

numéro de répertoire 2021/10566
date du jugement <u>03/09/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 19/ 1783/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Sixième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur H , inscrit au RN sous le numéro
domicilié

Partie demanderesse,
ayant comparu personnellement assisté de Maître BOUVY Anne-Sophie, avocat, à 1000 BRUXELLES, rue de Loxum 25 et de Maître ROBIDA Stéphane, avocat, à 4100 BONCELLES, Route du Condroz 61-63

Contre :

La s.a. CONNECTON FASTENERS, immatriculée à la BCE sous le numéro 0413.513.374, dont le siège social est établi rue des Tilleuls, 5 à 4920 HARZÉ

Partie défenderesse,
ayant comparu par Monsieur E , Managing Director, assisté de Maître CAPART Rodrigue, avocat, à 4020 LIÈGE, place des Nations Unies, 7

Indications de procédure

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 11 juin 2019 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 17 septembre 2019 ;
- les conclusions de s.a. CONNECTON FASTERNERS reçues au greffe le 17 décembre 2019 ;
- les conclusions de M. H reçues au greffe le 17 mars 2020 ;
- les conclusions additionnelles de la s.a. CONNECTON FASTERNERS reçues au greffe le 18 mai 2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de M. H reçues au greffe le 28 juillet 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la s.a. CONNECTON FASTERNERS reçues au greffe le 23 septembre 2020 ;
- le dossier de la s.a. CONNECTON FASTERNERS déposé au greffe le 30 septembre 2020 ;
- le dossier de M. H. déposé à l'audience du 4 juin 2021 ;
- le dossier de l'Auditorat du Travail.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **4 juin 2021**.

L'Auditorat du Travail a déposé son avis écrit au greffe le 6 mai 2021. Les parties y ont répliqué par écrit en déposant des conclusions au greffe le 31 juillet 2021.

I. OBJET DE L'ACTION

Par requête du 11 juin 2019, M. H. poursuit la condamnation de la s.a. CONNECTON FASTENERS à lui payer les sommes suivantes :

- 2.610,94 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 18.948,54 € à titre d'indemnité de protection ;
- 12.389,43 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- 1 € provisionnel à titre de dommage moral résultant du harcèlement ;
- 3.000 € de dépens.

II. DISCUSSION

A. Les faits

La s.a. CONNECTON FASTENERS est spécialisée dans la production de fixations pour le bâtiment, de crochets d'ardoises, de clous, et autres marchandises diverses pour toitures et ardoisiers.

M. H. a débuté sa collaboration avec la s.a. CONNECTON FASTENERS dans le cadre d'un contrat de formation-insertion en entreprise à partir du 12 mai 2003 (voir pièce n° 1, farde A du dossier de la s.a. CONNECTON FASTENERS). Il a ensuite été occupé, en qualité d'ouvrier, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, à partir du 10 novembre 2003 (voir pièce n° 2, farde A du dossier de la s.a. CONNECTON FASTENERS).

Il exerçait ses fonctions d'opérateur machine dans l'atelier « crochets », sous l'autorité de M. K.

Le 16 mai 2006, M. H. reçoit un courrier d'avertissement en raison de négligence répétée et de mauvaise volonté par rapport aux tâches qui lui sont confiées.

Par courriel du 19 décembre 2016, M. B., collègue de M. H. transmet au service externe de prévention et de protection au travail PROVIKMO (devenu LIANTIS) un formulaire officiel dénonçant les faits de harcèlement dont il se dit la cible, de même que certains de ses collègues, de la part de M. K.

Plusieurs réunions ont lieu dans les bureaux de PROVIKMO, en présence du conseiller en prévention de la s.a. CONNECTON FASTENERS, M. P.

Le 24 mars 2017, M. B. dépose une demande d'intervention formelle individuelle à l'encontre de Monsieur D. et de Monsieur K. pour faits de violence et de harcèlement moral.

Fin mars 2017, plusieurs travailleurs de la s.a. CONNECTON FASTENERS se rendent dans les bureaux de PROVIKMO pour officialiser une demande d'intervention formelle collective anonyme à l'encontre de Monsieur K.

Le 18 septembre 2017, PROVIKMO établit deux rapports, l'un dans le cadre de la demande d'intervention formelle individuelle de M. B et l'autre dans le cadre de la demande d'intervention formelle collective.

Il est mis en évidence :

- un manque de clarté dans l'organigramme ;
- un manque de dimension humaine dans les relations :
 - concernant M. D : ne sait pas saluer son personnel ;
 - concernant M. K :
 - accès d'autoritarisme ;
 - manque de franchise ;
 - pas de délégation des tâches ;
 - parle négativement d'un travailleur à d'autres collègues ;
 - tendance à épier les travailleurs ;
 - fait des remarques devant d'autres membres du personnel ;
 - menace de la perte de l'emploi ;
 - ne supporte pas qu'on ne soit pas de son avis ou qu'on soit malade ; utilise alors la punition ;
 - favoritisme ;
 - reprend les idées des autres à son compte ;
 - injustice ;
 - utilisation de menace physique (pointe l'index sur l'épaule ou le torse) ;
- mélange vie privée-vie professionnelle ;
- les périodes d'absence pour maladie sont mal prises ;
- un certain attentisme dans la gestion des difficultés ;
- une communication défaillante ;
- l'accueil des nouveaux pourrait être amélioré ;
- une certaine pénibilité physique ;
- l'ambiance entre secteurs parfois empreinte de rivalité ;
- une proximité géographique du domicile des travailleurs.

Des mesures pour remédier aux facteurs de risques sont suggérées.

Le 23 octobre 2017, M. B adresse à M. R , administrateur délégué de la s.a. CONNECTON FASTENERS, un courrier recommandé au terme duquel il communique des pistes de solution pour mettre un terme aux faits de harcèlement.

Suite à ce courrier, une réunion s'est tenue le 22 février 2018 entre les avocats de la s.a. CONNECTON FASTENERS, Monsieur R , M. B et ses conseillers chargés du suivi du dossier à la FGTB Wallonne et FGTB Métal Liège-Luxembourg à l'issue de laquelle des propositions de mesures ont été formulées.

Par courrier du 5 mars 2018, M. B fait savoir que ces mesures sont insuffisantes.

Par courrier du 20 mars 2018, la s.a. CONNECTON FASTENERS énumère les mesures prises :

- la direction opérationnelle du site de Harzé a été confiée à Monsieur A. , les responsabilités de Monsieur D étant redéfinies au niveau de la direction générale et financière du site ;
- le responsable du magasin (dont dépendait M. B) doit rapporter directement au directeur opérationnel, et non plus au responsable de production (M. K.) ni au directeur général du site (M. D) ;
- la responsabilité du bon fonctionnement de l'atelier «crochets» a été confiée à M. PE , qui occupe au besoin le bureau précédemment occupé par M. K. ;
- M. PE est responsable pour toutes les communications avec les opérateurs (à la place de M. K.) ;
- le poste de M. K. est déplacé vers les locaux administratifs du site, pour prendre en charge de nouvelles missions dans lesquelles il peut valoriser son expérience ; M. K. n'est donc plus responsable direct des opérateurs machines ; M. K. n'a en outre jamais été responsable du magasin où était occupé Monsieur E ;
- confirmation de la mise à disposition des travailleurs de deux relais pouvant être contactés pour le moindre problème ou plainte, à savoir le responsable RH et, si l'anonymat est souhaité, le SEPP PROVIKMO ;
- un nouveau rapport d'évaluation (demande d'intervention) sera demandé au SEPP PROVIKMO après trois mois, afin d'apprécier la pertinence et l'efficacité des mesures prises.

Le 21 mars 2018, le nouvel organigramme est présenté au personnel.

À partir du 6 mars 2018, M. H est régulièrement en incapacité de travail, parfois pour quelques jours, parfois pour plusieurs semaines.

Lors de sa reprise le 5 novembre 2018, M. H. est convoqué par la médecine du travail pour le 6 novembre suivant qui l'estime apte à reprendre son poste, sachant qu'il ne peut travailler sur une machine à double fil pendant un mois (voir pièces n° 12 et 13 du dossier de M. H).

Cette information est relayée à M. k et à M. T qui confirme placer M. H sur une machine à simple fil (voir pièce n° 9ter, farde A, du dossier de la s.a. CONNECTON FASTENERS).

Le 12 novembre 2018, M. H interpelle par mail Mme G . DRH de la s.a. CONNECTON FASTENERS en ces termes : « *« J'apprends ce jour, que je vais une fois de plus travailler seul aujourd'hui dans l'atelier crochets.*

Sauf erreur de ma part, cette situation me met dans une situation difficile, voir dangereuse en terme de sécurité.

Cette situation avait déjà été dénoncée à monsieur d le 01 mars 2017, le lendemain, le 02 mars 2017, monsieur d m'avait convoqué dans son bureau avec k à qui il avait demandé de ne plus mettre personne seul dans l'atelier et malgré cette demande, j'ai encore travaillé seul en après midi a de très nombreuses reprises.

Durant ces semaines d'après midi solitaire, monsieur d venait régulièrement me voir, pour me parler et constatait lui-même que j'étais seul. Tu es encore tout

seul? malgré tout, ça a encore duré. QUE PROPOSEZ-VOUS ? » (voir pièce n° 14 du dossier de M. H.)(sic)

Mme G le renvoie vers MM. A et E , directeurs et M. T ;, chef d'atelier (voir pièce n° 15 du dossier de M. H).

Un entretien a eu lieu entre M. H , M. E le 13 novembre 2018 et avec M. T , M. E et M. H le 14 novembre 2018 (voir pièce n° 16 du dossier de M. H).

M. H est en incapacité de travail à partir du 24 janvier 2019.

Le 6 mars 2019, M. E fixe un rendez-vous à M. H pour le 11 mars suivant. Ce dernier déclinera en raison de son incapacité de travail.

Le 19 mars 2019, M. H est licencié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le 21 mars 2019, M. H sollicite auprès de la s.a. CONNECTON FASTENERS les raisons de son licenciement.

Le 25 mars 2019, M. H dépose une plainte motivée auprès de l'Auditorat du travail de Liège contre M. K

Le 16 avril 2019, la s.a. CONNECTON FASTENERS notifie à Monsieur H. les motifs précis de son licenciement : « *Le principal motif réside dans les désorganisations répétées de notre atelier de fabrication, en raison de vos absences pour incapacité de travail (que nous ne mettons évidemment pas en cause)* » (voir pièce n° 10, farde A du dossier de la s.a. CONNECTON FASTENERS).

Le formulaire C4 mentionne comme motifs précis du chômage : « *désorganisation du travail et manque de productivité causés par les absences répétées puis prolongées à plusieurs reprises (13 justificatifs d'absence sur les 12 derniers mois).* » (voir pièce n° 11, farde A du dossier de la s.a. CONNECTON FASTENERS).

B. Quant à la demande d'indemnité complémentaire de préavis

1. Position des parties

M. H évalue sa rémunération annuelle à 34.460,50 €. Il convient de prendre en compte les frais de déplacement et le montant des primes assurance-groupe.

La s.a. CONNECTON FASTENERS estime avoir payé correctement l'indemnité compensatoire de préavis. M. H ne démontre pas les raisons pour lesquelles les frais de déplacement doivent être inclus dans le montant de la rémunération annuelle. Elle s'en réfère à justice quant au montant de l'assurance groupe et à la rémunération annuelle mentionnés par M. H

l'employeur d'attendre l'écoulement du délai d'un an pour démontrer que le licenciement est étranger au dépôt de la plainte en sorte que le bénéficiaire de l'indemnité de protection sera difficile à obtenir. Les motifs invoqués sont fallacieux. Le licenciement est en lien direct avec le harcèlement moral dont il a fait l'objet. Ses incapacités de travail trouvent leur origine dans les mauvaises conditions de travail et dans l'inertie de la direction à les améliorer. Par ailleurs, un employeur ne peut pas licencier un travailleur au motif qu'il est malade. La désorganisation n'est pas prouvée. Les difficultés psycho-sociales ont continué après le licenciement de M. B . Les autres motifs invoqués ne sont ni précis ni prouvés. Le courrier d'avertissement reçu est ancien et ne peut être utile pour fonder un licenciement 13 ans plus tard.

La s.a. CONNECTON FASTENERS relève que la demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits autres que de « violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail » ne bénéficie pas de la protection prévue à l'article 32tredecies. Or la demande collective concernait des difficultés relationnelles avec le responsable de production. En tout état de cause, conformément au Code du bien-être au travail, une demande pour des faits de violence ou de harcèlement moral au travail n'est jamais qualifiée de collective mais toujours d'individuelle. Le SPF Emploi fait clairement la distinction, contrairement à ce que soutient M. H . Il est logique que le travailleur ne bénéficie pas de la protection visée à l'article 32tredecies en cas de demande d'intervention collective, l'employeur ignorant l'identité des travailleurs concernés. Il ne pourrait dès lors y avoir de licenciement en représailles, l'anonymat étant de rigueur. Ensuite, elle invoque l'arrêt de la Cour de cassation du 20 janvier 2020 au terme duquel l'employeur doit démontrer que le licenciement est étranger au dépôt de la demande d'intervention psychosociale formelle mais pas aux faits qui sont décrits dans celle-ci. La doctrine confirme cette interprétation. À titre subsidiaire, il appartient à M. H de prouver que le licenciement est dû au dépôt de sa plainte – quod non. Le licenciement est dû à ses absences répétées, désorganisant le service. M. H reconnaît par ailleurs ne pas avoir suivi les consignes qui lui étaient données, ce qui était un des reproches formulés. Quant à sa reprise de travail en novembre 2018, il s'agit d'un malentendu qui a été corrigé. Quant aux conditions de travail, elle conteste les propos tenus par M. H et souligne avoir investi un nouvel atelier en décembre 2018 présentant des conditions de travail correctes voire agréables.

2. Position du Tribunal

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

« § 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. (...) »

L'objectif du législateur est de mettre fin aux démarches multiples (demandes d'intervention formelle ou plaintes) et de ne protéger que les demandeurs qui introduisent une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de

violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail (ou une plainte pour de tels faits, dans les conditions prévues légalement). L'exposé des motifs précise ainsi que « *les travailleurs qui introduisent une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits autres que du harcèlement ou de la violence ne se trouvent pas protégés contre le licenciement* » (voir Doc. parl., ch. Repr., sess. ord., 2013-2014, 53-3101/001, p. 49).

S'il s'agit d'un risque collectif, l'identité du travailleur n'est pas révélée et la protection se révèle sans objet (voir BILLY, S., BRASSEUR, P., CORDIER, J., « La protection contre le licenciement et les mesures préjudiciables », in *La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques*, éd. Wolters Kluwer Belgium, Waterloo, 2016, p. 275).

Lorsqu'une demande d'intervention psychosociale formelle qui ne concerne pas des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif, le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit en informer par écrit l'employeur afin que celui-ci puisse prendre les mesures collectives nécessaires. L'identité du demandeur n'est pas communiquée à l'employeur. Cette notification à l'employeur ne donne donc pas lieu à une protection contre le licenciement (voir VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., *Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales*, p. 1337 et 1349).

En l'espèce, la demande d'intervention formelle collective introduite en mars 2017 concernait « *des difficultés relationnelles avec le responsable de production.* »

Le Code du bien-être au travail distingue les procédures suivant qu'elles s'appliquent à une demande d'intervention psychosociale formelle individuelle ou collective (voir article 1.3 – 13).

Dans l'une « *la demande porte la dénomination "demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail"*, dans l'autre, le travailleur est informé que « *sa demande a principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif* » (voir article 1.3-17).

Il est donc manifeste qu'il ne peut y avoir de demande d'intervention collective pour des faits de harcèlement moral au travail.

La différence fondamentale entre les deux procédures réside en ce que le nom du travailleur est communiqué dans le 1^{er} cas mais pas dans le second, où l'anonymat est de rigueur.

Dès lors, c'est à juste titre que la s.a. CONNECTON FASTENERS souligne que la protection visée à l'article 32^{tredecies} ne peut être accordée dans le cadre d'une demande d'intervention formelle collective.

Contrairement à ce que souligne M. H. _____, il n'y a aucune discrimination : le travailleur ayant introduit une demande d'intervention formelle dévoile son nom et s'expose à un réel risque de licenciement en guise de représailles, ce qui n'est pas le cas du travailleur resté anonyme.

La demande n'est pas fondée.

D. Quant aux dommages et intérêts résultant du harcèlement et des manquements de l'employeur

1. Position des parties

M. H considère qu'il a subi, tout comme d'autres travailleurs, un harcèlement moral de la part de M. K durant plusieurs années ainsi que les défaillances de la s.a. CONNECTON FASTENERS, ce qui a engendré un dommage moral dans son chef. Il y a un partage de la charge de la preuve. Le harcèlement commis par M. K a pris différentes formes : humiliations, abus de pouvoir, intimidations, menaces physique et verbales, déstabilisation, dénigrement, punitions, changements d'horaires inopinés ... les rapports PROVIKMO sont éclairants sur ses agissements et le climat de travail qui régnait. M. D y contribuait également. Même si les rapports PROVIKMO n'indiquent pas formellement l'existence d'un harcèlement moral, il n'en reste pas moins que tous les témoignages le démontrent. L'employeur doit, conformément à l'article 5 de la loi du 4 août 1996, prendre des mesures de prévention pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou les limiter. Tel n'a pas été le cas. Il met en évidence le fait que l'employeur est resté passif durant de nombreuses années alors qu'il était informé des agissements de M. K. Au contraire, il a été promu au poste de directeur de production. M.D a été alerté que cette réorganisation aggravait la situation. Il n'a tout simplement rien fait. Il faudra attendre octobre 2017 pour voir se mettre en place les cercles de qualité, qui n'ont cependant rien amélioré. Le climat hostile a perduré. Une lettre collective signée par 33 travailleurs a été remise à la direction. Malgré les démarches entreprises à l'égard de M. R, aucune mesure spécifique ne sera mise en place. Ce n'est que fin mars 2018 que des actes concrets seront posés et annoncés au personnel. La s.a. CONNECTON FASTENERS taira cependant tout problème à caractère psychosocial. Malgré la modification de l'organigramme, le harcèlement a continué. Aucune mesure de sanction n'a été prise à l'égard des auteurs du harcèlement. Au contraire, la s.a. CONNECTON FASTENERS a licencié les travailleurs concernés. Trois manquements graves sont à relever : l'absence d'écoute, l'absence de climat de confiance permettant aux travailleurs de faire entendre leurs problèmes, l'absence de prise de responsabilité.

La s.a. CONNECTON FASTENERS considère que M. H reste en défaut de prouver le harcèlement moral qu'il invoque. Il lui appartient d'établir des faits précis dans le temps et dans l'espace qui ont été commis à son égard. Il est déjà étonnant de constater que M. H, aurait été victime de harcèlement durant des années sans cependant jamais rien dénoncer. M. H ne se base que sur ses propres propos. Les rapports de PROVIKMO ne précisent pas si M. H a été victime d'un harcèlement moral ou non. Les rapports pointent un certain nombre de comportements inadéquats dans le chef de tous les protagonistes, ce qui est révélateur d'un (hyper) conflit. PROVIKMO mentionne également que la majorité des travailleurs rencontrés estime ne pas être en souffrance au travail. Elle conteste avoir manqué à ses obligations. Elle a mis en place un panel de mesures décrites dans son courrier du 20 mars 2018 et en conformité avec les recommandations faites par PROVIKMO. M. R a

souhaité mettre en place une politique plus intégrée au sein de l'entreprise, tel que cela ressort de ses discours de début d'année. Le turn-over dénoncé est quasi nul.

2. Position du Tribunal

a) Quant au harcèlement moral

i. En droit

L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, tel qu'applicable à l'époque des faits, dispose que « Pour l'application de la présente loi, on entend par (...)

2° harcèlement moral au travail : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre;».

Ainsi, les éléments essentiels sont :

- un ensemble abusif de plusieurs conduites ;
- des conduites similaires ou différentes ;
- qui se produisent « pendant un certain temps » ;
- qui se produisent pendant l'exécution du travail ;
- à l'égard d'un travailleur ou d'une personne assimilée ;
- qui ont pour objet ou pour effet :
 - de porter atteinte à sa personnalité, sa dignité ou son intégrité physique ou psychique ;
 - ou de mettre son emploi en péril ;
 - ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Tout harcèlement implique en soi une répétition de faits (Cass. (2e ch.) RG P.15.0578.F, 9 décembre 2015 Dr. pén. entr. 2016, liv. 2, p.139).

Il y a harcèlement en cas d'attitude continuée à l'égard d'un travailleur (Bruxelles (11e ch.) 20 mai 2008 Dr. pén. entr. 2010, liv. 2, p. 151).

Le harcèlement moral est un processus qui s'étale dans le temps. Les conduites incriminées doivent former un ensemble abusif. Les conduites peuvent être intentionnelles ou non (C. trav. Bruxelles (2e ch.) n° 2016/AB/343, 28 juin 2016 J.T.T. 2016, liv. 1257, p. 371).

Le harcèlement moral au travail présuppose que la personne harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a ni provoqués ni entretenus par sa propre attitude.

L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail vise le harcèlement moral mais non l'hyper-conflit dans lequel les protagonistes portent une partie de la responsabilité sur la survenance des événements, de sorte qu'il n'existe dès lors pas de déséquilibre entre les parties (Liège (18e ch.) 26 mars 2015 J.L.M.B. 2016 (sommaire), liv. 16, p. 766).

En résumé, le harcèlement moral est une violence à petites touches, qui ne se repère pas, mais qui est pourtant très destructrice. Chaque attaque prise séparément n'est pas vraiment grave, c'est l'effet cumulatif des microtraumatismes fréquents et répétés qui constitue l'agression (voir M-Fr. HIRIGOYEN, Le harcèlement moral dans la vie professionnelle, éd. Pocket 2001, p. 18).

Il faut avoir à l'esprit que l'agression peut porter sur :

1. La possibilité pour la victime de s'exprimer. Le *mobbing* (harcèlement moral) peut faire en sorte que la victime n'ait plus aucune possibilité de faire entendre son point de vue. On veille à ce qu'elle n'ait plus accès à l'information : on l'accule à une position dans laquelle l'agresseur fixe seul les règles de la communication : quelle que soit la démarche de la victime pour sortir de cette situation, c'est l'agresseur qui décidera souverainement de la suite à donner.
2. Ses relations sociales.
3. La considération dont elle bénéficie.
4. La qualité de sa vie professionnelle et de sa vie privée : le *mobbing* vise à manipuler une personne. Il peut manipuler la communication avec la victime, son statut social et professionnel, ses conditions de travail. Dans les trois cas, la dignité et le respect de soi de la victime sont mis en jeu. L'effroyable efficacité de cette terreur psychologique repose sur ce triple accord : la restriction des tâches professionnelles compromet l'activité et, par la même, les conditions d'existence. Être la cible d'un *mobbing* professionnel implique ainsi un danger pour l'équilibre et la qualité de l'existence en général.
5. Sa santé.

Le *mobbing* est une attitude visant à priver de toutes ses possibilités professionnelles et sociales une victime désignée. Il s'ingénie, avec ténacité et persistance, à détruire directement toute possibilité qu'aurait la victime de s'exprimer et de communiquer efficacement, de maintenir de bonnes relations avec son entourage, de préserver sa réputation, d'exercer son activité professionnelle et de rester en bonne santé.

Les mesures dont on décide unilatéralement – au lieu de débattre du problème – interviennent alors que la communication entre parties adverses est réduite à un minimum. Les décisions importantes sont prises, de préférence, au cours d'une absence de l'intéressé (voir H LEYMANN, La persécution au travail, éd. Seuil 1996).

Quant à la charge de la preuve, l'article 32undecies dispose que :

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse. »

Cet article n'a nullement pour but de renverser la charge de la preuve, mais seulement de faciliter la tâche de la victime qui, par hypothèse, se trouve tant psychologiquement que juridiquement en état d'infériorité (Voir JACQMAIN, J., La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Chron. D.S. 2003, liv. 2, p. 53-65).

Selon l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le travailleur doit avoir un intérêt à agir et invoquer des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Il ressort de ce qui précède que le législateur n'a jamais eu l'intention de renverser la charge de la preuve mais de partager celle-ci. Le demandeur doit donc faire reconnaître comme plausibles les faits de harcèlement et une partie de la charge de la preuve lui incombe donc également. Juste après que les faits ont été reconnus plausibles, la charge de la preuve est renversée et l'auteur des faits doit démontrer que les faits allégués ne constituent pas un harcèlement (Trib. trav. Anvers 1er février 2004, Chron. D.S. 2005, liv. 8, p. 465).

Le partage de la charge de la preuve s'applique non seulement lorsqu'une personne demande l'application d'une mesure prévue par la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, mais également lorsqu'elle demande l'application d'une sanction civile susceptible de s'attacher à la faute que constitue le harcèlement ou la violence au travail (Trib. trav. Bruxelles 10 novembre 2004, J.T.T. 2005, liv. 916, 202).

ii. En l'espèce

Le 11 mars 2017, M. H dénonce, dans la fiche de 1^{er} entretien destinée à PROVIKMO, des faits qu'il qualifie de harcèlement moral au travail dans le chef de M. K. (voir pièce n° 2 du dossier de M. H.) que le Tribunal peut résumer comme suit :

- humeur, manières, mensonges, regards ;
- zizanie semée entre collègues, attisant les conflits ;
- humiliation, rabaissement (« tu n'es qu'un ouvrier ») ;
- changements d'horaire soudains qui empêchent une organisation de la vie privée ;
- le laisser seul l'après-midi aux machines ou avec intérimaires ou étudiants ;
- menaces de perdre son emploi ;

- surveillance par d'autres ouvriers ;
- punitions quand désaccord ou maladie ;
- ignorance.

Le rapport établi par PROVIKMO suite à la demande d'intervention formelle collective met en lumière les éléments suivants :

- une trentaine de travailleurs ont été rencontrés de manière anonyme ;
- les deux tiers des personnes rencontrées estiment ne pas être en souffrance au travail, sans que cela signifie qu'il n'y ait pas de facteurs plus difficiles à vivre au niveau des conditions de travail ;
- les avis relatifs à l'attitude managériale de M. K. sont controversés mais ceux qui la décrivent peuvent en souffrir de manière importante ; toutes les personnes entendues ne dépendent pas directement de lui ;
- concernant M. K. :
 - accès d'autoritarisme ;
 - manque de franchise ;
 - pas de délégation des tâches ;
 - parle négativement d'un travailleur à d'autres collègues ;
 - tendance à épier les travailleurs (regards désapprobateurs) ;
 - fait des remarques devant d'autres membres du personnel ;
 - menace de la perte de l'emploi ;
 - ne supporte pas qu'on ne soit pas de son avis ou qu'on soit malade ; utilise alors la punition au niveau des horaires ou de l'affectation à certaines machines plutôt qu'à d'autres ; utilise l'ignorance (bat froid) ;
 - favoritisme, demande à certains travailleurs de surveiller les autres ;
 - reprend les idées des autres à son compte ;
 - injustice quant aux propositions faites pour les horaires par exemple ;
 - utilisation de gestes physiques inadéquats (pointe l'index sur l'épaule ou le torse).

Ces comportements, qui sont également décrits dans le dossier de M. B. , (voir pièce n° 5 du dossier de M. H.) ne visent pas nommément M. H. .

Dans un document remis à l'Auditorat du travail, M. H. pointe en plus le fait que (voir pièce n° 11 du dossier de M. H.) :

- M. K. le surcharge de travail ;
- M. K. ne communique qu'avec certains travailleurs ;
- M. K. interdit aux ouvriers de parler avec les ingénieurs ou la direction.

Dans sa plainte déposée à l'Auditorat du travail en mars 2019 contre M. K. , M. H. y ajoute des gestes violents (tape lourde sur l'épaule, pousse dans les côtes)(voir pièce n° 23 du dossier de M. H.).

Le Tribunal relève que d'autres travailleurs ont déposé tant une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de harcèlement moral,

qu'une plainte à l'Auditorat du travail, soit M. H. et M. B. Mme L. ayant déposé seulement une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de harcèlement moral à l'égard de M. D.

Ces différentes démarches témoignent sans nul doute d'un climat de travail difficile et d'un malaise évident.

M. D. a d'ailleurs reconnu « le climat délétère » qui régnait au sein de l'entreprise (voir p. 8 du rapport PROVIKMO de Mme L., pièce n° 27 du dossier de M. H.).

PROVIKMO relève d'ailleurs que « Cette accumulation de demandes formelles sur un temps très court et impliquant à chaque reprise Monsieur D. pourrait susciter des interrogations quant à la gestion des situations problématiques relevées antérieurement. Cela pourrait suggérer que le problème est plus profond, peut-être plus ancré dans le temps et également plus diffus. » (voir p. 13 du rapport PROVIKMO de Mme L., pièce n° 27 du dossier de M. H.).

M. H. démontre-t-il cependant des faits permettant de présumer l'existence de harcèlement moral dans son chef ?

M. H. dépose des témoignages confirmant les éléments qu'il a mis en évidence :

- M. B. : « M. K. (...) est tout sauf une personne agréable. (...) il disait bonjour à mes deux collègues mais jamais à moi. (...) il m'a poussé son doigt fortement dans le dos, ce qui m'a fait très mal. (...) M. H. (...) se tapait souvent 14h-22h et il était souvent seul (...) » (voir pièce n° 29 du dossier de M. H.);
- Mme L. : « j'ai pu constater que M. K. avait parfois des réactions autoritaires et disproportionnées par rapport à la situation. J'y ai moi-même eu droit à deux reprises. (...) J'ai vu, à plusieurs reprises, des collègues dans tous leurs états, ils pleuraient ou 'explosaient de rage' suite aux comportements de Monsieur K. ; N. - H. - B. - HO et d'autres. » (voir pièce n° 37 du dossier de M. H.);
- le travailleur n° 25 : « Plusieurs travailleurs ont été harcelés par K. pendant des années. [...] J'ai vu souvent M. K. abusé de son pouvoir. Par exemple les gens ont peur d'être malade car ils subiront des punitions (changement horaire, chômage économique etc.). [...] Monsieur K. continue de mal se comporter envers certains travailleurs : favoritisme, punition, pas de bonjour, etc) (sic) (voir pièce n° 35 du dossier de M. H.).

La description du comportement de M. K. faite par M. B. et M. HO rejoint celle faite par M. H. (voir pièces n° 1/21 et suivantes du dossier de l'Auditorat).

M. HO ajoute que, lors des vacances de M. K., « on retrouve une ambiance correcte motivante et surtout on se sent respectés » (voir pièce n° 1/27 du dossier de l'Auditorat).

Un témoin anonyme, entendu dans le cadre de la plainte à l'Auditorat du travail précise, même si il n'a pas été témoin de faits de harcèlement à l'encontre de M. F , que « Monsieur K met beaucoup de pression mais il le fait de manière très fine. Ce qui devient très usant sur le long terme. Par exemple, il demande à des travailleurs de faire les choses directement alors qu'ils sont occupés à d'autres tâches. » (voir pièce n° 29 du dossier de l'Auditorat).

Un autre témoin anonyme, entendu dans le cadre de la plainte à l'Auditorat du travail relate « Je me souviens que lors d'une évaluation, est sorti avec de la salle. Et K lui a dit : ' c'est bien tu n'as rien dit de mal parce que n'oublie pas que tu as une maison à payer'. a plusieurs fois aussi proféré des fausses accusations sur , notamment en prétendant que ce dernier changeait les planning ce qui était faux. (...) Concernant K. en général, je dirais que c'est un manipulateur. Il favorise certaines personnes au sein de la société afin que ces personnes rabaissent les autres en retour.

Pour ma part, je peux vous dire que nous avons tous peur d'être malade car nous subissons des punitions par la suite. Par exemple, un collègue a été malade pendant le confinement et lorsqu'il est revenu, il a été mis au chômage économique pendant trois semaines. Il s'agit clairement de représailles. On n'a même plus droit à un bonjour lorsqu'on revient de maladie.

La plupart des gens n'ose pas parler car ils ont peur d'être viré. (...)

Je peux vous dire aussi que K se sert beaucoup du nommé BE comme taupe en quelque sorte. Il le met sur un piédestal et en retour, il attend que celui-ci lui rapporte tout ce qui ne va pas. (...)

D'une manière générale, je peux vous dire que l'ambiance n'est pas du tout la même lorsque K n'est pas là. Tout le monde est plus serein et le travail est tout aussi bien fait.

Lorsqu'il est là, l'ambiance est malsaine et lourde. On se sent constamment surveillé. » (voir pièce n° 31 du dossier de l'Auditorat).

M. ET témoigne que « Par exemple, Monsieur K, le chef des crochets te serre la main tellement fort et mal qu'il veut montrer qu'il est chef, il te pointe du doigt et te pousse sur la poitrine, c'est très désagréable, il pousse vraiment avec son doigt dans le dos, ce n'est pas à faire. Tous ces gestes incorrects n'amènent pas la bonne ambiance de travail.

Il y a les punis...

Certaines personnes, pas appréciées par ces chefs font l'horaire des punis, tout le temps la même pause, ou la pause qu'il aime le moins et ce pendant un certain temps. (...)

Il y a des pressions pour rien. Nous étions tout le temps débordés et on nous en remettait toujours plus. » (voir pièce n° 41 du dossier de l'Auditorat).

L'atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique peut se manifester par une série de comportements.

Le S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale retient ainsi que le harcèlement moral peut se manifester des manières suivantes :

- isoler la personne en l'ignorant, en ne lui parlant plus, en la tenant à l'écart de ses collègues, en n'accordant aucune attention à sa présence, en semant la discorde entre elle et ses collègues, en

- interdisant à ses collègues de lui parler, en changeant son horaire, en omettant de la convoquer aux réunions... ;
- discréditer la personne en la surchargeant de travail, en lui fournissant des consignes de travail contradictoires ou floues, en l'évaluant de manière inéquitable, en ne lui accordant pas les mêmes avantages que les autres travailleurs... ;
 - porter atteinte à la personne en tant qu'individu en la dénigrant ;
 - surveiller les faits et gestes de la personne.

Cependant, l'atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique devait viser le travailleur individuellement. Les juridictions du travail ont ainsi rejeté plusieurs fois la qualification de harcèlement, au motif que l'employeur ne s'était pas acharné sur un ou plusieurs travailleurs en particulier, mais avait maltraité l'ensemble de son personnel. Tous les travailleurs étaient, en quelque sorte, logés à la même enseigne.

Il en va de même lorsque les conditions de travail du travailleur ne sont pas fondamentalement différentes de celles de ses collègues et que ses tâches ne sont pas moins intéressantes ou plus dévalorisantes que celles attribuées à ses collègues exerçant les mêmes fonctions ou lorsque le travailleur ne peut pas prouver qu'il a été traité d'une autre manière que les autres employés (voir BILLY, S., BRASSEUR, P., CORDIER, J., La prévention des risques psychosociaux au travail, op. cit., p. 65).

N'est pas du harcèlement la « *maltraitance managériale* », à savoir « *le comportement tyrannique de certains dirigeants caractériels qui font subir une pression terrible à leurs salariés, ou qui les traitent avec violence, en les invectivant, en les insultant, sans aucunement les respecter. Alors que les procédés de harcèlement moral sont occultes, la violence de ces tyrans est repérable par tous, y compris par les délégués du personnel quand il y en a.* » (voir M-F. HIRIGOYEN, le harcèlement moral dans la vie professionnelles : démêler le vrai du faux, éd. POCKET, 2001, p. 33).

Il est donc clairement requis que l'atteinte doit être individuelle.

Le Tribunal y voit une confirmation dans l'article 119 du Code pénal social qui punit d'une sanction de niveau 4, toute personne qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et qui, en contravention à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, commet un acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Les éléments constitutifs de l'infraction sont au nombre de quatre, à savoir :

- entrer en contact ;
- avec un travailleur ;
- lors de l'exécution de son travail ;
- et commettre un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel (voir CLESSE, C, « Les autres infractions de harcèlement : le harcèlement au travail et le harcèlement téléphonique », in Les infractions. Volume 2 - Les infractions contre les personnes, Larcier, Bruxelles, 2020, p. 963).

Dans le cas présent, le Tribunal considère que le caractère de M. K s'imposait à tous les travailleurs travaillant sous ses ordres.

M. P le décrit comme « *quelqu'un qui a beaucoup de caractère, qui peut être autoritaire.* » (voir pièce n° 33/5 du dossier de l'Auditorat du travail).

M. M confirme que « *K n'est pas très apprécié des ouvriers* » et qu'il lui est arrivé d'avoir eu avec lui « *quelques engueulades dans le cadre de l'organisation du travail* » (voir pièce n° 28/7 du dossier de l'Auditorat).

Le Tribunal considère que M. H reste en défaut de démontrer, à son égard, des faits permettant de présumer l'existence de harcèlement moral.

En effet, d'une part, l'ensemble des témoignages révèle un comportement managérial déplacé et autoritaire de la part de M. K à l'égard de l'ensemble du personnel.

D'autre part, M. H n'identifie que 4 situations qui semblent occasionnelles (voir pièce n° 2 du dossier de M. H , p. 33 de ses conclusions additionnelles et de synthèse) :

- lui avoir rappelé qu'il avait une maison à payer ;
- se retrouver seul à l'atelier ;
- un changement d'horaire inopiné ;
- l'interdiction de parler avec des supérieurs.

Le reste des reproches formulés à M. K sont généraux et concernent, comme déjà dit, tout le monde.

Le Tribunal considère dès lors qu'il ne peut être question de harcèlement moral dans son chef, l'atteinte individuelle faisant défaut.

La demande n'est pas fondée.

E. Quant au licenciement abusif

1. Position des parties

M. H considère que les circonstances entourant son licenciement démontrent le caractère abusif de celui-ci. Son licenciement est lié à sa plainte pour harcèlement moral. Les absences répétées mentionnées dans le C4 ont été causées par le harcèlement subi. Le fait d'invoquer un motif inexact laisse apparaître que l'employeur a abusé son droit de licencier.

La s.a. CONNECTON FASTENERS se défend d'avoir abusé de son droit de licencier. M. H reste en défaut de prouver une faute dans son chef. Il ne s'agissait nullement d'une mesure de représailles. Le dommage et le lien causal ne sont plus démontrés.

2. Position du Tribunal

a) En droit

L'interdiction faite à une partie d'abuser des droits qu'elle retire du contrat repose sur le principe de l'exécution de bonne foi des conventions déposés dans

l'article 1134, alinéa 3 du Code civil (Voir J. CLESSE et A. MORTIER, « le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés », in Le licenciement abusif, éd Anthémis 2009, p. 25).

L'abus du droit de licencier un employé consiste dans l'exercice anormal de ce droit dû au fait que son titulaire l'utilise sans motif légitime ou d'une manière vexatoire ou méchante ou en le détournant de sa finalité économique et sociale. Il y a donc un recours à une notion de faute patronale, distincte de l'inobservation des délais de préavis (Voir notamment C. Trav. Liège 1.06.1992, Chron.D.S. 1995, p. 39, C. Trav. Mons, 16.02.1998, www.cass.be, C. Trav. Mons, 7.01.2005, J.L.M.B. 2005, p.1277) (c'est le Tribunal qui souligne).

Ainsi, le plus souvent, on relève 5 critères spécifiques :

1. l'exercice d'un droit dans l'intention de nuire ;
2. l'usage d'un droit sans intérêt légitime causant à autrui un dommage ;
3. le choix par le titulaire d'un droit du mode d'exercice qui est, entre plusieurs manières d'exercer ce droit, le plus dommageable pour autrui ou le moins conforme à l'intérêt général ;
4. l'usage d'un droit dans son seul intérêt en retirant un avantage disproportionné à la charge corrélative d'un tiers. Il résulte de ce critère que le fait pour l'employeur d'user de ses prérogatives contractuelles dans son seul intérêt est insuffisant pour caractériser l'abus ; il faut en outre que les inconvénients éprouvés par le travailleur soient sans commune mesure avec les avantages retirés par l'employeur ;
5. le détournement du droit de sa finalité économique et sociale.

Il incombe au demandeur en dommages et intérêts d'établir la faute, le dommage et le lien de causalité entre la faute et le dommage (Voir notamment C. Trav. Mons 1.06.1992, op.cit., C. Trav. Liège, 9.11.2007, J.T.T. 2008, p. 73).

Pour être abusif, le licenciement doit avoir pour but de nuire à l'employé ou avoir été donné dans des circonstances telles que, formant un faisceau de présomptions graves, précises et concordantes, elles permettent de conclure à une intention méchante chez l'employeur avec, pour l'employé, comme conséquence nécessaire dans ces deux hypothèses, un préjudice distinct de celui qui est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis. Celle-ci couvre en effet de manière forfaitaire tout préjudice, tant matériel que moral, qui résulte de la cessation du contrat. L'indemnité pour abus de droit couvre un préjudice exceptionnel qui n'est pas causé directement par le licenciement même (Voir notamment C. Trav. Mons, 1.06.1992, op.cit. ; C. Trav. Mons, 18.01.1999, www.cass.be ; C. Trav. Anvers, 15.01.2003, J.T.T. 2004, p. 266 ; Cass., 26.09.2005, J.T.T. 2005, p. 494).

Il appartient à l'employé d'établir les éléments constitutifs du licenciement abusif.

b) En l'espèce

M. H reste en défaut de démontrer une faute dans le chef de l'employeur l'ayant conduit à abuser de son droit de licencier.

Le Tribunal a considéré que le licenciement ne pouvait être une mesure de représailles vu la demande d'intervention collective introduite auprès de

PROVIKMO.

Le Tribunal a considéré ensuite que M. H n'avait pas subi de harcèlement moral de la part de M. K.

En tout état de cause, M. H reste en défaut de démontrer le dommage qu'il aurait subi distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

La demande n'est pas fondée.

DÉCISION DU TRIBUNAL,

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit le recours **partiellement fondé,**

Condamne la s.a. CONNECTON FASTENERS à payer à M. H la somme de **1.555,40 €** à titre d'indemnité complémentaire de préavis,

Déboute M. H. pour le surplus de ses demandes,

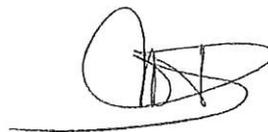
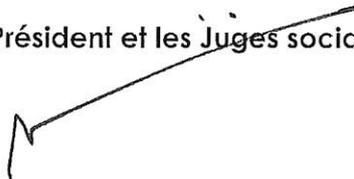
Condamne la s.a. CONNECTON FASTENERS aux dépens liquidés dans le chef de M. H à **3.000 €**, soit l'indemnité de procédure de base ainsi qu'à la contribution de **20 €** au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

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

PICCININ Françoise,
SELBIANI Dominique,
GILLES Pol,

Juge président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

Le Président et les Juges sociaux,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **03/09/2021** par **PICCININ Françoise**, Juge président la chambre, assistée de **WALLRAF Nadine**, Greffier,

Le Président et le Greffier,

