

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE**DIVISION NAMUR****AUDIENCE PUBLIQUE DU 20 JANVIER 2020****2^{ème} chambre**

Vidant son délibéré, le Tribunal a prononcé le jugement suivant :

EN CAUSE DE :

Madame G, éclusière, née le....., domiciliée à.....,

ci-après Madame G,

ayant comparu, assistée par son conseil par **Me Steve GILSON**, avocat à Namur,

partie requérante, demanderesse, d'une part,

CONTRE:

Monsieur K, éclusier, né le....., domicilié à,

ci-après Monsieur K,

ayant pour conseil Mes Luc OGER et Aurélie ROGER, et comparaissant par **Me A. ROGER**,
avocats à Namur,

partie défenderesse, d'autre part.

I. Indications de procédure

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et de l'article 734 du Code judiciaire dont il a été fait application.

Vu la requête contradictoire (1034 CJ) reçue au greffe le 27.09.2017.

Vu le dossier répressif P.209/13 joint au dossier par l'Auditeur du travail en date du 03.10.2017.

Vu l'ordonnance de fixation 747 § 1 CJ en date du 23.10.2017.

Vu les conclusions pour la partie défenderesse reçues au greffe le 18.12.2017.

Vu les conclusions pour la partie demanderesse reçues au greffe le 14.02.2018

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe le 20.04.2018.

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse reçues au greffe le 18.06.2018.

Vu les conclusions de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe le 20.08.2018.

Vu les dossiers de pièces des parties.

Vu les procès-verbaux d'audiences publiques.

A l'audience publique du 16.12.2019, le Tribunal, avec un siège élargi, a entendu les parties en leurs dires et explications – la tentative de conciliation n'ayant pas abouti -, a déclaré les débats clos, et mis la cause en délibéré.

Ce jour, vidant son délibéré, le Tribunal prononce son jugement.

I. Objet des demandes

1) Demandes de Madame G

Madame Wivine G, par requête contradictoire reçue au greffe le 27.09.2017, précisée par ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 18.06.2018, demande au tribunal de déclarer sa demande recevable et fondée ; ce faisant :

A titre principal :

- de constater qu'elle a fait l'objet d'actes de harcèlement moral au travail de la part du défendeur ;
- de condamner le défendeur au paiement de la somme provisionnelle de 36.051,43 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral, à majorer des intérêts et des frais kilométriques occasionnés par ses déplacements pour se rendre aux différentes visites médicales ;

A titre subsidiaire :

- de condamner le défendeur au paiement d'une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération évaluée à la somme provisionnelle de 18.181,07 € au titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;
- d'ordonner l'exécution par provision du jugement à intervenir, nonobstant tout recours, sans caution et sans faculté de cantonnement ;

Sur la demande reconventionnelle :

- de déclarer la demande recevable mais non fondée, et, ce faisant, d'en débouter purement et simplement la demanderesse sur reconvention ;

Sur les dépens :

- *à titre principal*, condamner la défenderesse au principal aux entiers frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 2.420 € (indemnité de procédure : 2.400 € - contribution fonds BAJ : 20 €) ;
- *à titre subsidiaire*, ordonner la compensation des dépens entre les parties ;
- *à titre infiniment subsidiaire*, réduire l'indemnité de procédure au minimum légal.

2) Demandes de Monsieur K

Monsieur H K, dans ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 20.08.2018, demande au tribunal de déclarer sa demande reconventionnelle recevable et fondée ; ce faisant, de condamner Madame G :

- au paiement d'une somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour la réparation de son dommage moral,
- aux entiers frais et dépens de l'instance (indemnité de procédure : 2.400 €).

II. Faits

Madame G travaille en qualité d'éclusière depuis le mois de septembre 2003 pour le Service Public de Wallonie, au sein de la Direction Opérationnelle « mobilité et voies hydrauliques ».

Elle a commencé à l'écluse de Rivière ; ensuite, à partir de l'année 2004, elle a été affectée à l'écluse des Grands Malades à Namur.

Monsieur K est également éclusier ; il exerce ce métier depuis 1983 et est affecté à l'écluse des Grands Malades depuis 1992.

Madame G et Monsieur K sont donc devenus collègues à l'arrivée de celle-ci à l'écluse des Grands Malades.

Madame G et Monsieur K ont la même fonction au sein de l'écluse et sont soumis à la même hiérarchie.

Leur travail à tous les deux a toujours été apprécié et reconnu par les collègues et par l'employeur.

Madame G expose que ses relations avec Monsieur K ont d'emblée été problématiques en

raison de la manière d'être inappropriée que celui-ci a eue à son égard.

Elle précise que pendant près d'une décennie, elle n'a pas dénoncé ces faits par professionnalisme, par souci de réussir sa parfaite intégration dans un milieu professionnel masculin et par le déni de la gravité du comportement de Monsieur K.

Madame G explique que, fin 2011, la situation est devenue intolérable pour elle. Elle relate que le changement des horaires de travail opéré à cette époque par Monsieur K,- à qui la confection des horaires était attribuée depuis toujours -, a constitué l'élément déclencheur de sa prise de conscience du harcèlement dont elle était victime depuis des années de la part de Monsieur K.

Elle s'est alors décidée à faire appel à sa hiérarchie (notamment chef de district et responsable du personnel) et à la *personne de confiance* pour demander de l'aide et des interventions pour faire cesser cette situation.

Le 4 janvier 2012, Madame G a introduit une demande d'intervention informelle auprès du conseiller en prévention psychosocial (Service Externe de Prévention et Protection au travail, en abrégé SPMT).

Très rapidement, elle a toutefois décidé d'abandonner cette procédure pour attendre les résultats de l'intervention de la *personne de confiance*.

Par ailleurs, à la demande de son chef de district, Madame G a accepté d'entamer une conciliation avec Monsieur K.

Madame G a toutefois renoncé à ces deux tentatives qu'elle a considérées vaines et a introduit, le 22 mars 2012, une demande d'intervention formelle auprès du conseiller en prévention psychosocial.

Madame G a déposé une plainte à l'auditorat du travail le 19 février 2013.

Madame G a été en incapacité de travail à partir du 4 janvier 2012 jusque, à tout le moins, le 8 janvier 2017.

Elle décrit cette période comme une véritable descente aux enfers : sa santé a été très affectée (hospitalisation, intoxication médicamenteuse volontaire, anorexie mentale, bruxisme, ...), sa vie sociale et sa vie familiale ont également souffert énormément des conséquences des troubles qui l'ont affectée.

Le conseiller en prévention a déposé un rapport du 8 juin 2012. Les conclusions de son enquête sont les suivantes :

« (...)

Une souffrance relationnelle est incontestablement vécue par Madame G.

En effet, elle rapporte une série de conséquences de la situation, à savoir, des conséquences professionnelles comme une incapacité importante de travail de plusieurs mois et une altération des relations avec les collègues ; des conséquences physiques comme une perte de poids, des troubles articulaires ; des conséquences psychologiques comme des crises de paniques et des angoisses ; des conséquences sociales comme une irritabilité, un isolement.

Au regard de cette souffrance dans le chef de Madame G et de notre analyse, nous posons l'hypothèse qu'actuellement cette dernière souffre d'un stress post-traumatique. Nous relevons des symptômes tels que des difficultés de concentration ou encore des souvenirs dérangeants qui s'imposent à son esprit.

Des comportements typiquement violents sont identifiés.

Les actes relevés sont les suivants : comportements agressifs (effleurements, tentatives d'embrasser), humiliations, critiques et disqualification (se moquer par rapport à un trait physique), attaques sur base du genre (faire des propositions à caractère sexuel, tenir des propos à caractère sexuel, déshabiller du regard), création d'un climat de travail agressif (favoriser certaines personnes contre d'autres, dégrader l'ambiance de travail), déstabilisation (alterner agressions et promesses ou excuses, complimenter et insulter en alternance).

Ces derniers sont étalés **sur un laps de temps prolongé et répétitifs**.

Il est noté que certains sont en apparence banaux mais leur répétition sur une longue période les rend significatifs.

Par ailleurs, il est observé une continuité dans les comportements rapportés. En effet, la violence psychologique est caractérisée par la répétition cumulative d'actes éventuellement mineurs ; les conséquences pour la personnes ciblée deviennent potentiellement permanentes si la violence relationnelle s'étend sur une période longue.

Nous notons également que les faits violent dénoncés sont **de nature variée**. De plus, il est retrouvé, simultanément ou successivement, une collection de faits violents appartenant à plusieurs catégories (agression, attaques de la personne, utilisation de tiers et déstabilisation). En ce qui concerne la gravité des faits dénoncés, il est à noter que ces derniers sont évalués **graves** par la partie plaignante, par nous-même en tant qu'intervenant ainsi que par d'autres personnes (collègues, famille, etc.).

Cependant, nous ne notons pas de discrimination. En effet, Madame G n'est pas la seule à être l'objet des comportements dénoncés – si ce n'est le seul éclusier féminin. De plus, nous notons le caractère non-écologique des actes autrement dit ces derniers n'ont aucun rapport avec les exigences de la tâche.

Dès lors, à l'issue de cette analyse sur base des éléments dont nous disposons, la conclusion incontournable de ce dossier relève **la présence de harcèlement moral dans le chef de M. K** tel que définit par la loi du 10 janvier 2007. Dans ce cadre, les comportements violents s'exercent au **niveau interpersonnel**. En effet, ceux-ci sont posés dans le cadre d'une relation entre deux personnes.

En parallèle, nous tenons à ajouter que nous ne relevons pas l'intention de nuire à Madame G dans le chef de M. K. Cependant, la présence d'intentionnalité n'est pas une condition exclusive du harcèlement moral à partir du moment où les faits ont pour effet le harcèlement moral. En effet, les comportements et actes posés par M. K sont engendrés par sa personnalité. Néanmoins, ces derniers sont inacceptables au travail. Ainsi, en l'absence d'intentionnalité dans le chef de M. K, celui-ci se trouve dans l'incompréhension de la situation. De plus, nous notons, au niveau de ce dernier, le risque de réactions inappropriées, voire dommageables pour sa propre personne (mise en difficulté professionnelle ou privée, tentative de suicide, etc.).

Bien qu'au regard de la loi, la conclusion de harcèlement moral est incontournable, nous souhaitons nuancer car d'une part, il n'est pas reconnu d'intention de nuire dans le chef de M. K et d'autre part, il ne peut être totalement rendu responsable de la situation. En effet, sur base des informations qui nous ont été rapportées, il semble que la ligne hiérarchique des protagonistes n'ait pas veillé à mettre un terme à cette situation. Il semble que la ligne hiérarchique ne soit pas sans ignorer les comportements inappropriés et inacceptables de M. K et ce, de manière générale au travail.

Dès lors, en raison de la souffrance de Madame G et de M. K une prise en charge urgente de la situation est requise par l'ensemble de la ligne hiérarchique

(...) ».

L'Auditorat du travail a également reconnu l'existence d'un harcèlement moral (infraction pénale de niveau 4) de la part de Monsieur K à l'égard de Madame G.

Il a imposé à ce dernier qu'il n'entre plus en contact avec Madame G de quelque manière que ce soit et qu'aucun autre fait de harcèlement ou violence ne lui soient imputés à l'avenir (probation prétorienne du 10.04.2017 à laquelle Monsieur K a acquiescé).

Par courrier du 16 octobre 2012, le Ministre wallon de la Fonction publique a admis le harcèlement moral dont Madame G avait été l'objet.

De ce fait, Madame G a pu bénéficier de l'article 410 bis du Code de la Fonction publique wallonne, qui prévoit que les jours de congé de maladie qui sont la conséquence d'un harcèlement moral ou de faits de violence au travail ne sont pas pris en considération pour déterminer le quota de jours de maladie d'un agent.

III. Discussion

Madame G demande au tribunal de se prononcer sur l'octroi de dommages-intérêts pour harcèlement moral.

Il ressort du dossier que la période au cours de laquelle les faits se sont produits se situe entre 2004 et 2012.

Harcèlement – application de la loi dans le temps, notion et charge de la preuve

La notion de harcèlement moral au travail est définie à l'article 32ter, 2° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

La définition de cette notion a été affinée au cours du temps.

Trois versions de l'article 32ter se sont succédées :

- En 2002, la notion de harcèlement est définie lors de l'introduction du chapitre relatif à la violence et au harcèlement au travail dans la loi du 4 août 1996 (entrée en vigueur le 1er juillet 2002) est définie comme suit :

les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant 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 personnes à laquelle le présent chapitre 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.

- En 2007, cette disposition est modifiée par la loi du 10 janvier 2007 (entrée en vigueur le 16 juin 2007) ; le harcèlement est alors défini de la façon suivante :

plusieurs conduites abusives 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 le présent chapitre 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 la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique.

- Enfin, une dernière modification intervient en 2014 (loi du 28 février 2014 entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2014) et le harcèlement se définit désormais comme étant :

Un 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.

C'est en référence aux définitions de 2002 et 2007 que les faits invoqués par Madame G

doivent être appréciés, ceux-ci s'étant produits au cours de la période allant de 2004 à 2012.

Pour qu'il y ait harcèlement moral au travail, il faut donc :

- des conduites abusives,
- les conduites abusives doivent être répétées ou constituer un enchaînement de conduites abusives, similaires ou différentes, qui se produisent pendant un certain temps,
- elles doivent avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne qui en est l'objet ; il importe donc peu qu'elles soient volontaires ou involontaires,
- elles peuvent se manifester par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Afin de cerner les contours de cette notion de harcèlement, le tribunal a eu égard aussi à la littérature abondante sur le sujet car, en effet, si dans notre pays, les progrès en matière de bien-être au travail sont extraordinaires, force est pourtant de constater que le mal-être au travail n'a jamais été aussi palpable qu'aujourd'hui.

Les travaux préparatoires de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, qui avait déjà modifié celle du 4 août 1996, ont mis l'accent sur les deux éléments constitutifs du harcèlement moral que sont l'abus de droit et la répétition de cet abus dans le temps.¹

Quelle que soit la définition du harcèlement moral au travail retenue, 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.²

Le harcèlement s'inscrit dans la réalité nuancée des rapports humains, dont la perception varie selon les points de vue. Cette réalité, lorsqu'elle est perçue avec la distance qui caractérise l'œuvre judiciaire, n'est jamais manichéenne. C'est en vain que les juges chargés de trancher un litige de harcèlement chercheraient d'une part le mal, incarné par le ou les harceleur(s), incarnation(s) du sadisme, conscient(s) de la douleur qu'ils infligent et s'en réjouissant, et, d'autre part, le bien, en la personne de la victime pure, innocente et passive. Dans la plupart des cas, les victimes résistent de leur mieux au harcèlement et rendent les coups dans la mesure de leurs possibilités. Il peut aussi arriver qu'elles commettent des erreurs en se montrant agressives hors de propos. Corrélativement, les harceleurs peuvent se sentir justifiés dans leurs manœuvres par ces ripostes et encouragés à continuer – ce qui ne suffit pas à disqualifier le comportement harcelant. Reconnaître un harcèlement n'implique pas de

¹ Doc. Parl., sess. 50, n° 1583/005, p. 8

² Marie-France HIRIGOYEN, *Le harcèlement moral dans la vie professionnelle*, édition POCKET, page 18

décerner un brevet de martyr à la victime. On a par ailleurs déjà reconnu des cas de harcèlement croisé.³

On m'objecte très souvent que le harcèlement peut être simplement la conséquence d'une maladresse relationnelle d'individus qui ne savent pas communiquer ou qui ont été mal éduqués. Dans ce cas, ils peuvent reconnaître leurs erreurs, changer de comportement et présenter des excuses. S'ils le font, on ne peut pas parler de harcèlement. Selon Aristote, s'il ne voit pas toujours le mal qu'il fait, l'homme voit en revanche toujours clairement celui qu'il a fait. Il peut donc reconnaître la souffrance qu'il a infligée à l'autre, la regretter, s'en excuser et éventuellement essayer de la réparer. C'est un fait, essentiel pour la victime qui, bien souvent, ne demande rien d'autre que la reconnaissance et des excuses.

Pourtant, dans tout comportement, quelle que soit l'intentionnalité, il y a une limite, un seuil, au-delà duquel on entre dans la pathologie. Cette limite peut être en partie objectivée, il y a ce qui se fait et ce qui ne se fait pas en société, mais il y a aussi une part subjective dans l'atteinte qui est ressentie par l'autre. Une personne peut être blessée même s'il n'y avait pas une volonté de faire du mal. Il y a une vulnérabilité de chacun, une réactivité particulière. Il est important de tenir compte de cette sensibilité ou de cette susceptibilité.

(...)

Aussi, même lorsqu'il n'y a pas intention de nuire, il est important que chacun sache tenir compte de l'autre et réponde de ses actes. Cela oblige à un minimum de devoir de précaution : il est plus grave de rudoyer quelqu'un qui est fragile psychologiquement et de l'amener à déprimer que de malmenier quelqu'un qui a la force psychologique de répondre et de se défendre. Il nous faut apprendre à respecter l'autre et à tenir compte de sa culture, de ses différences et de ses fragilités éventuelles.⁴

Le tribunal doit examiner les faits révélés par le dossier et déterminer s'il existe des indices de harcèlement, à la lumière des éléments précisés ci-avant.

Vu la difficulté de rapporter cette preuve, le législateur est venu en aide à la victime. L'article 32undecies de la loi règle la question de la charge de la preuve en portant 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.

Ce mécanisme de partage de la charge de la preuve est prévu dans la loi depuis 2002.

Existence d'un harcèlement

Madame G énonce les faits suivants à l'origine du harcèlement qu'elle a subi :

- Tentatives de contacts physique (tenter d'embrasser, . . .) ;

³ C. trav. Liège, division Liège, 2017/AL/496, page 30

⁴ Marie-France HIRIGOYEN, *Le harcèlement moral dans la vie professionnelle*, édition POCKET, page 80

- Avances (via des cadeaux comme une paire de boucles d'oreille, des demandes, des propositions, . . .) ;
- Comportements inappropriés (prendre dans les bras, sentir, toucher, . . .) ;
- Appropriation de l'endroit réservé aux femmes et atteinte à l'intimité ;
- Alternance de phases irraisonnées et plus ou moins raisonnées caractérisées par un comportement anormal au travail ;
- Regards langoureux et intensifs, envoi de baisers par-dessus l'épaule de collègues, compliments excessifs ;
- Manipulation et pression des collègues pour qu'ils rédigent une lettre au sujet de son comportement envers Madame G ;
- Refus de voir et accepter la réalité et acharnement ;
- Utilisation des horaires comme moyen de pression ;
- Utilisation de l'outil de travail pour l'atteindre ;
- Agressivité verbale ;
- Nuisance à l'environnement de travail.

Ces faits sont établis par un faisceaux d'indices sérieux, graves et concordants :

1. Les témoignages recueillis par l'auditorat du travail qui démontrent que Monsieur K adoptait des comportements inappropriés, voire attentatoire à la pudeur, à l'égard des femmes :

- Monsieur R déclare :

Ce jour-là, Madame G est venue travailler dans une tenue assez inhabituelle en ce sens qu'elle portait un short très court et un T-shirt pour le moins moulant (sic).

En ma présence ainsi que celle de notre collègue L (si ma mémoire est bonne), Monsieur K avait attrapé Madame G par la taille alors qu'elle était au pupitre et lui tournait le dos, tandis que lui se trouvait assis sur une chaise à roulettes. Il l'avait assise sur ses genoux et avait ensuite posé ses mains au niveau de l'intérieur de ses genoux. Madame G n'avait pas spécialement opposé de résistance dans un premier temps mais avait par contre eu une réaction de surprise et s'était relevée brusquement lorsque K avait posé ses mains sur ses cuisses. Je ne me souviens pas qu'elle ait manifesté des états d'âme suite à ce fait.

Pour ma part, j'avais dit à K qu'il était peut-être allé un peu loin. Sans plus. Il s'était alors étonné, répondant que c'était juste une blague. (...).

- Monsieur B déclare :

(...) lors de mes passages à l'écluse des grands malades, j'ai pu constater à plusieurs reprises le comportement trivial et répétitif (blagues salaces, propos obscènes) de cette personne et de même en présence de collègues féminines.

J'ai signalé à Madame G que je préférais m'abstenir de passer dans son bureau lorsque Monsieur K y était afin de ne pas devoir subir ses propos stupides et ses provocations à nos égards.

De ce fait, les faits repris ci-dessus ont probablement mené à créer un environnement intimidant, hostile et offensant au sein de ce service ; (...).

- Monsieur M expose que :

(...) Pour ma part, j'ai été choqué ou mon épouse est venue à l'écluse, monsieur K a eu un geste déplacé en lui faisant la bise. Il a desserré le nœud de sa blouse pour mieux plonger son regard dans son corsage. Depuis mon épouse n'est plus jamais venue souper à l'écluse.

Monsieur K est décrit comme un être grossier et libidineux par plusieurs personnes différentes, dans des circonstances diverses.

2. Les attestations permettant de confirmer le comportement harcelant de Monsieur K :

- Madame N, ancienne boulangère, atteste de ce qui suit :

Entre 2000 et 2003, je travaillais à la boulangerie avenue Major Mascaux à Jambes. H passait régulièrement comme client et connaissance. Lors de ses visites il avait toujours un comportement très collant, il ne cessait de me déshabiller du regard.

Constamment il voulait me donner des bisous et me toucher.

J'avais beau le repousser pour m'en faire quitte rien y faisait. (...)

Cela a duré quelques mois.

- Monsieur Q, premier adjoint écluse, atteste ce qui suit :

Lorsque j'étais plongeur pour le compte du MET, dans les années 2000, notre service était cantonné à l'écluse des Grands-Malades. Au poste de commande des éclusiers, au 1er étage, il y avait un fauteuil dans lequel P. K aimait faire sa sieste. C'était principalement son fauteuil.

Il y avait un ordinateur personnel sur lequel les hommes aimaient jouer, que ce soit seul ou à deux, il y avait également une télévision avec un décodeur et une parabole satellite.

Je me souviens aussi des dires de Madame G sur le fait que le fait qu'elle faisait de bonnes choses à manger pour ses collègues.

Pour information, je suis maintenant chef de poste à l'écluse de Tailfer et début 2012 notre nouveau collègue Monsieur D qui venait de l'écluse des Grands Malades.

Celui-ci, avec l'aide de son syndicat CCSP et du secrétaire général Monsieur L est arrivé à changer de lieu de travail car il subissait un harcèlement de la part de Monsieur K et du chef de poste.

- le témoignage de Monsieur S , ex-éclusier, qui affirme :

Je n'ai jamais rien vu en geste au travail. Je précise qu'il n'y avait que Madame G comme personnel féminin sur le site. K tenait les mêmes propos avec les hommes qu'avec Madame G C'était pour déconner, ce n'était pas tous les jours mais régulier. C'était dans le caractère de Monsieur K de toujours parler de cul. Je ne pourrais plus dire les propos échangés, cela fait plus de 4 ans.

Il mentionne également l'épisode suivant :

Il y a plus de 4 ans, j'ai entendu Monsieur K qui déconnaît avec Madame G. Il parlait grossièrement de « cul » devant une dame. C'était toujours à caractère sexuel. C'était toujours des paroles, sauf lorsque Monsieur K a eu un geste déplacé envers mon ex-épouse, nommée A, lors d'un mariage d'un collègue. Il a glissé sa main dans le décolleté de ma femme à l'époque. Il était en état d'ébriété. J'étais fâché mais je n'ai pas réagi, c'est mon ex-femme qui a réagi.

- Madame T, responsable du personnel, a recueilli l'appel de Madame G le 27 décembre 2011 ; suite à cet appel, elle a rédigé un compte-rendu de son entretien avec celle-ci :

(...)

Agent en larmes, demandant de me rencontrer (...).

Harcèlement subi par Madame G depuis son arrivée sur le poste.

Auteur des faits : monsieur K (H).

Au début : harcèlement physique.

Madame G a tenté de le remettre à sa place.

L'agent aurait des comportements bizarres autant avec les hommes que les femmes. Très proche, trop proche, trop câlin, trop collant.

M. C confirme les dires de Madame G.

Afin de le repousser, Madame G est allée jusqu'à gommer toutes traces de féminité.

Aucune tenue « sexy », cheveux coupés, non teintés. En vain.

(...)

Dans l'immédiat, il a été conseillé à Madame G d'acter le harcèlement qu'elle subit.

(...)

3. Les problèmes de santé subis par Madame G du fait du harcèlement subi :

- Madame G a connu de graves problèmes de santé suite à cette situation de harcèlement. Elle a notamment connu un épisode dépressif avec tentative de suicide et anorexie mentale.

Madame G a été hospitalisée dans le service des Urgences du C.H.R. de Namur les 16 et 17 août 2012 pour intoxication médicamenteuse volontaire. Madame G a également été hospitalisée à l'hôpital psychiatrique du Beauvallon du 6 décembre 2012 au 1^{er} février 2013 et à l'hôpital Saint-Luc du 3 avril 2013 au 25 avril 2013.

Madame G a subi une longue période d'incapacité de travail. Elle a dû à de nombreuses reprises se rendre à l'Hôpital psychiatrique du Beau Vallon. En mars 2016, l'évaluation de l'état psychiatrique de Madame G était en nette amélioration mais nécessitait tout de même un suivi régulier et un traitement médicamenteux. Le 19 décembre 2017, Madame G a été victime d'une rechute suite à la réception des conclusions du défendeur et a été déclarée en incapacité de travail du 19 décembre 2017 au 31 janvier 2018 par le docteur MEES.

- Madame G est toujours psychologiquement très fragile. Dans les derniers certificats médicaux déposés par celle-ci, le Docteur MEES, psychiatre, mentionne un état dépressif majeur et un état de stress post-traumatique dans un contexte de harcèlement.

Il est admis que les certificats médicaux constatant l'incapacité définitive de la victime, rédigés par son médecin traitant et les médecins du travail ou de certificats médicaux attestant des plaintes émises par le travailleur et du fait que la dépression sévère dont il souffre est susceptible d'avoir pour cause un harcèlement au travail ⁵.

Tel doit être le cas en l'espèce.

4. Attendu que le harcèlement subi par Madame G par le fait du comportement de Monsieur K a été reconnu par trois autorités distinctes objectives, sur base d'enquêtes approfondies, d'auditions et de témoignages, (à tout le mois pour ce qui concerne le conseiller en prévention et l'auditorat du travail) :

- Madame C, conseillère en prévention aspects psychosociaux, dans son avis suite à la plainte formelle de Madame G du 22 mars 2012 ;
- le Ministre wallon de la Fonction publique par courrier du 16 octobre 2012 (reconnaissant le bienfondé de la plainte pour harcèlement de Madame G) ;
- l'Auditorat du travail, par courrier du 20 avril 2017 (probation prétorienne).

Il résulte de ce qui précède que Madame G établit incontestablement des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail de la part de Monsieur K.

Au risque de se répéter, le tribunal considère que ce faisceau de faits confondants démontre, même sans aménagement de la charge de la preuve, que Madame G a été victime de la part de Monsieur K d'un enchaînement de plusieurs conduites abusives qui se

⁵ C.T. Mons, 27 octobre 2006, R.G. n° 19541, www.juridat.be et Trib. trav. Bruxelles, 29 janvier 2009, www.emploi.belgique.be

sont produites entre 2004 et 2011 et qui avaient pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de celle-ci.

Le tribunal rappelle que Madame G a été en arrêt de travail durant une très longue période et soumise à un suivi médical psychologique et psychiatrique ; son état de santé a nécessité plusieurs hospitalisations ainsi qu'une médication spécifique tout aussi longtemps et elle reste toujours extrêmement fragilisée par tous ces événements.

Ces conduites abusives, répétées, se sont déroulées lors de l'exécution de son travail, et ont créé un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestaient notamment par des paroles, des intimidations, des actes et des gestes de la part de Monsieur K.

Le tribunal note encore que ces faits ont également considérablement affectés la famille de Madame G et son cercle d'amis. Soit directement, ainsi que cela résulte de l'attestation de sa fille Alix qui relate les agissements indécents et vicieux de Monsieur K à son égard et à l'égard de ses amies venues rendre visite à Madame G. Soit indirectement, compte tenu de la dégradation de l'état de santé de Madame G qui est aussi une épouse, une mère et une amie.

Pour autant que de besoin, le tribunal relève que ces conduites permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail et que les dénégations de Monsieur K ne renversent pas la charge de la preuve.

Indemnisation

Les dispositions relatives à l'indemnisation applicables aux faits prévoient que l'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur.

En l'espèce, le tribunal considère que le préjudice sera adéquatement réparé par une indemnisation équivalente à 6 mois de rémunération, soit par le paiement d'une somme fixée par Madame G à 18.181,07 €.

Immunité de Monsieur K

Monsieur K affirme qu'il y a lieu qu'il bénéficie d'une immunité partielle de responsabilité civile en application de l'article 2 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques.

Que l'article 2 de cette loi dispose que :

Les membres du personnel au service d'une personne publique, dont la situation est réglée statutairement, en cas de dommage causé par eux dans l'exercice de leurs fonctions à la personne publique ou à des tiers ne répondent que de leur dol et de leur faute lourde. Ils ne répondent de leur faute légère que si celle-ci présente dans leur chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

Le *dol* constitue une faute intentionnelle commise de mauvaise foi : il suppose l'intention dans le chef du travailleur de méconnaître de manière voulue et consciente une obligation (en l'occurrence contractuelle) à laquelle il est tenu.

La *faute lourde* est généralement définie par la jurisprudence comme la faute non intentionnelle mais à ce point grossière et démesurée qu'elle en est inexcusable, qu'elle ne se comprend pas d'une personne raisonnable.

Que la *faute légère habituelle* peut quant à elle être définie comme étant la faute excusable commise par une personne normale, placée dans des circonstances de fait normales.

Elle se distingue du *dol* par l'absence d'intention et se différencie de la faute lourde en ce qu'une personne normalement prudente et avisée, placée dans les mêmes circonstances de fait et ayant une qualification semblable à celle du travailleur considéré, la commettrait sans doute.

Eu égard aux développements exposés ci-avant, il y a indéniablement lieu de constater que Monsieur K a commis une faute lourde (le harcèlement étant une infraction pénale).

Son comportement a en effet perduré durant de nombreuses années et cela malgré les démarches de Madame G.

il n'y a donc pas lieu en l'espèce de permettre le bénéfice à Monsieur K de l'immunité de responsabilité civile prévue à l'article 2 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques.

Action reconventionnelle de Monsieur K

Monsieur K formule une demande reconventionnelle visant à condamner Madame G au paiement de dommages et intérêts évalués *ex aequo et bono* à la somme de 5.000 € afin de réparer le dommage moral dont il s'estime victime.

Monsieur K fonde sa demande sur l'article 1382 du Code Civil.

Il échoue toutefois dans la preuve qui lui incombe des conditions d'applications de cette disposition.

L'article 1382 du Code Civil dispose :

Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel est arrivé à le réparer.

Il ne prouve ni une faute, ni un dommage matériel ou moral, ni un lien de causalité entre la faute et le dommage.

En ce qui concerne l'exécution provisoire et le cantonnement

L'exécution provisoire est actuellement de droit, le caractère suspensif des voies de recours devenant l'exception, et devant en conséquence être formellement justifiée.

A l'inverse, la faculté de cantonner est la règle, tandis que l'exclusion du cantonnement constitue l'exception.

Il n'y a donc pas lieu d'exclure la faculté de cantonner en l'espèce.

Il n'existe aucun élément objectif permettant de considérer que le retard apporté au règlement porte un préjudice à ce point grave à Madame G que la faculté de cantonnement doive être exclue.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

DIT la demande recevable et fondée,

Ce faisant :

CONSTATE que Madame G a fait l'objet d'actes de harcèlement moral au travail de la part de Monsieur H K,

CONDAMNE Monsieur K au paiement de la somme de **18.181,07 €** au titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

RAPPELLE que l'exécution par provision du jugement est actuellement de droit et que la faculté de cantonner est la règle,

DECLARE la demande reconventionnelle recevable mais non fondée, et, ce faisant, d'en débouter purement et simplement Monsieur H K,

CONDAMNE Monsieur H K aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, soit à titre d'indemnité de procédure : 2.400 € et à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne : 20 €.

AINSI jugé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail de Liège - division de Namur,
composée de Madame BILGINER Céline, Juge,

Monsieur HUBAUX Jean-Marie, Juge social représentant les employeurs,
Monsieur EMOND Michel, Juge social représentant les employés,
Monsieur ZICOT Michel, juge social représentant les ouvriers, assistés de
Monsieur GAUTIER Benoit, Greffier,

**ET le présent jugement a été prononcé le 20 JANVIER 2020, à l'audience publique de la 2^{ème}
Chambre du Tribunal du Travail de LIEGE - division de NAMUR, où siégeaient Madame C.
BILGINER, Juge, assistée de Monsieur B. GAUTIER, greffier.**