monsieur G d'irrespectueux.

2. Le 12/01/2018, ne pas laisser le temps à Monsieur G de s'organiser en lui envoyant un mail à 8h30 pour le convoquer à une réunion débutant à 9h30.
3. Le 08/02/2018, lors d'une réunion, commencer à rire en voyant Monsieur G pleurer.
4. Durant la fin de l'année 2017 et le début de l'année 2018, ne plus confier à Monsieur G la responsabilité de former les nouveaux contrôleurs aériens.
5. Depuis le mois de novembre 2017, ignorer Monsieur G en ne s'adressant plus à lui et en ne l'invitant pas aux conférences quotidiennes.
6. Depuis janvier 2018, ne pas prévoir d'évaluation annuelle pour Monsieur G n'en prévoir une qu'à sa demande (le 18/07/18).
7. Alors que Monsieur G montre à Monsieur S. une photo d'une collègue sur Facebook, lui faire des remarques concernant son orientation sexuelle. »

Les mesures individuelles préconisées par Attentia sont décrites comme suit :

« 2.6.1 Mesures individuelles

Les mesures individuelles préconisées à l'égard de Mr S. sont les suivantes :

2.6.1.1 Faire en sorte d'adapter son mode de management en fonction des travailleurs

Le mode de management de Mr S. s'est montré très efficace en termes de résultats opérationnels. Seulement, nous avons identifié que son mode d'expression et la manière dont il transmet les indications peut parfois se montrer ferme et peu flexible. Nous sommes conscients de l'intérêt d'une telle approche en période d'urgence par exemple. Toutefois, nous désirons l'encourager à se montrer ouvert quand les travailleurs ne semblent pas comprendre ses ordres ou désirent davantage de dialogue quant à l'exécution du travail. Agir de la sorte ne remettra pas son management en question, au contraire, adopter une attitude constructive, ouverte et non jugeante permettra de renforcer la confiance de ses collaborateurs en son leadership.

Les mesures individuelles préconisées à l'égard de Mr G sont les suivantes :

2.6.1.2 Proposer à Mr G un soutien psychologique

Nous avons identifié la détresse psychologique dans laquelle peut se retrouver Mr G en cas de contraintes professionnelles. Une certaine souffrance peut se manifester chez le demandeur et le mettre en difficulté. Nous suggérons de proposer à ce dernier un soutien psychologique dans le but qu'il bénéficie d'une écoute et de conseils quant à cette détresse. Pour ce faire, la ressource « EAP » (Employee Assistance Program), présente chez TNT-Fedex peut être préconisée.

2.6.1.3 Conscientiser Mr G

quant aux conséquences de ses actes

La Direction pourrait rappeler au demandeur les effets que peuvent présenter ses agissements auprès de ses collègues et interlocuteurs professionnels. Ceux-ci peuvent vivre des conséquences négatives et cela impacte également la bonne réalisation. En outre, il convient de rappeler les mesures disciplinaires existantes et leur mode d'application.

Il est important de signaler également que des compétences professionnelles importantes ne permettent pas d'oublier des aspects comportementaux inadaptés. Le professionnalisme se base à la fois sur les compétences et sur les comportements.

2.6.1.4 Encourager Mr G

à entamer un travail de développement

personnel

Un travail de développement personnel pourrait être entamé par Mr G

Cela pourrait se montrer bénéfique afin qu'il puisse maîtriser ses affects et par conséquent ses comportements. Nous préconisons également de proposer à celui-ci d'exprimer ses difficultés afin d'envisager une recherche de solutions en commun pour y faire face.

Par ailleurs, la Direction pourrait proposer en complément un coaching individuel au demandeur. Ce coaching pourrait poursuivre différents objectifs notamment :

- *Une meilleure compréhension et gestion de ses émotions : La recherche de stratégies visant cet effet comme l'utilisation de la communication verbale non violente ou de l'assertivité*
- *Une prise de conscience de l'impact de ses actes sur autrui*
- *Une prise de distance de ses interprétations et une tentative de compréhension des perceptions d'autrui. »*

Suite à l'envoi du rapport d'Attentia, Monsieur L sollicite Monsieur H et Madame B par courriel du **27 décembre 2018** afin d'organiser une rencontre avec Monsieur G en leur présence et afin d'envisager les suites à donner au rapport.

Le 8 janvier 2019, suite à l'envoi de ce rapport, Monsieur H écrit à Monsieur L pour lui signaler qu'il ne souhaite pas participer à une réunion de debriefing du rapport en présence de Monsieur G. Il fait état d'un comportement agressif du demandeur lors d'un entretien téléphonique s'étant déroulé la veille. Il mentionne l'agressivité répétée de Monsieur G envers ses interlocuteurs, y compris une collègue d'Attentia, agressivité qui a également été soulignée dans le rapport.

Dans un courrier adressé à Attentia, Monsieur L explique qu'une rencontre a été organisée avec Monsieur G et son représentant syndical, vraisemblablement le **31 janvier 2019**. Il explique que cette réunion s'est très mal passée, Monsieur G s'étant montré agressif et grossier.

Celui-ci aurait fait état de problèmes relationnels avec son nouveau chef ainsi qu'avec deux autres responsables de son service, Madame G et Monsieur C. Monsieur L sollicite à nouveau Attentia afin de l'aider à trouver des pistes de solutions.

Par courriel du **10 mai 2019** adressé au demandeur, Monsieur K (« Linehaul Manager », nouveau responsable de Monsieur G.) revient sur les événements survenus en matinée et signifie à Monsieur G, son attitude inacceptable et préjudiciable au climat de travail de l'équipe. Il en informe les Ressources humaines.

Un courrier de Monsieur L adressé au demandeur et daté du **15 mai 2019** fait référence à une rencontre ayant eu lieu le même jour en présence de deux délégués syndicaux. Il l'informe de la suspension de ses prestations avec maintien de sa rémunération à compter du 10 mai jusqu'au 31 mai 2019. Il compte mettre « *à profit cette période pour analyser le contexte et tenter de dégager des solutions, en concertation avec les partenaires sociaux* ».

Par courriel du **20 mai 2019**, le demandeur revient sur cet entretien qu'il situe au 16 mai 2019. Il explique que l'équipe avait vécu une journée stressante et sous pression le 10 mai 2019 en raison de divers problèmes. Il estime que la travailleuse, Madame K était à l'origine de ces tensions et devrait également connaître une suspension de son contrat de travail. Il prend note de la suspension de l'exécution de son contrat de travail jusqu'au 31 mai 2019 en estimant que cela ne peut être considéré comme mesure disciplinaire à son encontre.

Par courrier du **31 mai 2019**, Monsieur L prolonge la suspension de l'exécution du contrat de travail de Monsieur G. jusqu'au 28 juin 2019.

Ce dernier s'y oppose en répondant par courriel à Monsieur L en date du **3 juin 2019**. Il estime qu'elle est en contradiction avec l'obligation de l'employeur de lui fournir le travail convenu et qu'il s'agit d'une modification unilatérale de son contrat de travail en violation de l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996. Il l'informe encore être en incapacité de travail pour la période du 31 mai 2019 au 13 juin 2019. Il transmet, le 4 juin 2019, un certificat médical couvrant cette période.

Un courrier daté du **19 juin 2019** et signé par Monsieur L notifie à Monsieur G son licenciement avec effet au 19 juin 2019, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis couvrant une période de 14 mois et 8 semaines.

On peut notamment y lire les motifs suivants :

- « cette décision difficile fait suite aux écarts de comportements survenus ce vendredi 10 mai 2019 » ;
- « cette réaction a été à ce point excessive que la poursuite d'une relation professionnelle dans un climat serein apparaît définitivement compromise pour l'équipe dans laquelle vous êtes censés collaborer » ;
- « ce n'est du reste pas la première fois que votre attitude au travail se révèle problématique. Des difficultés relationnelles s'étaient déjà manifestées avec vos collègues, notamment avec votre ancien responsable direct, Monsieur S vous conduisant au dépôt d'une demande d'intervention formelle » ;
- « à la suite des conclusions d'Attentia, une réunion de suivi s'est tenue le 31 janvier 2019 (...). Cet entretien s'est très mal déroulé » ;
- « Nous constatons que le changement d'interlocuteur hiérarchique direct n'a pas eu d'effets bénéfiques. (...) Les mêmes difficultés relationnelles, tant à l'égard de votre N+1, qu'à l'égard de vos collègues resurgissent ».

En date du **20 juin 2019**, Monsieur G demande sa réintégration en raison de sa plainte formelle pour harcèlement moral ainsi que la preuve du pouvoir de licenciement de Monsieur L.

Le **27 juin 2019**, Monsieur L écrit au demandeur afin de lui préciser que TNT estime le licenciement étranger à la plainte formelle.

Par courrier du **25 juillet 2019**, le conseil du demandeur réclame à TNT le paiement d'une indemnité de protection et d'une indemnité pour licenciement abusif.

Les conseils de TNT contestent cette demande par courrier transmis en date du **18 septembre 2019**.

Le **1^{er} octobre 2019**, Monsieur G introduit la présente procédure.

D. RECEVABILITE.

La procédure est recevable, Monsieur G, ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal est compétent pour en connaître.

E. DISCUSSION.

1. Indemnité de protection prévue par l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996.

En droit.

L'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose :

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

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

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

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

(...)

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

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

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1er, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

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

§ 4. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants :

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1er, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que le juge a jugé le licenciement ou la mesure prise par l'employeur 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. »

Cet article interdit à un employeur de modifier unilatéralement les conditions de travail ou de rompre la relation de travail lorsque le travailleur a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

En cas de violation de cette interdiction, il est redevable au travailleur :

- soit d'une indemnité égale à six mois de rémunération ;
- soit d'une indemnité pour le préjudice réellement subi, au travailleur à prouver l'étendue de ce préjudice.

L'employeur peut néanmoins mettre fin à la relation de travail en raison de motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle.

Si la rupture de la relation de travail est décidée dans l'année suivant l'introduction de la demande psychosociale formelle, c'est à l'employeur à prouver ces motifs étrangers.

La Cour de Cassation a récemment précisé :

« Si cette disposition interdit à l'employeur de mettre fin à la relation de travail en raison du dépôt de la plainte, elle n'exclut pas que le licenciement puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans cette plainte.² »

La Cour du travail de Liège estime que :

« Les motifs du licenciement doivent être étrangers non seulement au dépôt de la plainte mais aussi aux faits invoqués dans celle-ci ».

Elle précise toutefois qu' *« il n'est pas interdit à l'employeur de tenir compte de faits qui sont cités dans la plainte, pour autant que sa décision ne trouve pas sa*

² Cass., 20 janvier 2020, R.G. n°S.19.0019.F/1, disponible sur le site www.juportal.be.

raison d'être dans le comportement dénoncé comme constitutif de harcèlement moral »³.

Application au cas d'espèce.

Monsieur G a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle en date du 22 août 2018.

Il a été licencié le 19 juin 2019.

Il appartient donc à TNT de prouver que les motifs du licenciement sont étrangers à cette demande.

Les faits exprimés par le demandeur dans sa demande d'intervention formelle sont résumés comme suit :

- « 1. Le 27/11/2017, ne pas demander la version des faits de Monsieur G suite à un contact téléphonique entre ce dernier et Monsieur G (Manager ASL Belgium).
- Se baser uniquement sur le retour de Monsieur G qui qualifiait le comportement de Monsieur G d'irrespectueux.
2. Le 12/01/2018, ne pas laisser le temps à Monsieur G de s'organiser en lui envoyant un mail à 8h30 pour le convoquer à une réunion débutant à 9h30.
3. Le 08/02/2018, lors d'une réunion, commencer à rire en voyant Monsieur G pleurer.
4. Durant la fin de l'année 2017 et le début de l'année 2018, ne plus confier à Monsieur G la responsabilité de former les nouveaux contrôleurs aériens.
5. Depuis le mois de novembre 2017, ignorer Monsieur G en ne s'adressant plus à lui et en ne l'invitant pas aux conférences quotidiennes.
6. Depuis janvier 2018, ne pas prévoir d'évaluation annuelle pour Monsieur G n'en prévoir une qu'à sa demande (le 18/07/18).
7. Alors que Monsieur G montre à Monsieur S une photo d'une collègue sur Facebook, lui faire des remarques concernant son orientation sexuelle. »*

Les motifs du licenciement qui ressortent du courrier de licenciement du 19 juin 2019 sont les suivants :

- « cette décision difficile fait suite aux écarts de comportements survenus ce vendredi 10 mai 2019 » ;*

³ C. trav. Liège, 10 septembre 2018, R.G. n°2017/AL/496, disponible sur le site www.terralaboris.be.

- « cette réaction a été à ce point excessive que la poursuite d'une relation professionnelle dans un climat serein apparaît définitivement compromise pour l'équipe dans laquelle vous êtes censé collaborer » ;

- « ce n'est du reste pas la première fois que votre attitude au travail se révèle problématique. Des difficultés relationnelles s'étaient déjà manifestées avec vos collègues, notamment avec votre ancien responsable direct, Monsieur S. , vous conduisant au dépôt d'une demande d'intervention formelle » ;

- « à la suite des conclusions d'Attentia, une réunion de suivi s'est tenue le 31 janvier 2019 (...). Cet entretien s'est très mal déroulé » ;

- « Nous constatons que le changement d'interlocuteur hiérarchique direct n'a pas eu d'effets bénéfiques. (...) Les mêmes difficultés relationnelles, tant à l'égard de votre N+1, qu'à l'égard de vos collègues resurgissent ».

En termes de conclusions, la défenderesse résume les motifs du licenciement de Monsieur G comme trouvant leur origine dans le comportement agressif et inadéquat de celui-ci à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie, déjà présent avant le dépôt de la demande d'intervention formelle.

L'employeur évoque la plainte dans ses motifs de licenciement et fait référence aux difficultés relationnelles du demandeur vis-à-vis de Monsieur S , difficultés que Monsieur G estime relever d'un harcèlement à son égard.

Il ne se fonde toutefois pas uniquement sur cette situation relationnelle problématique entre Monsieur S et Monsieur G .

Il se réfère aux différents avertissements notifiés au demandeur avant l'introduction de sa demande formelle : en date des 12 juin 2009, 8 septembre 2016 et 28 avril 2017.

Ces avertissements visaient des comportements adoptés par Monsieur G vis-à-vis d'autres collègues ou de personnes extérieures à la société TNT et étaient déjà considérés par son employeur comme inadéquats.

Le fait que Monsieur G ait introduit une demande d'intervention informelle en date du 28 mars 2017 et du 9 février 2018 n'enlève rien à la réalité de ces faits et à la réaction déjà attestée de son employeur.

En plus de ces avertissements, TNT a aussi organisé plusieurs rencontres et réunions avec Monsieur G . L'employeur a dès lors effectué diverses démarches par rapport au comportement de Monsieur G et vis-à-vis de sa demande de régler le problème relationnel existant avec son supérieur, Monsieur S .

Des entretiens ont ainsi eu lieu les 27 février 2018 et 5 juin 2018. Une réunion devait encore se tenir le 27 juillet 2018 mais a été annulée étant donné de nouveaux faits survenus le 24 juillet 2018.

En effet, une altercation s'est déroulée avec Madame G ; (une des responsables du département de Monsieur G).

Le jour-même, Monsieur L a rencontré Monsieur G . Celui-ci s'est montré agressif et s'est dit victime de harcèlement depuis deux ans de la part de Madame G également.

C'est alors le 22 août 2018 que Monsieur G a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle.

Le rapport d'Attentia est transmis le 27 décembre 2018.

Le demandeur remet en cause l'indépendance et l'impartialité avec laquelle aurait été rédigé le rapport du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux. Nous y reviendrons ci-dessous.

Suite à l'envoi de ce rapport, Monsieur H d'Attentia fait état d'un comportement agressif du demandeur lors d'un entretien téléphonique s'étant déroulé la veille. Il mentionne l'agressivité répétée de Monsieur G envers ses interlocuteurs, y compris une collègue d'Attentia.

Après le dépôt de ce rapport, une rencontre est organisée par Monsieur I avec Monsieur G et son représentant syndical, vraisemblablement le 31 janvier 2019. Cette réunion s'est vraisemblablement très mal passée, Monsieur L décrivant Monsieur G comme agressif et grossier. Celui-ci aurait fait état de problèmes relationnels avec son nouveau chef ainsi qu'avec deux autres responsables de son service, Madame G et Monsieur C

Postérieurement au dépôt de plainte et à la remise du rapport, alors que le supérieur hiérarchique du demandeur a changé, de nouveaux faits se produisent en date du 10 mai 2019.

Ils sont immédiatement dénoncés par ce nouveau supérieur, Monsieur K qui les décrit comme correspondant à une « *attitude inacceptable et préjudiciable au climat de l'équipe* ». Les faits sont expliqués comme un nouveau cas où le demandeur s'est laissé « *s'emporter* » comme suit :
« *d'abord sur elle (une travailleuse) et ensuite sur toute l'équipe, puis de critiquer les uns et les autres sur leurs attitudes ou manière de travailler, et enfin, de remettre en cause les directives de ton manager* ».

Après ces faits, l'exécution du contrat de Monsieur G, suspendue du 15 mai 2019 jusqu'au 31 mai 2019.

a été

Le demandeur semble considérer que cette suspension constitue une modification unilatérale des conditions de travail. Or, il ressort des pièces déposées par les deux parties qu'une rencontre a bien eu lieu en date du 15 ou 16 mai 2019 afin de discuter des faits survenus le 10 mai 2019. Par courriel du 20 mai 2019, Monsieur G y fait référence. Il se demande si une suspension a aussi été proposée à la travailleuse K. On peut dès lors supposer que c'est lors de cette réunion qu'une suspension a été proposée et acceptée par le demandeur. Dans ce courriel, il en prend d'ailleurs note et ne s'y oppose pas « *dans l'intérêt supérieur du service* ».

Ces faits du 10 mai 2019 peuvent être valablement considérés comme étant notamment à l'origine du licenciement du demandeur et sont totalement étrangers à l'introduction de la demande d'intervention formelle contre Monsieur S, même s'ils y sont postérieurs.

Il ressort également des éléments précédemment cités que TNT a de nombreuses fois reproché au demandeur ses écarts de comportement et ce, sans qu'il n'y ait de lien direct avec Monsieur S mis en cause dans la demande d'intervention formelle.

Ces faits sont objectivés et se sont déroulés avec d'autres travailleurs ou personnes extérieures à la société. Ce sont dans certains cas d'autres supérieurs hiérarchiques que Monsieur S qui y ont réagi.

L'employeur démontre dès lors à suffisance que les comportements qu'il a dénoncés à plusieurs reprises et qui ont précédé la demande d'intervention psychosociale formelle ainsi que le comportement du 10 mai 2019 sont à l'origine du licenciement et qu'ils sont étrangers à ladite demande. Il ne s'agissait dès lors pas d'une mesure de représailles.

Certains événements à l'origine des écarts de comportements ont peut-être été évoqués par Monsieur G dans sa plainte, par exemple celui de novembre 2017 et les réunions qui l'ont suivi.

Toutefois, comme l'a précisé la Cour du travail de Liège, il n'est pas interdit à l'employeur de tenir compte de faits qui sont cités dans la plainte, comme ces faits de novembre 2017, pour autant que la décision de licencier le travailleur ne trouve pas sa raison d'être dans le comportement dénoncé comme constitutif de harcèlement moral, dans ce cas-ci, le problème relationnel entre Monsieur S et le demandeur.

Monsieur G a donc bien été licencié en raison de motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle.

L'employeur ne devait dès lors pas le réintégrer suite à sa demande du 20 juin 2019.

Aucune indemnité de protection telle que prévue par l'article 32 tredecies ne lui est due.

Le demandeur évoque encore un problème lié à la surveillance de santé par le service médical dont il n'aurait pas pu bénéficier, contrairement à ses collègues. Or, cet état de fait n'est établi par aucun élément probant.

En ce qui concerne le rapport d'Attentia et l'impartialité mise en cause.

La législation prévoit que le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux examine la situation en toute impartialité et en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et du travailleur.

Il n'est pas interdit qu'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux puisse connaître une situation dans le cadre d'une demande d'intervention informelle et ensuite au titre de demande d'intervention formelle.

En l'espèce, Monsieur H , conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux d'Attentia a eu à connaître de la demande d'intervention psychosociale informelle introduite par Monsieur H : en mars 2017 et confirmée en février 2018.

Le 27 juillet 2018, lorsque Monsieur G lui fait part de son souhait d'introduire une demande d'intervention formelle, il lui écrit qu'il est préférable qu'il ne traite pas le dossier pour des raisons d'impartialité.

C'est donc Madame B. qui traitera le dossier au sein d'Attentia, sous la supervision de Monsieur H , comme le confirment Monsieur H et Madame B. Manager de l'équipe psychosociale d'Attentia.

Lorsque Monsieur L communique avec Attentia, c'est d'ailleurs avec Madame B. et Monsieur H

L'impartialité et l'indépendance ne peuvent dès lors être mises en cause en l'espèce.

Quoi qu'il en soit, le Tribunal ne se réfère pas au contenu du rapport pour conclure au fait que les motifs du licenciement sont étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle. Les faits et événements sur lesquels se fonde le Tribunal sont suffisamment objectivés par les autres pièces déposées par les parties.

2. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la C.C.T 109 du 12 février 2014 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* », indépendamment des circonstances de ce licenciement.

Il est admis que : « *Le juge ne peut sanctionner un licenciement que si tout employeur raisonnable, normalement soucieux des intérêts de l'entreprise, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas mis fin au contrat de travail ; il doit tenir compte de la marge de liberté d'action d'un chef d'entreprise qui lui permet de choisir entre plusieurs décisions raisonnables de gestion.*⁴ »

L'article 10 de la C.C.T. 109 détermine en outre qu'en cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

« - Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve... »

C'est donc au demandeur d'en apporter la preuve.

Il résulte à suffisance des éléments repris ci-dessus (point 1) que le licenciement de Monsieur G. est clairement en lien avec son aptitude ou sa conduite.

Il trouve son origine dans les écarts de comportement dénoncés par TNT qui en a toujours informé immédiatement le demandeur, que ce soit par la voie de l'avertissement ou en organisant une rencontre avec lui.

Le fait que Monsieur G. ait parfois été remercié et que ses compétences ait été appréciées et reconnues par son employeur n'enlève rien à cet état de fait.

Le nombre de réunions et rencontres organisées par TNT démontre à suffisance que l'employeur ne s'est pas contenté de transmettre trois avertissements écrits mais qu'il a effectué un certain nombre de démarches pour dialoguer avec son travailleur avant de le licencier.

⁴ P. CRA-HAY, "Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable", *Ors.* 2014, p. 9, cité in S. GILSON, "Fifteen shades of CCT 109", *Droit du travail tous azimuts*, CUP, 9 décembre 2016.

Le responsable, Monsieur S , avec lequel Monsieur G faisait état de difficultés relationnelles, a été transféré dans un autre service afin de ne plus avoir de contact avec lui.

Dans ces conditions, en décidant de licencier le demandeur, TNT s'est comporté comme un employeur raisonnable, normalement soucieux des intérêts de l'entreprise, placé dans les mêmes circonstances.

Aucune indemnité n'est donc due pour licenciement manifestement déraisonnable.

3. Indemnité pour licenciement abusif.

Pour prouver que le licenciement relève d'un abus de droit, il faut apporter la preuve d'une faute de l'auteur de la rupture, d'un dommage distinct de celui du licenciement lui-même ainsi que d'un lien de causalité entre la faute et le dommage⁵.

La Cour de Cassation précise encore que « *l'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage tant matériel que moral résultant de la cessation du contrat de travail alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit* »⁶.

En outre, il appartient à l'employé qui s'estime victime d'un licenciement abusif d'établir les éléments constitutifs de celui-ci⁷.

En l'espèce, Monsieur G se fonde notamment sur l'absence d'audition avant son licenciement.

Il n'existe pas d'obligation légale d'entendre un employé du secteur privé avant de le licencier. A elle seule, l'absence d'audition ne peut être constitutive d'un abus de droit. Elle ne constitue pas une faute qui serait à l'origine d'un dommage exceptionnel.

En l'espèce, une rencontre était organisée de manière presque systématique par le responsable des ressources humaines, Monsieur L , lorsque le comportement inadéquat de Monsieur G était constaté et

⁵ Cass.19.2.1975, *Pas.*, 1975, I, p. 622.

⁶ Cass. 7.5.2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410 ; cité in Ch.-E. CLESSE, « Le licenciement abusif », *Etudes pratiques de droit social*, Kluwer 2005, p.193.

⁷ L'abus de droit étant une construction jurisprudentielle basée sur les articles 1134 et 1382 du code civil, il y a lieu de se référer au principe général de droit qui veut que celui qui agit en justice (le demandeur) prouve ses allégations à l'encontre de son adversaire (le défendeur) (G. HELIN, *Ors.*, n°7, septembre 2010, p.19.).

Il s'agit par ailleurs d'une application de l'article 8.4 du Livre 8 du Code civil.

dénoncé. Ce fut encore le cas après les derniers faits qui ont précédé le licenciement et qui sont survenus en date du 10 mai 2019.

Le demandeur ne démontre dès lors pas que TNT aurait commis une faute qui lui aurait causé un dommage, distinct de celui de la rupture elle-même.

Le demandeur ne démontre pas non plus que les circonstances du licenciement lui auraient occasionné un préjudice moral supplémentaire.

Cette demande ne peut donc pas non plus être accueillie. Aucune indemnité pour licenciement abusif n'est due.

4. Documents sociaux.

Le motif rédigé sur le document C4 par l'employeur est le suivant : « *comportement fautif* » du travailleur.

Il ressort de ce qui précède que les écarts de comportement de nature agressive du demandeur sont établis à plusieurs reprises et qu'ils sont à l'origine de son licenciement. L'employeur pouvait dès lors brièvement décrire le motif du licenciement sur le document C4 comme résultant d'un comportement fautif.

En outre, il n'appartient pas au Tribunal d'enjoindre l'employeur à modifier la description des motifs dans le document C4 lorsque le travailleur estime qu'elle ne lui est pas favorable⁸.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à la demande de rectification de ce document.

5. Exécution provisoire.

Sur base de l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire du présent jugement est de droit.

La partie défenderesse s'oppose à celle-ci dans le cas où elle serait condamnée au paiement des sommes réclamées par le demandeur.

⁸ Les Cours du travail de Liège et Bruxelles se sont prononcés dans ce sens. La Cour du travail de Liège a ainsi décidé : « Conformément au prescrit de l'article 137, §1er, 1° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, l'employeur a l'obligation de délivrer le C.4 au plus tard le dernier jour de travail. Lorsque l'employeur a satisfait à cette obligation même avec retard, il ne peut être exigé de lui qu'il modifie le C.4 délivré. Il appartient au travailleur licencié et qui entend solliciter le bénéfice des allocations de chômage d'introduire une demande d'allocations au moyen du C.4 délivré et, le cas échéant, de signaler l'existence d'une erreur ou l'introduction par lui d'une action en vue d'obtenir par exemple une indemnité compensatoire de préavis ou une indemnité pour abus de droit de licenciement. » (C. trav. Liège, 23.06.2009, R.G. n°8.670/08, disponible sur le site www.juportal.be). Dans le même sens, C. trav. Brux., 5 octobre 2011, R.G. 2011/AB/668, disponible sur le site www.terralaboris.be.

Compte tenu du caractère non-fondé des demandes, il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande en dérogeant au principe de l'exécution provisoire de droit.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande de Monsieur G. recevable mais non fondée ;

En déboute entièrement Monsieur G ;

Condamne Monsieur G l aux dépens de la S.R.L. TNT EXPRESS WORLDWIDE (EURO HUB) liquidés à l'indemnité de procédure de 3.600 € ;

Délaisse à Monsieur G. ses propres dépens dont la somme de 20 € à titre de contribution au fonds d'aide juridique ;

Dit que le présent jugement est exécutoire par provision.

Ainsi jugé par:

Mme Valérie JACQUEMIN,	Juge, président la Chambre,
Mr Yves RENTMEISTER,	Juge social au titre d'employeur,
Mr Etienne LOMBART,	Juge social au titre d'employé,

qui ont assisté aux débats de la cause et prononcé en langue française à l'audience publique de la 2ème chambre du Tribunal du Travail de Liège - division Liège, le **PREMIER FEVRIER DEUX MILLE VINGT ET UN** par Mme Valérie JACQUEMIN, Juge, président la Chambre,

assistés de Nathalie MAGOTTE, Greffier.

Le Greffier,

Les Juges sociaux,

Le Juge.

