

numéro de répertoire
2021/
date du jugement
<u>18/11/2021</u>
numéro de rôle
R.G. : 20/ 2446/ 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

Neuvième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Madame **L**

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assistée de son conseil Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4000 LIEGE, Avenue Constantin de Gerlache, 41

Contre :

LA SPRL GDLEX SPRL, (BCE: 0847.119.905), dont le siège est établi rue des Champs 24 à 4020 LIEGE

Partie défenderesse, ayant comparu par son conseil Maître Rodrigue CAPART, avocat à 4020 LIEGE, place des Nations Unies, 7

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 et ses annexes reçues au greffe le 7 septembre 2020.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 14 octobre 2021.

I. LA DEMANDE

Par requête du 7 septembre 2020, Madame i D sollicite la condamnation de la SPRL GDLEX au paiement de :

- 13.440,72 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 20.556,40 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral et sexuel

A majorer des intérêts de retard à partir du 31 mars 2020 et des dépens soit :

- 2.600,00 € à titre d'indemnité de procédure
- 20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne

Elle demande également que la présente décision soit assortie de l'exécution provisoire sans possibilité de caution ni de cantonnement.

II. COMMUNICATION AU MINISTERE PUBLIC

La cause, communicable en application de l'article 764, 10° du code judiciaire a été communiquée à l'office de Monsieur l'Auditeur du travail par les soins de Madame le greffier des rôles.

Par apostille du 7 octobre 2021, Madame Sophie STENUICK, substitut de l'Auditeur du travail, a annoncé qu'en application de l'article 766 § 1^{er} du code judiciaire, elle n'estimait pas opportun d'émettre un avis.

A l'audience du 14 octobre 2021, Madame l'Auditeur a confirmé ce qui précède, qu'il en était fait mention au plumeitif.

IV. RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

V. LES FAITS

Madame D est âgée de 57 ans et de nationalité belge. Elle a travaillé pour la SPRL GDLEX dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 2 mai 2013.

La SPRL GDLEX est une association d'architectes-experts.

Madame D y occupait principalement une fonction de secrétaire de bureau, nonobstant d'autres tâches accessoires.

Du 7 février au 17 mars 2016, Madame D a été mise en incapacité de travail pour burn-out.

Au cours de son incapacité de travail, le 21 février 2019, et suite à un appel téléphonique, la requérant reçoit un courrier rédigé comme suit :

« Patricia, je fais suite notre conversation téléphonique positive de ce matin.

Je te confirme bien volontiers :

- 1. Qu'il n'est pas dans l'intention de GDLEX de se séparer de tes services ;*
- 2. Que le mode de fonctionnement de GDLEX va être sérieusement revu afin de travailler dans une atmosphère beaucoup plus sereine, efficace et moins stressante ; que les instructions destinées à améliorer le fonctionnement et le service seront établies à l'issue de chaque réunion de Direction, lors desquelles tu seras consultée sur les points qui te concernent de près ou de loin, et n'émaneront plus directement de l'un ou l'autre des associés »*

A nouveau, Madame C a été déclarée en incapacité de travail pour les mêmes raisons du 3 au 20 décembre 2019. Cette incapacité sera prolongée du 21 décembre 2019 au 31 janvier 2020.

Le 18 décembre 2019, Madame D s'est vue notifier par voie d'huissier, son congé moyennant préavis à prester de 3 mois et 18 semaines.

Madame C a sollicité les motifs de son licenciement, conformément à la C.C.T. n° 109.

GDLEX lui a répondu par courrier circonstancié le 9 janvier 2020 dans les termes suivants:

« 1. diminution du volume de travail administratif

Comme tu le sais, nous avons mis en place en 2017 la plateforme ERP X-PRTA en vue de centraliser la gestion administrative et comptable de notre activité.

En février 2019, tu t'es absentée six semaines durant lesquelles nous avons pris en charge tes tâches. Cela nous a rapidement conduits à :

- faire évoluer notre outil informatique en étroite collaboration avec la société conceptrice ;*
- optimiser l'ensemble des tâches ;*
- définir une méthodologie de travail globale pour tous nos collaborateurs, notamment au travers du Workflow des dossiers dont Benoit est l'Initiateur.*

Le 5 décembre 2019, cette méthodologie a été présentée, comme convenu, à l'ensemble de l'équipe qui la met en pratique.

Cette nouvelle méthodologie a donc permis d'automatiser de nombreuses tâches administratives répétitives. De plus, et toujours dans un souci d'efficacité et de cohérence, d'autres tâches sont désormais effectuées par les collaborateurs eux-mêmes.

Nous ne pouvons admettre qu'elles soient exécutées deux fois.

Nous avons constaté que le volume des prestations administratives à réaliser, à partir du moment où elles sont correctement comprises et mises en pratique par tous, avait de la sorte significativement diminué.

Suite à la réception de ton certificat le 3 décembre, nous avons engagé une intérimaire à mi-temps et avons rapidement constaté qu'une occupation à temps plein n'est pas nécessaire.

2-La Qualité de ton travail

Lorsque tu accomplis tes tâches, elles sont correctement exécutées.

Par contre, ton caractère réfractaire au changement et à toute discussion constructive visant l'uniformisation de la méthodologie de travail constitue un frein à la mise en pratique des décisions initiées par la direction. Cette attitude ne permet pas d'évoluer de façon pérenne dans des délais raisonnables.

Nous ajoutons à cela :

- *un manque de proactivité et une carence de gestion des priorités (p.ex. : préparation d'une réunion mensuelle reçue deux heures avant ladite réunion) ;*
- *le non-respect d'instruction données (p.ex : ton obstination à maintenir une gestion parallèle de la comptabilité alors qu'elle est intégrée à notre plateforme Informatique, ce qui génère des prestations accrues) ;*
- *la remise en question systématique de nouvelles instructions (p.ex : communication structurée des factures) ;*
- *le sentiment erroné que notre volonté légitime de faire évoluer l'organisation du travail constituerait de la répression à ton égard.*

En outre, et non exhaustivement, certaines tâches demandées maintes fois ne sont toujours pas réalisées à ce jour ou l'ont été avec un retard considérable, et notamment

- *Le listing et le mailing de prospection (syndics, courtiers d'assurance et autres) ;*
- *L'envoi de nos plaquettes publicitaires : tâche qui n'est toujours pas accomplie depuis 2 ans ;*
- *La mise à jour de la comptabilité de certains anciens dossiers ouverts avant la mise en place de notre plate-forme Informatique et qui sont toujours en cours. Cette carence nous empêche de facturer nos prestations dans ces dossiers ;*
- *Une gestion désastreuse des factures qui n'étaient pas classées dans les dossiers adéquats. Lorsque nous avons découvert ce fait, il t'a fallu plusieurs semaines pour remettre partiellement en ordre certains dossiers ;*
- *Le listing de suivi des dossiers en litige parvenu le 18 juin au lieu du 24 mai ;*
- *L'encodage incomplet des contacts à l'ouverture des dossiers, sans suivi ;*
- *Les demandes répétées d'amendement du Workflow planifié pour le 21 octobre et reçu le 18 novembre ;*

Bref la somme des éléments qui précèdent provoque une mésentente récurrente entre nous qui implique que la confiance ne pourra jamais être restaurée. »

Compte tenu du certificat médical en cours de validité, Madame D
débuté la prestation de son préavis.

n'a jamais

Le 25 février 2020, Madame D a introduit une demande d'évaluation de réintégration chez GDLEX auprès du Service extérieur de protection et de prévention du travail, le CESI.

Le CESI conclura en l'inaptitude de Madame D à reprendre le travail convenu ou tout autre travail chez son employeur.

GDLEX a constaté, le 31 mars 2020, la fin du contrat pour force majeure médicale.

VI. DISCUSSION

Madame D : estime avoir fait l'objet d'un licenciement manifestement déraisonnable. Elle considère avoir été, durant presque trois ans avant la fin de son contrat, méprisée, rabaissée et mise sous pression. Aussi, elle soutient avoir été victime de harcèlement moral de la part d'un des associés, Monsieur K , ainsi que de harcèlement sexuel de la part de deux autres associés, Messieurs G et F

GDLEX conteste l'existence d'un licenciement manifestement déraisonnable. Elle affirme avoir connu une diminution de la charge de travail administratif. Un employé à temps plein n'était plus justifié. Elle remet également en cause la capacité de Madame D à ne pas accepter les critiques et à remettre en question toute instruction allant contre la dynamique de changement. En outre, GDLEX dément toute accusation de harcèlement moral et/ou sexuel de la part de ses associés envers Madame D

VII. DECISION DU TRIBUNAL

7.1. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

7.1.1. Principes - En droit

La convention collective n° 109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de « *licenciement manifestement déraisonnable* ».

L'article 8 de la C.C.T. n°109 dispose que :

Un licenciement manifestement déraisonnable est 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.

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les

nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge.

Selon la doctrine, « Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur « normal et raisonnable » eût lui aussi pu opter pour le licenciement dans les mêmes circonstances »¹.

Le Tribunal du travail du Liège, division Dinant, a jugé le 20 mars 2017² que :

« Le Tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT. »

Le motif invoqué doit être légitime, valable et raisonnable³.

7.1.2. Régime probatoire

Concernant la charge de la preuve, trois hypothèses peuvent être envisagées, conformément à l'article 10 de la C.C.T. n° 109 :

- soit le travailleur n'a pas demandé et/ou n'a pas reçu spontanément la motivation de son licenciement et la charge de la preuve lui incombe intégralement, il devra prouver les motifs de son licenciement et le caractère déraisonnable de ces derniers ;
- soit le travailleur a demandé mais n'a pas reçu la motivation de son licenciement et la charge de la preuve incombe à l'employeur, il devra démontrer les motifs du licenciement et le caractère raisonnable de ces derniers ;

¹ S. GERARD, A.-V. MICHAUX et E. CRABEELS, « La C.C.T. n°109 Imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et – déjà – de nombreuses questions », *Chr. D.S.*, 2014/03, p. 146

² Trib. Trav. Liège, div. Dinant, 20 mars 2017, R.G. 15/1317/A, inédit

³ M. JOURDAIN, « Motif grave et licenciement abusif », in *Le congé pour motif grave*, S. GILSON (coord.), Anthémis, Limal, 2011, p.453

- soit le travailleur a demandé et a reçu, ou a reçu spontanément, la motivation de son licenciement et un partage de la charge de la preuve s'installe alors, l'employeur devra démontrer la véracité des motifs, le travailleur devra démontrer le caractère manifestement déraisonnable de ces derniers.

7.1.3. Application

Madame D : ayant sollicité les motifs qui ont conduit à son licenciement et GDLEX les lui ayant communiqués de manière circonstanciée le 9 janvier 2020, soit dans le délai légal⁴, s'il appartient à la défenderesse de démontrer la réalité des motifs, il appartient à la requérante de démontrer le caractère inexact ou déraisonnable de ceux-ci.

Elle considère que son licenciement est manifestement déraisonnable car il aurait été effectué non pour les motifs évoqués mais bien à titre de représailles contre des revendications légitimes quant à ses conditions d'occupation.

Madame D invoque une irritation entre partie quant à la commission paritaire à laquelle l'employeur devait ressortir.

Elle affirme avoir appris, de manière fortuite, qu'elle relevait de la commission paritaire 200 laquelle était nettement plus avantageuse que la CP 336 à laquelle l'employeur s'était rattaché.

Elle a, dès lors, le 19 novembre 2019 écrit aux associés de GDLEX afin de faire régulariser rétroactivement sa rémunération.

Elle est licenciée le 18 décembre 2019.

C'est ce même 18 décembre 2019 que Madame D a déposé plainte au Contrôle des lois sociales dans le but d'obtenir la régularisation de sa situation administrative et pécuniaire.

GDLEX n'avait dès lors connaissance que de la revendication sans avoir connaissance de la plainte.

Il est néanmoins hasardeux d'affirmer que le licenciement soit intervenu à raison de cette légitime revendication de reclassement paritaire et de régularisation barémique.

Ce serait, en effet, faire fi d'une part de l'évolution de l'organisation administrative de l'entreprise mais aussi, d'autre part, du contexte général de pourrissement de la relation de travail.

Le fait que GDLEX ne s'était pas encore exécuté à la date du licenciement soit juste un mois après sa demande n'est pas, en soi, particulièrement révélateur.

⁴ Article 5, C.C.T. n°109

La régularisation salariale n'interviendra qu'en janvier 2020 suite au passage d'un inspecteur du contrôle des lois sociales.

Il appartenait à Madame D de démontrer que le licenciement est intervenu exclusivement en représailles à une demande de régularisation barémique légitime, cette démonstration n'a pas été faite.

Certes, les circonstances de temps ne plaident pas pour l'employeur et la revendication a pu irriter.

Ce qui précède pourrait être déterminant si l'employeur n'avait pas longuement et adéquatement motivé le licenciement.

Or, c'est le cas et GDLEX a exposé à Madame D les motifs précis qui l'ont conduit à procéder au licenciement dans son courrier du 9 janvier 2020 auquel le tribunal renvoie⁵.

Tout d'abord, en ce qui concernait la diminution du volume de travail administratif, force est de constater que GDLEX rapporte avec crédibilité le fait que ce dernier a pu être effectué par une secrétaire à mi-temps, intérimaire lors des périodes d'incapacité, et que c'est toujours le cas à présent.

Il semble en effet établi que les associés aient trouvé une façon de travailler qui leur convient, en reprenant eux-mêmes une partie des tâches administratives tandis que d'autres ont été automatisées via la plate-forme informatique, le solde étant effectué par la secrétaire à temps partiel.

Il ne peut, aussi, être fait l'économie de la constatation de la dégradation manifeste de la relation de travail même si cette dégradation n'est pas exclusivement imputable à l'une des parties.

Ainsi, concernant le caractère jugé « *réfractaire au changement* », si on ne peut faire l'impasse sur le fait que Madame D se soit plainte plus qu'à son tour du nouveau système, on ne peut pas non plus faire l'impasse sur le fait que ce système informatique ait rendu sa tâche pénible, la mise en place du système s'étant révélée laborieuse.

La requérante s'appuie sur plusieurs mails dans lesquels elle s'adresse à Monsieur L , chargé de mettre en place une plate-forme informatique. Ces derniers révèlent de nombreux dysfonctionnements.

Il faut néanmoins concéder à l'employeur, ce que relève GDLEX dans ses conclusions, que l'implémentation d'un nouveau système informatique nécessite toujours des ajustements.

Sur ce point, si GDLEX démontre une certaine irritation de la requérante face au nouveau système, il faut bien admettre que celui-ci n'a pas donné immédiatement entière

⁵ voir pages 4 & 5 du présent Jugement

satisfaction, GDLEX échoue à tout le moins partiellement à démontrer une attitude vraiment négative de Madame D sans que celle-ci puisse toutefois se targuer de l'inverse.

Madame D ne peut en effet pas se prévaloir d'une attitude en tout temps constructive.

En conclusion, le tribunal estime que :

- Madame D n'établit pas que le licenciement ait été effectué en représailles à sa demande légitime de régularisation ;
- GDLEX démontre que la société, qui s'engageait déjà depuis quelques années sur le chemin de la digitalisation, a trouvé une méthodologie de travail qui a entraîné une baisse significative du travail administratif ;
- GDLEX démontre aussi une évolution négative de la relation de travail laquelle, néanmoins, n'est pas exclusivement imputable à Madame D ..

Compte-tenu du contexte général, il apparaissait raisonnable de mettre fin à la relation de travail.

7.2. Quant au harcèlement moral et sexuel

7.2.1. En droit – Les principes

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

« 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 ».

Le harcèlement sexuel, quant à lui, est défini par le même article comme suit :

« 3° 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 »

Il faut relever, d'emblée, que s'agissant du harcèlement sexuel, un ensemble abusif de conduites n'est pas requis. Ici, « *tout comportement* » répondant à la définition peut être qualifié de harcèlement sexuel.

La définition donnée au harcèlement moral quant à lui implique que les conduites reprochées soient répétées et constituent un ensemble abusif.

Il a été jugé par la Cour du travail de Mons⁶ qu'un événement unique, fût-il gravissime⁷, ne constitue pas un harcèlement à défaut de répétition dans le temps :

« étant donné le caractère isolé du fait reproché à (...), un élément constitutif majeur du harcèlement moral au sens légal fait gravement défaut dans le cas d'espèce : l'exigence de « plusieurs conduites, similaires ou différentes ». A défaut de répétition ou de cohérence, le caractère unique du fait identifié par le conseiller en prévention empêche en tout état de cause qu'il s'analyse comme du harcèlement moral. »

La Cour du travail de Liège dans un arrêt du 31 janvier 2017⁸ relève que la définition en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2014:

" (la définition) impose par conséquent :

a) la pluralité de conduites ; Un seul incident ne peut être considéré comme du harcèlement mais des comportements répétés ou récurrents sont requis.

b) qu'elles forment un ensemble abusif ;

Contrairement à la version antérieure du texte qui exigeait un ensemble de conduites abusives, désormais les conduites en causes ne doivent plus être individuellement abusives

(...)

c) que les conduites se produisent pendant un certain temps ;

d) que les conduites aient pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique, de mettre en péril l'emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

⁶ Arrêt du 21 décembre 2018, 2016/AM/450, B.Cl. / ASEA BROWN BOVERI SA (ABB), sur www.terralaboris.be

⁷ le cas échéant, le travailleur pourra constater un motif grave dans le chef de son employeur au sens de l'article 35 LCT

⁸ 2016/CN/3 sur www.terralaboris.be

Sont ainsi visés tant les comportements intentionnels que ceux ne présentant pas ce caractère⁹. L'exposé des motifs de la loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail est explicite à cet égard : « Il est par ailleurs important de rappeler que tant les comportements intentionnels («qui ont pour objet») que les comportements non intentionnels («qui ont pour effet») doivent être pris en compte. Certains tribunaux excluent de manière erronée les comportements non intentionnels en exigeant une intention malveillante. »¹⁰.

Tout au plus, le caractère non intentionnel peut entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif des conduites envisagées.

e) que les conduites se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux ;

f) que les conduites aient lieu lors de l'exécution du travail. Par ailleurs, les conduites peuvent être similaires ou différentes et internes ou externes à l'entreprise ou à l'institution. "

Cette définition permet d'éviter l'amalgame. Elle permet de distinguer les directives et les instructions de l'employeur qui forment la substance de l'engagement du travailleur de celles qui ne le sont pas et sortent de ce cadre ¹¹.

Ainsi, l'exercice de l'autorité et du pouvoir disciplinaire n'est pas en soi constitutif de harcèlement, même si le travailleur concerné le ressent de manière blessante, insultante ou humiliante¹².

De même, un conflit entre personnes n'est pas du harcèlement¹³.

Il a été écrit à ce propos que :

⁹ C. trav. 19 août 2008, R.G. : réf 310, Juridat ; C. trav. Liège, 14 novembre 2014, R.G. : 2014/CL/6, Juridat ; G. Zorbas, « Regards sur l'évolution juridique en matière de harcèlement » In A. Nayer et C.E. Clesse, Du risque professionnel au bien-être. Approches juridique et psychosociologique, Limal, Anthemis, 2012, p. 83 et les références citées.

¹⁰ Doc. Parl., Ch., n° 51-2686/001, p. 16.

¹¹ J.-Ph. CORDIER, « La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », in *Questions de droit social*, Commission Université- Palais, 2002, vol.56, p.385, spéc. p.404

¹² Cour trav. Anvers, 21 décembre 2005, *Chron.D.S.*, 2008, p.732. Jugé que « Le harcèlement ne se mesure pas au ressenti, nécessairement subjectif, mais à partir de conduites qui peuvent être objectivées dans le temps et l'espace » : trib. trav. Bruxelles, 30 novembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p.200.

¹³ Cour trav. Liège, 15e ch., 12 mars 2009, R.G. n°34.757 ; Cour trav. Bruxelles, 19 août 2008, *J.T.*, 2008, p.586.

« la jurisprudence considère que l'existence de conflits ou de tensions ou l'existence d'une ambiance de travail détestable ne suffisent pas à établir l'abus dans le chef de l'employeur »¹⁴

Des problèmes de communication ou relationnels ne rentrent pas dans la notion de harcèlement.¹⁵

La Cour du travail de Liège a considéré que :

« L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 vise le harcèlement mais pas le conflit. Le harcèlement présuppose que la personne hypothétiquement harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a pas provoqués, ni entretenus par sa propre attitude alors que dans le conflit, les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et il n'existe pas de déséquilibre entre les parties »¹⁶

Il est usuel que l'hyper conflit surgisse entre deux clans ou que deux clans se groupent autour des deux personnes en conflit. Les deux personnes en conflit auront une certaine place relativement équivalente dans l'organigramme ou, par leurs fonctions respectives, seront considérées comme sur un certain pied d'égalité.

M.-F. HIRIGOYEN écrit à ce sujet que :

« Dans le harcèlement moral, il ne s'agit plus d'une relation symétrique comme dans le conflit, mais d'une relation dominant dominé, où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité. »¹⁷

Enfin, il existe plusieurs formes de harcèlement dont celle appelée « le bullying ». Elle est définie ainsi :

« (de l'anglais « to bully »), qui est une pratique de management : il s'agit de mettre le travailleur sous pression constante, ce qui rejoint le « management par le stress », modèle raisonné de management, qui considère qu'il existe un « bon stress » pour le développement de l'entreprise »¹⁸.

En ce qui concerne le harcèlement sexuel, les mêmes auteurs estiment que :

« Il peut s'agir de ce qui a été qualifié de « petite » forme de harcèlement (regards insistants ou concupiscent, regards qui déshabillent, remarques équivoques ou

¹⁴ J-Ph. CORDIER et P. BRASSEUR, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits ... Etudes pratiques de droit social*, Kluwer, 2009/1, p. 136, sous n° 262

¹⁵ Trib. trav. Bruxelles, 20 décembre 2004, *Rev. rég. dr.*, 2005, p.77.)

¹⁶ C. trav. Liège (Liège), 15^e chambre, 12/3/2009, 34757/07, publié sur www.juridat.be

¹⁷ « Le harcèlement moral dans la vie professionnelle, Paris, Syros, 2001, p32, cité par le Guide Social Permanent – Droit du travail : commentaires, Partie III – Livre V, Titre II, Chapitre IV, n°1450 ; cfr également dans le même ouvrage n°1470 citant T.T. Gand, 23.9.2005 (TGR-TWVR, 2006, p73) citant lui-même TT Gand, 13.5.2005, RG N°159 843/03)

¹⁸ M. JOURDAN, S. REMOUCHAMPS, S. CALA, *Harcèlement, violence au travail et risque professionnel*, Colloque Charleroi, Février 2005, www.terralaboris.be, p. 16

insinuations, exposition de photos pornographiques, propositions compromettantes³²) ou des faits présentant un degré de gravité variable (attouchements, le fait d'arracher les vêtements de l'intéressé, des coups et blessures, voire un viol).¹⁹»

S'agissant de faits dont la preuve peut s'avérer être difficile à rapporter, il est intéressant de se pencher sur la question du mécanisme probatoire.

7.2.2. Mécanisme probatoire

L'article 32 *undecies*, § 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.

La Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 24 octobre 2012²⁰ relève que :

« Le partage de la preuve s'inspire du mécanisme existant en matière de discrimination: ce mécanisme vise, d'une part, à garantir l'effectivité de la protection de la victime²¹ et, d'autre part, à éviter que la victime doive rapporter la preuve d'un fait négatif, à savoir l'absence d'autre raison au traitement défavorable dont elle est l'objet, que la discrimination ou le harcèlement²². ».

7.2.3. Indemnisation

L'article 32 *decies* § 1^{er}/1 de la loi précitée du 4 août 1996 dispose que :

« Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.

En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime :

1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver

¹⁹ *Ibidem*, p. 17

²⁰ RG 2011/AB/10 sur www.terralaboris.be

²¹ Cl.U.B., aff. C-109/88, DANFOSS, arrêt du 17 octobre 1989, Rec. J-3199, point 14; aff. C-236/98, IAMO, arrêt du 30 mars 2000, Rec. J-2189, point 53'

²² Conclusions présentées par l'avocat-général LENZ le 14 juillet 1993 dans l'affaire ENDERBY, C-127/92, Rec. J-5554, point 24 ; voy. dans le même sens, Doc. parl. Chambre, n°51-27201009, p. 89.

l'étendue de ce dommage;

2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes :

- a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;*
- b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;*
- c) en raison de la gravité des faits. »*

7.2.4. Application quant au harcèlement moral

Comme GDLEX le précise elle-même dans son courrier exposant les motifs du licenciement, il existait une mésentente récurrente entre Madame DE KIMPE et les associés.

Cette mésentente dont le tribunal a déjà estimé qu'elle n'est pas exclusivement imputable à l'employeur était une raison légitime de mettre fin à la relation de travail.

Le tribunal donne à ce sujet un certain crédit à l'attestation de Monsieur L²³ quand il parle de « *forte personnalité (à qui) il est difficile d'accepter la critique* ».

Cette mésentente est néanmoins surtout la résultante du comportement de certains associés et particulièrement de Monsieur K

Le terme mésentente pourrait, certes, se limiter à un problème relationnel, un conflit voire, à un hyper-conflit, les faits ne permettent pas d'aboutir à une telle conclusion.

L'hyper conflit suppose des attaques mutuelles entre des personnes occupant des positions sensiblement similaires.

Madame D a été l'objet d'agissements unilatéraux qu'elle n'a pas - ou très peu - provoqué.

En l'espèce, il s'agit des mails adressés par Monsieur K

Il convient de rappeler que Madame I était la seule travailleuse qui s'occupait de l'aspect administratif des expertises effectuées par les architectes associés de la SPRL.

Le lien hiérarchique entre Madame D et Messieurs K, G et F est incontestable.

Dès lors, il est évident que Monsieur K s'est adressé à Madame D de manière désobligeante, méprisante voire offensante et ce de façon répétitive. L'usage de majuscules, de la police 36 et du rouge pour une phrase telle que :

²³ Pièce 23 du dossier de la défenderesse

« Bref : débat clos parce que j'ai autre chose à faire... et TOI AUSSI » ou encore :

« Patricia, j'ai dit c'est PAS GRAVE alors passe pas ton temps à te justifier... travaille »

laissent plus qu'à désirer.

Il est évident qu'il existe d'autres manières de s'adresser à un collaborateur. Si tant est que Madame D avait mal compris une tâche, une réponse plus constructive aurait été la bienvenue.

Madame C, par ses réponses, ne témoigne pas d'une attitude qui aurait pu entretenir de tels agissements.

Rappelons que dans un contrat de travail, les parties ne sont pas égales, l'employeur ayant l'autorité sur le travailleur, il doit en user avec mesure conformément aux articles 16 et 20 de la LCT soit dans le respect et les égards mutuels.

Certes, si les comportements s'étaient limités à un usage impropre de la communication écrite, mais aussi probablement verbale, le tribunal pourrait conclure un management déficient sans pour autant retenir forcément un comportement harcelant.

Il ne s'agit cependant pas des seuls faits.

En effet, lorsque Madame C le 3 décembre 2019, a communiqué son certificat d'incapacité, GDLEX a raillé cette dernière tout en laissant transparaître plus qu'un doute quant à sa réalité.

En effet, ce 3 décembre 2019, à 8 h 03, Madame C a annoncé à Monsieur F qu'elle aurait du retard. Elle se rend chez le médecin mais ne l'annonce pas encore.

A 11 h 14, elle envoie un email avec, en pièce jointe, son certificat médical.

A cela, Monsieur G répond :

« .

Nous accusons bonne réception de ton mail de ce jour à 11h14, transmettant ton certificat pour « cause de maladie à 100% ».

Nous sommes assez étonnés, car tu étais hier en pleine forme, et que tu as en outre envoyé un message ce matin à 8h03 à , pour lui indiquer « j'arriverai avec du retard aujourd'hui ».

Nous constatons donc que ton message était un mensonge et que tu n'étais pas sur la route pour venir travailler, mais que tu te rendais chez ton médecin pour y obtenir un certificat de maladie.

Nonobstant ta maladie à 100%, ce certificat indique « sortie autorisée », et nous sommes de ce fait rassurés sur le fait que ta maladie n'est pas trop grave

Pour le surplus, nous constatons que, contrairement à ce qu'implique ton travail, tu n'as pas posté le courrier postal d'hier qui est donc toujours sur ton bureau.

Nous te souhaitons un prompt rétablissement.

Cordialement. »

Il ne s'agit pas de l'e-mail adressé par un employeur raisonnable, normalement prudent et diligent.

Il s'agit, au contraire, d'un raccourci assez surprenant, un peu scandaleux, traitant la travailleuse de menteuse dès lors qu'elle a annoncé arriver avec du retard sans signaler qu'elle se rendait chez son médecin.

Aussi, la formulation choisie par Monsieur G est particulièrement malheureuse dès lors qu'elle traduit sans équivoque qu'il considère que ce certificat est un certificat de complaisance. Madame D aurait ainsi été chez le médecin pour obtenir un certificat, laissant supposer, ainsi, que le médecin est une sorte de distributeur automatique de ce genre d'attestation.

C'est une forme de management inefficace, désastreux et blessant lequel fait un lien hasardeux entre la réalité, la gravité, la sincérité d'une incapacité et la sortie autorisée.

Malgré le souhait que Madame D se rétablisse promptement, cet email ne constitue pas la réponse que tout employeur normal et raisonnable aurait envoyée.

Suite à l'annonce d'une incapacité de travail, force est de constater que cet email est particulièrement intimidant voire, incriminant. Il confirme l'absence de symétrie dans la relation et l'existence d'une relation qui pourrait s'apparenter à du « *dominant-dominé* ».

Faut-il rappeler que face à un certificat dont on doute, il existe des médecins-contrôleurs ?

Enfin, douze jours après le licenciement de Madame D soit le 30 décembre 2019, Monsieur K a fait preuve de ce qui ne peut être qualifié que de mesquinerie en lui adressant une facture s'élevant à 1.690,21 € pour un service qu'il lui avait rendu le 26 mars 2015.

En effet, Madame D s'apprêtait à acheter un bien immobilier et Monsieur K, à une époque où les parties s'entendaient encore bien, avait procédé à cette visite du bien.

Comme l'avait soulevé à juste titre celui qui était alors le conseil de Madame E si cet état des lieux n'avait pas été fait par pure amitié, Monsieur K n'aurait pas

manqué d'établir une facture à l'attention de Madame D en temps et heures.

L'avocat en avait conclu avec justesse que cette réclamation d'une somme importante s'inscrivait dans le contexte malsain qui existait chez GDLEX.

Le tribunal rajoutera qu'il s'agit, aussi, d'une tentative de déstabilisation et/ou d'intimidation.

Aucune suite n'a été donnée par Monsieur K . Ce silence en dit long ...

7.2.5. Application quant au harcèlement sexuel

Madame D a été destinataire de trois mails à contenu sexuel.

Certes, aucun d'entre eux ne lui adressaient un message sexuel direct mais ils consistaient chacun en soit des liens vers des sites à caractère sexuel ou des publicités du même genre et par caractère sexuel le tribunal entend graveleux.

GDLEX avance que ces emails n'étaient pas directement adressés à Madame D car, envoyés à l'adresse générale de GDLEX.

Or, l'ensemble des pièces fournies par Madame D/ mais aussi par GDLEX également démontre sans aucun doute possible que Madame D était la seule à utiliser et gérer l'adresse mail « ». Rien d'étonnant en soi, elle était la seule secrétaire de la société.

GDLEX affirme que ces envois étaient la continuité de discussions légères tenues avec Madame D sur le temps de midi, discussions portant sur ses aventures intimes.

En d'autres termes, GDLEX plaide le consentement à tout le moins implicite.

Cette affirmation est purement unilatérale, rien ne permet de la contextualiser, l'absence de texte dans les emails ne permet en tout cas pas de dire s'ils étaient la suite de l'une ou de l'autre conversation.

Par ailleurs, GDLEX ne démontre pas que Madame D aurait réagi favorablement à ces emails, en répondant et/ou en abondant dans un sens permettant d'affirmer qu'elle était à l'aise avec ce type d'envois.

Il faut rappeler que la sexualité n'a pas grand-chose à faire sur le lieu travail et que l'envoi d'e-mails graveleux ou offensants est constitutif d'indices de harcèlement sexuel.

7.2.6. Conclusions

Le tribunal estime, en ce qui concerne le harcèlement moral, que Madame D a bien fait l'objet, particulièrement de la part de Monsieur K, mais aussi de Monsieur G, de comportements répétés qui constituent un ensemble abusif de conduites inappropriées.

Le ton et la forme utilisés sont manifestement blessants, méprisants et inappropriés.

En ce qui concerne le harcèlement sexuel, le tribunal estime qu'à quelques reprises certains des associés de GDLEX ont fait preuve d'une certaine vulgarité, d'une certaine liberté de ton qui n'ont pas forcément lieu d'être sur le lieu de travail constituant, selon la définition légale, des indices d'un comportement non désiré par écrit, peut-être aussi verbalement et manifestement à connotation sexuelle susceptible d'avoir pour effet de porter atteinte à la dignité de la requérante ou de créer un climat offensant.

Sur cet aspect, certes, la preuve en est moins rapportée mais l'est suffisamment pour inverser la charge de cette dernière.

Dès lors, la charge de la preuve revient à GDLEX, il lui appartient de démontrer que ces e-mails étaient désirés et/ou non constitutifs de harcèlement sexuel, elle succombe à la charge de cette preuve.

Enfin, GDLEX affirme que Madame D ne démontre aucun dommage en lien causal avec le prétendu harcèlement.

Cet argument est irrelevant s'agissant de l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 32 desies § 1/1 2°.

Surabondamment, le tribunal constate l'état de burnout récidivant chez la requérante lequel est manifestement, du moins pour partie, en lien causal.

En résumé, il y a lieu de reconnaître que la requérante a fait l'objet d'un harcèlement moral et qu'elle rapporte des indices sérieux de harcèlement sexuel sans que la défenderesse en rapporte la preuve contraire.

7.4. L'indemnisation

Comme réparation du préjudice moral et matériel causé par le harcèlement moral et sexuel dont elle a fait l'objet, Madame D a opté pour les dommages et intérêts fixés forfaitairement comme rappelé supra.

En l'espèce, il y a lieu de lui reconnaître le bénéfice de l'indemnisation forfaitaire s'élevant à 6 mois de rémunération brute car l'auteur du harcèlement se trouve dans une relation d'autorité avec la victime²⁴.

Madame D fixe son dommage forfaitaire à hauteur de 20.556,40 € ce qui constituerait, pour elle, six mois de rémunération.

Néanmoins, GDLEX, sans être autrement contesté, fournit un calcul alternatif de la rémunération à prendre en compte au titre infiniment subsidiaire de ses dernières conclusions.

²⁴ article 32 desies § 1/1 2°, b de la loi du 4 août 1996

A défaut de tout élément de contestation, le tribunal retiendra le calcul fourni par GDLEX. Le montant annuel à prendre en compte comme rémunération de Madame D s'élève à 39.944,85 €.

L'indemnité forfaitaire de 6 mois sera fixée à la somme de 19.972,42 €.

7.6. Les dépens

Les parties sollicitent chacune la condamnation de l'autre aux dépens, liquident toutes deux l'indemnité de procédure à la somme de 2.600 €.

L'article 1017 du Code judiciaire dispose que :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement. »

L'article 1022 du code judiciaire, tel que modifié par l'article 7 de la loi du 21 avril 2007, dispose que :

A la demande d'une des parties, et sur décision spécialement motivée, le juge peut soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

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

En l'espèce, rien n'indique qu'il y ait lieu de déroger au droit commun.

7.7. Exécution provisoire

GDLEX sollicite que le jugement à intervenir ne soit pas déclaré exécutoire par provision ou qu'à défaut, la faculté de cantonner lui soit réservée.

L'article 1397 du Code judiciaire dispose que :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande

d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires. »

L'article 1398 précise quant à lui que :

« L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit.

Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement. »

L'article 1397 précité ne permet au tribunal de s'écarter du principe de l'exécution provisoire que par une décision spécialement motivée.

L'inconvénient lié à l'exécution provisoire d'une somme soumise à l'impôt et/ou à la cotisation sociale est réelle et frappe les deux parties.

Elle permet, cependant, de se prémunir contre les recours dilatoires et contre l'insolvabilité, toujours possible, de la partie succombante.

Il faut, néanmoins, reconnaître qu'en l'espèce la solution ne s'impose pas d'elle-même, un appel ne serait pas forcément dilatoire ou voué à l'échec.

L'exécution provisoire sera écartée.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

La cause ayant été communiquée au Ministère public lequel, en application de l'article 766 § 1^{er} du Code judiciaire, a estimé ne pas devoir émettre d'avis.

DIT l'action recevable et partiellement fondée.

CONDAMNE la SPRL GDLEX à payer à Madame D. la somme de 19.972,42 € au titre de dommages et intérêts forfaitaires correspondant à 6 mois de rémunération brute.

CONDAMNE la SPRL GDLEX aux dépens étant l'indemnité de procédure d'un montant de 2.600 euros et la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne de 20 euros.

Ecarte l'exécution provisoire.

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

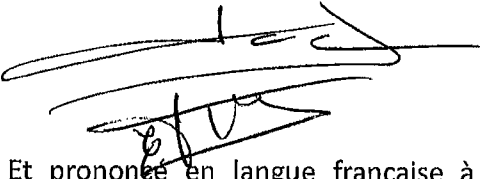
VAN PRAAG FABRICE,

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

VANDER AUWERA FABIEN,
FIRQUET JEAN-MARIE,

Juge social employeur,
Juge social employé,

Les Juges sociaux,



Et prononcée en langue française à l'audience publique de la même chambre le
18/11/2021 par **PICCININ FRANCOISE**, Juge, président la chambre, assistée de **BOLLETTE**
MARIE-CHRISTINE, Greffier,

La Présidente et le Greffier,

