

numéro de répertoire

2022/ 14314

date du Jugement

24/11/2022

numéro de rôle

R.G. : 16/ 4218/ 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

Onzième chambre

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur H

Partie demanderesse,

Représentée par la C.S.C. LIEGE-HUY-WAREMME, à 4020 LIEGE 2, Boulevard Saucy 8-10 et ayant comparu par Monsieur (porteur de procuration écrite au sens de l'article 728 al.3 du code judiciaire)

Contre :

La SA LIEGE AIRPORT, immatriculé à la BCE sous le numéro 0440.516.788, dont le siège social est établi à l'aéroport de Liège bâtiment 50 à 4460 GRACE-HOLLOGNE

Partie défenderesse,

Représentée par Maître STAS ZOE, avocat loco Maître CLESSE JACQUES, avocat, à 4000 LIEGE, quai de Rome, 2

I. 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 reçue au greffe le **09/08/2016** ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le **03/10/2017** ;
- la requête 747§2 CJ adressée par la partie **défenderesse** versée au dossier de procédure le **19/11/2018** ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la chambre de céans le **08/01/2019** ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le **15/03/2019** ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **07/05/2019** ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **24/09/2019** ;
- le jugement du tribunal du travail de Liège rendu le **21/11/2019** ;
- le PV de comparution personnelle de parties du **19/05/2022** ;
- le dossier d'enquête ;
- les conclusions après enquête de la partie défenderesse reçues au greffe le **13/07/2022** ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le **10/08/2022** ;
- les conclusions de synthèse après enquête de la partie défenderesse reçues au greffe le **08/09/2022** ;
- l'état de dépens ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **20/10/2022**.

II. Les antécédents, l'objet du recours et la position des parties.

1.

Les faits de la cause ont été rappelés dans le jugement prononcé le 21/11/2019 par le Tribunal de céans ; il y est renvoyé.

Il est néanmoins utile de rappeler que monsieur F travaillait en qualité de mécanicien-soudeur pour le compte de la S.A. Liège AIRPORT au terme d'un contrat de travail d'ouvrier, prenant cours le 01/10/2010 pour une durée indéterminée.

Par courrier du 19/08/2015, le directeur général de la S.A. Liège AIRPORT informe monsieur H qu'il met fin aux relations contractuelles moyennant le paiement d'une indemnité de rupture compensatoire de préavis équivalente à 35 jours et 10 semaines.

Par courrier recommandé du 30/08/2015, monsieur H écrit au directeur des ressources humaines afin d'obtenir les motifs concrets de son licenciement.

Le 04/09/2011, le directeur des ressources humaines lui répond :

« Nous vous avons adressé, le 13/03/2014, une lettre d'avertissement suite à un comportement agressif à l'égard d'un de vos collègues.

Ce 18/08/2015, vous avez repris le travail après une absence de deux mois. Lors d'un entretien avec votre responsable de service, vous lui avez déclaré que si cela se passait mal avec un de vos collègues, vous en viendriez aux mains. Le même jour, peu après 14 heure, vous avez eu une nouvelle altercation avec un autre collègue, monsieur F

Ce 19/08/2015, nous vous avons entendu. Vous étiez assisté, à votre demande, par votre délégation syndicale. Lors de cet entretien, nous vous avons informé qu'en raison de votre conduite nous étions contraints de mettre fin au contrat de travail ».

Par requête déposée au greffe le 09/08/2016, monsieur H postule la condamnation de son ancien employeur au paiement d'une somme de 11 080, 07 euros imposable soit 17 semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Dans le cadre des débats, monsieur H soutient que son licenciement est intervenu dans un contexte de harcèlement, son employeur ayant choisi la facilité en se séparant de lui, au lieu de solutionner le problème.

La S.A. LIEGE AIRPORT postule le débouté des demandes de monsieur H les motifs de son licenciement sont raisonnables et fondés sur un comportement inadéquat au sein de son équipe de travail. À titre infiniment subsidiaire, la société sollicite la réduction de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à l'équivalent de 3 semaines de rémunération.

2.

Par jugement du 21/11/2019, le Tribunal dit pour droit que monsieur H a valablement sollicité les motifs concrets de son licenciement, conformément à l'article 4 de la Convention collective de travail n°109, alors que la S.A. LIEGE AIRPORT y a répondu dans les formes et délais

requis.

Concernant l'analyse du caractère manifestement déraisonnable du licenciement, invoqué par monsieur H le Tribunal constate que les difficultés relationnelles vécues au sein de l'entreprise étaient antérieures à la fin de son contrat de travail. Il s'interroge sur les procédures mises en place par l'employeur lorsque des faits de harcèlement ont été signalés.

Ainsi, il a été jugé que « *Les motifs du licenciement de monsieur H en ce qu'ils sont fondés sur la seule conduite de ce dernier doivent être considérés comme disproportionnés au regard du contexte décrit, à moins que l'employeur ne démontre s'être comporté comme un employeur normal et raisonnable* ».

Des mesures d'instruction sont ordonnées à savoir la comparution personnelle de monsieur H. et l'audition de messieurs S, directeur des ressources humaines en fonction au moment du licenciement et P, responsable de la maintenance.

La S.A. LIEGE AIRPORT est invitée à produire son règlement de travail.

3.

Dans ses conclusions après enquête, **monsieur H** rappelle le climat délétère régnant depuis plusieurs années au sein de l'atelier où il exerçait, ainsi que l'inaction et le désintérêt de sa hiérarchie.

En substance, il estime que son licenciement constitue un choix de facilité posé par la direction, laquelle a évité d'analyser le fonctionnement global du service et de remédier aux problèmes connus.

Des auditions de messieurs S et F, il confirme qu'aucun suivi sérieux n'a été donné à la situation conflictuelle, vécue au sein de son équipe de travail. Lors de sa comparution personnelle, monsieur H relève notamment avoir informé la direction de cet état de détresse, la consultation du médecin du travail et l'absence de suivi de la direction.

En conclusion, il estime que la décision de la S.A. LIEGE AIRPORT de le licencier n'aurait pas été prise par un employeur normal et raisonnable ; ce choix est manifestement déraisonnable et donne lieu au paiement d'une indemnité.

La S.A. LIEGE AIRPORT soutient le non-fondement du recours. En substance, elle rappelle le caractère marginal du contrôle judiciaire sur la décision de licenciement. Elle relève que le harcèlement évoqué par monsieur H n'est pas établi, alors que l'employeur a pris les mesures nécessaires et raisonnables dans le contexte décrit.

À titre subsidiaire, elle sollicite la réduction de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à l'équivalent de trois semaines de rémunération.

Elle sollicite la condamnation de Monsieur H aux dépens, liquidés à l'indemnité de procédure d'un montant de 1 540 euros.

III. L'analyse et la décision du Tribunal

1.

À titre liminaire, il y a lieu de clarifier la position du Tribunal quant à sa décision du 21/11/2019.

Contrairement à ce que monsieur H soutient, il n'a pas été décidé que le licenciement était déraisonnable au sens de la CCT n°109. En effet, si le Tribunal a considéré comme fondés les faits liés à la conduite de monsieur H et évoqués à l'appui du licenciement, ce dernier n'est qualifiable de manifestement déraisonnable que s'il est démontré que l'employeur n'a pas agi comme un employeur normal et raisonnable.

L'article 10 de la C.C.T. n° 109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement. Cette répartition est liée au respect ou non de la procédure de communication des motifs concrets qui ont conduit au licenciement (articles 5 et 6 de la C.C.T.). Cette disposition prévoit que :

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

Le texte, en prévoyant que chacune des parties qui allègue des faits en assume la charge de la preuve, fait application du droit commun de la preuve¹. Le droit commun de la preuve est régi par les articles 8.4 et suivants du Livre 8 du nouveau Code civil (celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation).

Certains auteurs ont écrit que : « *l'employeur doit apporter la preuve du motif avancé tandis que le travailleur doit apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement et, en tout état de cause, que le motif ayant présidé à la rupture est "manifestement déraisonnable"* »².

En l'espèce, il a été décidé que les motifs à l'origine du licenciement sont établis. Dès lors, il appartient à monsieur H d'apporter la preuve du caractère manifestement déraisonnable de son licenciement. Précisément, il doit établir que la S.A. LIEGE AIRPORT n'a pas agi comme un employeur normal et diligent en préférant rompre son contrat – nonobstant le paiement d'une indemnité de préavis – plutôt que de tenter d'apaiser le climat conflictuel au sein service où il était affecté.

La charge de la preuve que la direction de la S.A. LIEGE AIRPORT ne s'est comportée comme un employeur prudent et diligent repose donc sur le demandeur, conformément à l'article 10, 1° de

¹ A. Fry, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable »

² S. GILSON et F. LAMBINET, « Fifteen shades of CCT 109 – les 15 degrés du manifestement déraisonnable » In Droit du travail tous azimuts, Liège-Bruxelles, CUP, Larcier, 2016, p. 368).

la CCT 109.

Toutefois, le principe de la collaboration à l'administration de la preuve trouvera toujours à s'appliquer dans cette optique civiliste ; la comparution et les enquêtes ont été ordonnées à cette fin.

2.

Il est un fait que le terme « *harcèlement* » au travail n'a été évoqué pour la première fois, par le médecin traitant de monsieur H. que postérieurement à son licenciement.

Cependant, les attestations produites par monsieur H. mais également son audition auprès de l'ONEm, témoignent à suffisance d'un certain acharnement à son égard, de la part de ses collègues de travail.

Ainsi, monsieur S. délégué syndical, déclare :

« A de nombreuses reprises monsieur H. est venu se plaindre des conditions dans lesquelles il devait effectuer son travail à la maintenance. Il décrivait des situations où il retrouvait son lieu de travail en désordre alors qu'il prenait soin de le ranger chaque jour. Une situation d'isolement de la part de ses collègues. Des moqueries continuelles pour des choses futiles. Il me disait se plaindre à son chef d'atelier direct mais que celui-ci n'avait pas l'air de prendre des décisions pour faire cesser cette situation. En fait une ambiance de travail malsaine continue contre lui. En ma qualité de délégué syndical, j'ai, à plusieurs reprises relaté les faits au directeur des ressources humaines pour qu'il analyse de son côté la situation via sa hiérarchie. Celui-ci m'a assuré qu'il enquêtait de son côté. Je lui avais également signalé que H. avait raconté son vécu sur son lieu de travail auprès de la personne de confiance de l'entreprise qui a du noter ses déclarations. Le conseiller en prévention de l'entreprise était également au courant de la situation. Au mois de juin 2015 au CPPT et sur intervention de mon collègue représentant au CPPT une demande d'analyse des risques psychosociaux dans l'atelier maintenance ou travaillait monsieur H. était souhaitée »³.

Monsieur S. collègue de travail au sein du même atelier que monsieur H. évoque :

« J'ai travaillé trois années complètes au 102 de Liège Airport (Atelier maintenance). J'ai fréquenté H. ainsi qu'un peu tout le monde. Très vite j'ai pu constater l'isolement complet et définitif de H. Pour des raisons diverses et futiles l'isolement de celui-ci est devenu très vite invivable pour lui à mon avis). Il n'a pas été le premier à vivre cette situation dans l'atelier... Au fil du temps j'ai bien constaté par moi-même que pour travailler à l'atelier demandait bien plus d'énergie que nécessaire. Pourtant il n'a pas hésité à créer de A à Z un atelier complet de soudure adapté aux normes de sécurité, plusieurs (collègues étaient envieux), aspiration, table de travail espace de rangement etc... Le lieux en question était toujours propre et rangé pour le lendemain bref un espace de travail adapté où il y fait bon travailler. H. tenais à son intégrité, à ne pas devenir en plus d'être isolé la tête de turc du service, à de nombreuses reprises il a demandé aux supérieurs d'intervenir dans son sens sans succès ».

³ Pièce 4 du dossier du demandeur

Messieurs G et M font également état des moqueries dont le demandeur était victime de la part de ses collègues de travail.

Enfin, l'épouse de monsieur H atteste également du mal être de son époux et qualifie de harcèlement (employant le mot « maltraitance psychologique, brimades), la situation vécue au travail, durant deux ans. Bien que les déclarations de cette dernière doivent être prises avec la plus grande réserve, elles alimentent celles des collègues de travail.

Nonobstant la tardiveté de l'évocation du terme « harcèlement » par le médecin traitant, il est établi que monsieur H rencontrait de sérieuses difficultés relationnelles au travail, dont il était la victime. Par ailleurs, il est important de relever que les collègues de travail reconnaissent la qualité du travail de monsieur F et son implication.

Ce climat délétère au sein de l'atelier n'est, en soi, pas contesté par son ancien employeur.

La souffrance relationnelle au travail, rencontrée par monsieur H a été dénoncée par ce dernier auprès de plusieurs intervenants. Ainsi, il s'est entretenu avec la direction des ressources humaines, en la personne de monsieur S. Monsieur H a également rencontré la personne de confiance, alors qu'une analyse des risques psychosociaux a été sollicitée par lui, en juin 2015. Monsieur H s'est également confié auprès de sa délégation syndicale et a consulté la médecine du travail.

Ainsi, monsieur H n'est pas resté passif quant à sa situation ; il s'en est plaint auprès de plusieurs intervenants.

Dans ces conditions, il appartenait à son employeur d'assurer son bien-être au travail.

3.

La S.A. LIEGE AIRPORT dépose son règlement de travail, lequel prévoit qu'en cas de harcèlement, le travailleur est invité à s'adresser à la personne de confiance ou directement au conseiller en prévention.

Si la procédure existe en théorie, encore faut-il qu'elle soit utilement mise en pratique. A l'estime du Tribunal, la S.A. LIEGE AIRPORT ne démontre pas avoir agi comme un employeur normal et raisonnable au regard de la situation vécue et dénoncée par monsieur F.

Ainsi, dans son audition, monsieur S décrit les mesures qui ont été adoptées suite à la plainte de monsieur H : *« Il avait eu contact avec la personne de confiance, qui a fait un rapport, lui a fait connaître ses droits en matière de harcèlement. A fait un rapport, je ne sais plus si oral ou écrit, avait entendu les deux parties. Nous avons écouté aussi d'autres personnes sur le terrain. Quand nous en avons été informé nous avons entendu les parties, le conseiller en prévention, les deux parties avec des représentants syndicaux. On a essayé de savoir ce qui se passait. La décision managériale était que les personnes aient un minimum de contact ».*

En définitive, une seule mesure a été prise par la direction des ressources humaines, comme le confirme le responsable de la maintenance, monsieur P : *« Par la direction, on m'a demandé de les séparer, de décaler leur horaire, ils n'étaient présents que 3 jours semaines quand je devais leur donner des taches je les mettais chacun d'un côté ».*

Dans son audition, monsieur P déclare que : *« Avec la direction des ressources humaines*

à cet époque, les informations partaient mais il n'y avait aucune information en retour ». Ce sentiment est partagé par Monsieur H qui, lors de sa comparution personnelle, déclare : « Quand j'ai vu Monsieur S, j'ai eu l'impression qu'on ne m'écoutait pas que j'étais dérangeant ».

Concernant la mesure adoptée, monsieur H explique, lors de sa comparution personnelle, que : « Je m'adressais à monsieur P quand il y avait un problème. Je confirme qu'il y a eu des mesures pour nous séparer. On m'avait dit que j'étais à l'atelier soudure seul mais après quelque semaines tout le monde y avait accès. Malgré les mesures j'avais quand même des contacts, c'était inévitable. J'ai été reçu une fois par la personne de confiance, la deuxième fois par la médecine du travail. J'ai craqué devant le médecin. Elle m'a amené devant le chef des pompiers qui a rédigé un rapport ».

De ce qui précède, il en ressort que l'intervention du service des ressources humaines s'est limitée au strict minimum, alors que les problèmes relationnels au sein de l'atelier concerné par monsieur H était présents de longue date.

Lors de sa comparution personnelle, monsieur H a déclaré : « La personne de confiance voulait que je dépose plainte à la police mais je n'ai pas voulu le faire. J'avais peur que ce soit encore pire ». Cette déclaration témoigne à nouveau du mal-être rencontré par monsieur H elle ne peut être interprétée contre lui pour conclure à son immobilisme, face à la situation rencontrée.

Monsieur H a subi une période d'incapacité de travail du 19/06/2015 au 04/08/2015. Après plusieurs jours de congé, il réintègre son poste de travail le 18/08/2015.

Il est licencié le lendemain de son retour.

Monsieur H explique, ce qui est confirmé par l'attestation écrite de son épouse, qu'il a perdu patience à son retour d'incapacité, constatant qu'aucune mesure supplémentaire n'avait été adoptée par la direction.

Si le comportement invoqué par l'employeur à l'appui de son licenciement (altercation verbale et menace « d'en venir aux mains ») n'est pas excusable, il doit être apprécié au regard du contexte décrit et du ressenti de monsieur H lors de sa reprise.

4.

La notion du caractère manifestement déraisonnable du licenciement suppose une appréciation du caractère légitime, valable et raisonnable du motif invoqué. Si les juridictions du travail disposent d'un contrôle d'appréciation marginal quant à la décision de l'employeur, ce dernier doit néanmoins se comporter comme un employeur raisonnable, dans sa décision de licencier.

En l'espèce, il ne s'agit pas de condamner une défaillance dans la gestion du conflit connu par l'employeur. La direction des ressources humaines s'est expliquée sur ses démarches. Il apparaît cependant évident que la décision de mettre fin à la relation de travail de monsieur HENRY constituait un choix de facilité de l'employeur, fondé sur un fait minime au regard des cinq années d'ancienneté du travailleur.

Alors que les problèmes relationnels rencontrés par monsieur H étaient connus de la direction, que l'intéressé a subi une incapacité de travail en relation avec ces mêmes problèmes, il a été décidé de le licencier à son retour, dès la première difficulté rencontrée.

Le licenciement de monsieur H est donc manifestement déraisonnable, en ce qu'il n'aurait pas été décidé par un employeur raisonnable.

3.

Concernant le quantum de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, il sera fixé à l'équivalent de 10 semaines de rémunération, compte tenu des éléments suivants :

- la reconnaissance par monsieur H de son comportement inapproprié envers des collègues, le 18 août 2016. Monsieur H ne conteste pas avoir menacé un collègue d'en venir aux mains.
- l'absence de contestation, in tempore non suspecto, de l'avertissement écrit adressé par son employeur, le 13 mars 2014 ;

Le montant de cette indemnité s'élève dès lors à 6 517,68 euros.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

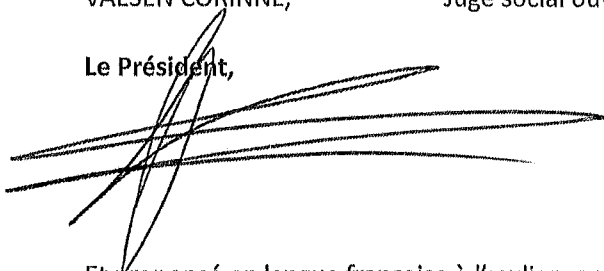
Condamne la S.A. LIEGE AIRPORT à payer à monsieur 4 une somme 6 517,68 euros nets à titre d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 19 août 2015.

Condamne la S.A. LIEGE AIRPORT aux dépens liquidés à l'indemnité de procédure indexée au montant de 1.650 euros en faveur de la partie demanderesse.

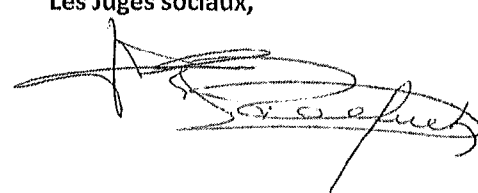
AINSI jugé par la Onzième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège composée de:

DESIR SARAH,	Juge, président la chambre,
TAQUET DOMINIQUE,	Juge social employeur,
VAESEN CORINNE,	Juge social ouvrier,

Le Président,

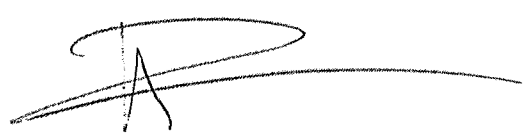


Les Juges sociaux,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le 24/11/2022 par REGISTER HELENE, Juge, président la chambre, assistée de MICHIELS MORGANE, Greffier.

Le Président,



Le Greffier,

