



Numéro de répertoire : 2023 / 596
Date du prononcé : 13/02/2023
Numéro de rôle : 22/31/A
Matière : Contrat de travail ouvrier
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :
--	--

Tribunal du travail de Liège Division Namur

3^{ème} Chambre

Jugement

En cause de :**Monsieur W****partie demanderesse**, comparaisant personnellement, assisté de Maître I**Contre :****La SA TRANSFILCO**, inscrite à la BCE sous le n° 0425.926.109, dont le siège social est établi à 5070 FOSSES-LA-VILLE, rue du Bon-Dieu-de-Pitié, 1**partie défenderesse**, comparaisant par Monsieur F administrateur, assisté de Maître

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 13/01/2022 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexles du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 07/03/2022 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 02/05/2022,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 04/07/2022,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 05/09/2022,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 07/11/2022,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées à l'audience du 09/01/2023,
- les dossiers de pièces des parties,
- les procès-verbaux d'audiences.

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

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 09/01/2023, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Objet de la demande

En ses conclusions, le demandeur expose ses demandes comme suit :

- Admettre la résolution judiciaire du contrat de travail intervenu entre Monsieur W. et la défenderesse ;
- Condamner la défenderesse au paiement d'un montant brut de **80.107,60 €** à majorer en cours

d'instance à titre de dommages et intérêts du fait de la résolution judiciaire aux torts de l'employeur ;

- Condamner la défenderesse au paiement d'un montant provisionnel de **24.600,00 €** équivalent à 6 mois de rémunération à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral, à majorer des intérêts ;
- Condamner la défenderesse au paiement d'un montant brut d'**1,00 €** provisionnel à majorer en cours d'instance pour toute somme due au concluant en exécution des relations contractuelles ayant existées ;
- Ordonner l'exécution par provision du jugement à Intervenir, nonobstant tout recours.

Le demandeur sollicite également :

- A titre principal, de condamner la défenderesse aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, majorés des intérêts ;
- A titre subsidiaire, d'ordonner la compensation des dépens entre les parties ;
- A titre infiniment subsidiaire, de réduire l'indemnité de procédure au minimum légal.

La S.A. T. sollicite dans ses dernières conclusions de déclarer les demandes de Monsieur W. recevables mais non fondées, et par conséquent :

- Débouter Monsieur W. de l'ensemble de ses demandes ;
- Condamner Monsieur W. au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris le montant de l'indemnité de procédure liquidée à 7.000 € ;
- A titre subsidiaire, que la résolution judiciaire soit prononcée aux torts des deux parties sans condamnation au paiement d'une quelconque indemnité ou, plus subsidiairement, la compensation des dommages et intérêts respectifs ;
- En tout état de cause, que la demande visant à obtenir des dommages et intérêts pour harcèlement morale soit déclarée non fondée.

III. Les faits

Le demandeur a débuté au service de la partie défenderesse en qualité d'intérimaire en janvier 2000, sur le site de Fosse la ville.

Il a signé un contrat à durée indéterminée en date du 10 septembre 2000 en qualité d'ouvrier.

Il a obtenu un statut d'employé à partir du 1^{er} janvier 2012.

La société employant le demandeur a été revendue en date du 12 juillet 2019 à Monsieur J.F. et Monsieur P.D.

A ce moment, le demandeur était engagé en qualité de responsable d'entrepôt, à temps plein. Concrètement ses tâches étaient réceptionner les arrivages de marchandises, contrôler les marchandises livrées, préparer les commandes pour les clients, la gestion des stocks,...

Les 19 premières années au sein de la société semblent s'être déroulées dans de bonnes conditions, et sans souci particulier à épingler dans le chef de la partie demanderesse.

Le rachat de la société en juillet 2019 coïncide avec un remaniement des processus de travail, du management,...

Selon l'actuel gestionnaire la société, 4 changements fondamentaux ont été opérés : le comptage des heures de travail, l'informatisation de l'entrepôt, un nouveau système de sécurité et une nouvelle organisation du temps de travail visant à supprimer ou à limiter le nombre d'heures supplémentaires.

Dès le départ, le type de management adopté par Monsieur J.F. va être l'objet de difficultés, à tout le moins dans le chef du demandeur, puisqu'à titre d'exemple, lorsqu'il prend ses fonctions, lors d'une réunion regroupant tous les travailleurs, Monsieur J.F. va ironiser à propos du physique du demandeur (ce qui n'est plus contesté au moment de la clôture des débats).

Les incidents se multiplient.

À titre d'exemples :

- Monsieur L.H., nouvel engagé, se voit attribuer la fonction de responsable d'entrepôt (soit celle exercée par le demandeur), sans information préalable, ce qui ne va pas manquer de générer des incompréhensions dans l'exécution du travail du demandeur ;
- Des caméras vont être remplacées pour certaines, et de nouvelles caméras vont être installées en supplément, sans aucune information préalable du personnel, ce qui une fois de plus va générer des difficultés ;
- Les pratiques en matière de chômage économique et due au Covid 19 vont également être l'objet de tensions.
- ...

En date du 7 mai 2020, le demandeur reçoit un avertissement écrit.

Les reproches tiennent à un incident qui se serait déroulé lors du placement de caméras en octobre 2019, une querelle entre collègues en date du 6 novembre 2019, alors que Monsieur J.F. considère que le demandeur fait preuve d'insubordination à son égard.

Par courrier du 30 mai 2020, le demandeur conteste les griefs qui lui sont adressés.

L'employeur répliquera par courrier du 4 juin 2020 en rappelant notamment que l'employeur est le détenteur de l'autorité dans son entreprise et décide de la façon selon laquelle il souhaite diriger celle-ci.

Le 11 mai 2020, le demandeur tombe en incapacité de travail.

L'employeur semble avoir été passif au niveau de ses devoirs administratifs vis-à-vis de l'assurance-maladie invalidité, puisque le demandeur va rester 2 mois sans être indemnisé, suite au fait que l'employeur n'a pas renvoyé les documents adéquats permettant son indemnisation.

Suite à l'intervention du conseil du demandeur, l'employeur s'exécutera dans le courant du mois de juillet 2020.

En date du 4 août 2020, le demandeur introduit une demande d'intervention psychosociale formelle auprès du conseiller en prévention du chef de harcèlement moral en cause de Monsieur J.F. , gérant la société qui l'emploie.

Un certificat médical du 12 août 2020 objective un burn-out, voire un début de dépression nerveuse dans le chef de la partie demanderesse.

En date du 25 janvier 2021, un avis contenant des éventuelles mesures de prévention est rendu.

Il propose une série de mesures collectives et individuelles à mettre en place, se résumant comme suit :

Au niveau collectif :

- *Accompagner les changements ;*
- *Clarifier l'objectif de l'installation d'un système de caméras de surveillance ;*
- *Clarifier le rôle et les tâches respectifs de Messieurs W. et H. ;*
- *Consulter le secrétariat social avant de modifier les conditions de travail du personnel ;*
- *Améliorer le feed-back dans les relations de travail ;*
- *Améliorer la gestion de la confrontation.*

Au niveau individuel :

- *En cas de retour au travail de Monsieur W, demander un examen médical préalable à la reprise avec le médecin du travail ;*
- *Réalisation d'une conciliation entre Messieurs W. et F. ;*
- *Envisager d'autres approches managériales dans le chef de Monsieur F. ;*
- *Présenter des excuses à Monsieur W. concernant les propos tenus par Monsieur F. lors du discours de ce dernier en juin 2019 ;*
- *Monsieur W. doit veiller à exprimer ses difficultés, attentes et besoins de manière posée à sa direction ;*
- *Réaliser une analyse des risques psychosociaux et prévoir l'évaluation des mesures mises en œuvre.*

En date du 1er juin 2021, le demandeur reprend le travail.

Il décrit directement des actes malveillants à son égard.

Le 9 juin 2021, arrivé sur son lieu de travail, son responsable lui demande d'attendre la direction près du bureau (début de matinée).

Le demandeur décrit avoir attendu 5 heures sur une chaise.

Un entretien d'une dizaine de minutes a lieu avec Monsieur M.

Le demandeur va regagner la chaise devant le bureau pendant une bonne partie de l'après-midi, avant d'aller apposer un marquage au sol dans l'entrepôt en fin de journée.

Il s'agit du dernier jour de travail demandeur, qui se trouve sous certificat médical depuis le 10 juin 2021, et toujours au moment de la clôture des débats en instance.

IV. Discussions

À titre préalable, le tribunal note que l'acte introductif d'instance a été communiqué à l'auditorat du travail par mail du 17 janvier 2022, sans qu'il n'ait fait l'objet d'un retour particulier en date du 9 janvier 2023, date de l'audience publique.

A. Résolution judiciaire du contrat :

Sur le principe, il n'est contesté par personne que l'article 1184 du Code civil permet la résolution des conventions synallagmatiques pour le cas où l'une des deux parties ne satisfait pas à ses engagements.

La jurisprudence est abondante en matière de contrat de travail pour admettre ce mode de résolution issu du droit commun, étant naturellement entendu que le manquement avancé pour justifier la résolution soit caractérisé par une gravité suffisante que pour mériter cette sanction ultime.

Il convient toutefois de noter qu'il n'est pas requis que le manquement atteigne la même gravité que celui exigé pour le motif grave autorisant la rupture du contrat sur le champ.

La partie demanderesse sollicite la résolution de la convention aux torts exclusifs de l'employeur, ce que ce dernier conteste, alors qu'à titre subsidiaire, l'employeur sollicite la résiliation aux torts communs des parties, sans indemnité.

La partie demanderesse met en avant les éléments suivants pour justifier la résolution de la convention aux torts exclusifs de l'employeur :

- le harcèlement moral au travail subi de la part de l'employeur ;
- l'utilisation de caméras de surveillance par l'employeur ;
- un accident de travail ;
- la situation vécue à la reprise du travail en juin 2021.

Le harcèlement moral :

Selon l'article 32 ter , 2° de la loi du 04.08.1996, le harcèlement moral au travail se définit comme suit :

« 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. »

En ce dossier, une plainte a été déposée, une instruction minutieuse a eu lieu, et des recommandations sont faites.

Le premier argument de l'employeur visant à constater que le rapport ne constate pas l'existence de harcèlement au travail est sans pertinence, en ce sens que le CESI n'a pas à répondre à cette question.

L'objet de la demande est bien identifié au point 1.1. du rapport, et conformément au livre 1, titre 3, sections 4 & 5, l'auteur du rapport décrit les 6 questions qu'il doit rencontrer (ex. identification des dangers, éléments ayant une influence positive ou négative, ...).

Le CESI ne devait donc pas dire si, oui ou non, il y avait harcèlement moral.

Au niveau de la charge de la preuve du harcèlement moral au travail, l'article 32 undecies de la loi du 04.08.1996 porte 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. L'alinéa 1er ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve. »

En application de cette disposition, la jurisprudence partage la charge de la preuve en ce qui concerne l'établissement des faits de harcèlement de violence : dans un premier temps c'est à la victime d'établir des faits qui constituent un commencement de preuve des griefs de harcèlement qu'elle allègue, et ce n'est que

dans un second temps, une fois établis par le plaignant, que la partie à laquelle ces faits sont imputés de renverser, par la preuve contraire, le caractère de harcèlement moral qui sont présumés revêtir.

Le premier fait mis en exergue par le demandeur concerne les propos tenus par Monsieur J.F. lors de la cérémonie de la reprise de la société, qui s'est tenue le 12.06.2012.

A ce moment, devant tout le personnel, Monsieur J.F. a expliqué que dans le futur, son souhait était d'agrandir les bâtiments «pour faire courir Michel (cf. le demandeur) pour qu'il maigrisse ».

Après avoir soutenu que ses propos avaient été déformés, Monsieur J.F. a fini par les reconnaître.

Les faits sont avérés à suffisance de droit.

Le Tribunal note que le rapport du CESI du 25.01.2021 invite Monsieur J.F. à présenter des excuses pour les propos tenus en public à l'encontre du demandeur.

Il faudra attendre un mail du 14.07.2021 pour que Monsieur J.F. s'exécute.

Le deuxième fait est l'installation de caméras de sécurité, sur le lieu de travail, sans information préalable aux travailleurs.

Il convient de noter que dans un premier temps, l'employeur a soutenu qu'il s'agissait du simple remplacement de caméras existantes.

A l'audience, il est reconnu qu'à tout le moins, 9 caméras ont été installées, alors qu'il n'y en avait que 6 précédemment, et alors que les parties restent en désaccord sur la question de savoir si les 6 caméras remplacées l'ont été aux même endroits.

Il est en tout cas un fait certain que la CCT 68 n'a pas été respectée, et qu'il n'y a donc pas eu, notamment, d'information préalable des travailleurs.

Cette violation de la CCT 68 est établie à suffisance de droit, alors que ceci va créer des incidents (dont un reproché à Monsieur W.), alors qu'il ressort de la pièce n° 5 de la partie défenderesse (attestation de l'installateur) que :

« Bonjour les amis ,

Je suis intervenus donc hier et aujourd'hui pour la pose des caméras.

Les réaction ne se sont pas faites attendre comme prévu, ...

A la demande de J , voici les remarques entendues sur place et laissant transparaître l'état d'esprit ...

Que je suis heureux de ne plus avoir de personnel à moi 😊😊 ...»

Au vu de cette attestation, on peut se poser la question du caractère volontaire et délibéré de cette non concertation avec le personnel, nonobstant les dispositions de la CCT n°68 , puisque visiblement, les réactions du personnel semblaient être prévues à l'avance par l'installateur et la direction, noués par des liens d'amitié.

Pour finir, la publicité relative aux caméras de sécurité ne sera assurée que plusieurs mois après leur entrée en fonction.

Le troisième fait vise des propos menaçants de Monsieur J.F. à l'encontre de Monsieur W.

A cet égard, en compagnie du CESI, le Tribunal estime être sans élément objectif suffisant extérieur au récit du demandeur que pour établir le reproche comme suffisamment fondé en fait.

Le quatrième fait vise un accident au travail en février 2020, où le demandeur s'est fait mal au dos en déplaçant des pieds de parasol d'un poids de 60 kilos.

Le dossier actuellement disponible ne permet pas d'avoir des certitudes à cet égard, en l'absence de témoin, d'une déclaration d'accident du travail, d'un certificat médical, ...

Le cinquième fait vise une pression quotidienne au travail, avec des interventions régulières de Monsieur J.F. qui mettrait une pression inutile sur le personnel.

Le reproche manque de précision, mais il ressort que l'humour froid pratiqué par Monsieur J.F. a été une source de souffrance et d'incompréhension pour plusieurs travailleurs (cf. attestations déposées par le demandeur), alors que le CESI décrit le management de ce Monsieur en ces termes :

« Certains témoignages font part de la bonne volonté de Monsieur F pour faire grandir l'entreprise. Les nombreux changements opérés depuis son arrivée en témoignent. Cependant, il apparaît une certaine méconnaissance de la réglementation à la source des crispations entre Monsieur F et ses collaborateurs : l'absence de concertation au moment de l'installation des caméras, des problèmes dans la mise en place du chômage pendant le confinement (c'est un travailleur aurait travaillé alors qu'ils étaient en chômage). Enfin, la gestion du personnel et de ses composantes relationnelles par Monsieur F, semble se baser sur une conception patriarcale du management. Dans ce type de management, le chef est animé de bonnes intentions et impose ses décisions qui doivent être acceptées et exécutées. Cette attitude visant à entretenir un rapport de dépendance et de subordination par le biais valeur affective. Elle consiste également à considérer les travailleurs avant tout comme des exécutants. En échange d'avantages (revenus, matériel, équipements, etc) les travailleurs doivent rester obéissance aux patrons.

Alors que la précédente direction semble avoir laissé beaucoup de place aux initiatives des travailleurs, Monsieur F (animé par de bonnes intentions pour l'entreprise) a imposé toute une série de mesures en impliquant très peu les travailleurs concernés. Ces derniers ne se sont, dès lors, plus du tout sentis reconnus pour leur expertise et se sont désengagés de l'entreprise (Incapacité de travail et démissions). »

Le maniement d'un humour douteux et froid, conjugué à un manque d'empathie et de compréhension pour le personnel, a certainement dès lors été vécu comme une mise sous pression inutile.

Un cas concret de l'adéquation très relative de Monsieur F. pour la construction de relations constructives de travail au sein du personnel de la société, et particulièrement concernant le demandeur est l'engagement d'un nouveau responsable de l'entrepôt (soit la fonction de Monsieur W), sans aucune information préalable du demandeur, ce qui va à nouveau générer des tensions, et témoigner du peu de reconnaissance du travail réalisé depuis 20 ans par ce dernier.

Il convient de noter qu'en cours d'instruction de la demande d'intervention de Monsieur W, le CESI relate une nouvelle plainte concernant des faits visant l'obligation de réaliser des journées de travail, alors que le personnel se trouve en chômage économique dans le contexte de la pandémie liée au Covid 19.

Au moment de la clôture des débats en instance, ce point manque de précision dans son instruction pour permettre au Tribunal d'avoir assez de certitude pour déclarer les faits établis.

Il convient surtout de noter le rapport du CESI débouche sur nombre de recommandations concrètes à destination de l'employeur afin d'assurer le bien-être au travail du personnel :

Au niveau collectif :

- *Accompagner les changements ;*
- *Clarifier l'objectif de l'installation d'un système de caméras de surveillance ;*
- *Clarifier le rôle et les tâches respectifs de Messieurs W. et H. ;*
- *Consulter le secrétariat social avant de modifier les conditions de travail du personnel ;*
- *Améliorer le feed-back dans les relations de travail ;*

- *Améliorer la gestion de la confrontation ;*

Au niveau individuel :

- *En cas de retour au travail de Monsieur W, demander un examen médical préalable à la reprise avec le médecin du travail ;*
- *Réalisation d'une conciliation entre Messieurs W et F ;*
- *Envisager d'autres approches managériales dans le chef de Monsieur F ;*
- *Présenter des excuses à Monsieur W concernant les propos tenus par Monsieur F lors du discours de ce dernier en juin 2019 ;*
- *Réaliser une analyse des risques psychosociaux et prévoir l'évaluation des mesures mises en œuvre.*

Face à ces attentes vis-à-vis de l'employeur, il est simplement attendu du demandeur de « *veiller à exprimer ses difficultés, attentes et besoins de manière posée à sa direction.* »

Objectivement à propos de ce premier poste, le Tribunal relève des manquements dans le chef de l'employeur qui sont constitutifs d'une faute, en ce que l'on peut attendre raisonnablement d'un employeur placé dans le même contexte de respecter les normes en vigueur (ex. : CCT n°68, chômage économique, de ne pas stigmatiser le physique d'un travailleur, avec la circonstance aggravante que l'atteinte est faite devant un large public, pour des faits minimisés dans un premier temps, puis reconnus, et qui ne connaîtront que des excuses fort tardives), et d'avoir une politique raisonnable d'accompagnement du changement.

Le nombre de travailleurs ayant quitté l'entreprise depuis la reprise de celle-ci par les deux nouveaux actionnaires n'est pas sans attirer l'attention.

Concernant l'utilisation des caméras de surveillance :

Les faits viennent d'être abordés dans le titre précédant relatif au harcèlement.

Ils sont fondés en faits, et la procédure de publicité n'a été bouclée que plusieurs mois après le début de l'utilisation des caméras.

Le témoignage de l'installateur laisse par ailleurs planer un doute sur le caractère volontaire et orchestré de cette absence de concertation préalable.

Accident de travail en février 2020 :

Comme abordé ci avant, les faits ne sont pas suffisamment fondés, et ne sont donc pas repris comme étant établis à suffisance de droit.

Le retour au travail de Monsieur W en juin 2021 :

Objectivement, alors que le rapport du CESI est connu par l'employeur, et que des recommandations concrètes y sont faites, la reprise du travail du demandeur ne va pas bien se dérouler.

L'employeur rejette la faute sur le demandeur en considérant qu'il est revenu avec un mauvais esprit, visant à régler ses comptes, et s'appuie sur diverses attestations pour étayer ses dires (les pièces n° 19 de son dossier).

L'étude de ces attestations est donc indispensable, puisque le demandeur conteste tout à fait les affirmations de l'employeur.

L'attestation 19 a de Mme I.C. ne vise pas le comportement du demandeur lors de sa reprise du travail en juin 2021.

L'attestation 19 b de Monsieur M.B. fait état de propos que le demandeur aurait tenu, et qui lui ont été rapporté par des collègues. Le témoin ne constate donc aucun élément directement.

L'attestation 19 c de Monsieur S.M. porte que tout se passait bien, jusqu'à ce que des collègues viennent lui rapporter des propos négatifs du demandeur. Une fois de plus, l'attestation ne porte aucun constat direct.

L'attestation 19 d de Monsieur J.G. fait part d'agissements bizarres dans le chef du demandeur, et que l'ambiance n'était pas la même le jour où il est arrivé. Aucune description précise n'est donnée de ce que le demandeur aurait mal fait, ou mal dit.

L'attestation 19 e de Monsieur N.T. part des déclarations d'un tiers, et sur base de cet élément, il a considéré que le demandeur voulait monter les collègues les uns contre les autres.

Il fait part de ce que le demandeur lui aurait dit qu'il se réjouissait de voir les autres pouvoir travailler le vendredi après-midi et pas lui, car il pourrait s'en plaindre. Par ailleurs, le demandeur aurait eu l'intention de suivre un certain S. sans que l'on sache pourquoi.

L'attestation 19 f est la seule où une dame A.R. témoigne du fait que lors de son retour au travail le 04.06.2021, le demandeur lui aurait dit qu'il venait « foutre le bordel » dans l'entrepôt et « créer des problèmes », qu'il montait un dossier pour créer des soucis juridiques, et notamment contre Monsieur J.F. qu'il entend faire « casquer ».

Le Tribunal note toutefois que ce seul témoignage direct est le seul qui ne respecte par le formalisme prévu à l'article 961/2 du code judiciaire, alors que l'attestation semble être rédigée par un tiers, et signée par Madame A.R..

Cela attire incontestablement l'attention, et n'est l'objet d'aucune explication de la part de l'employeur.

Enfin l'attestation 19 g d'un sieur J.P. ne vise pas des éléments lors de la reprise du travail par le demandeur en juin 2021.

Bref, en conclusion, si ce n'est une attestation qui ne ressemble formellement à aucune des autres, l'on reste perplexe face à des attestations qui se fondent pour l'essentiel sur une rumeur plutôt que sur des déclarations précises de personnes ayant constaté directement les propos agressifs ou inadéquats du demandeur.

Bien au contraire, l'on reste surpris suite aux recommandations du CESI de ce que Monsieur J.F. n'ai pas accueilli lui-même le demandeur lors de sa reprise, et saisi cette opportunité pour créer les conditions d'une collaboration constructive.

En lieu et place, le demandeur a été confronté à un nouvel outil de mesure du temps de travail, qui demande l'utilisation d'un smartphone ... qu'il affirme ne pas posséder, sans que son employeur ne lui en ait mis un à sa disposition.

L'accompagnement au changement visé par le rapport du CESI ne semble pas avoir fait l'objet d'une réflexion avant la reprise de fonction du demandeur.

Arrive la journée du 09 juin 2021, où le demandeur explique être resté plus de 5 heures assis sur une chaise en attendant d'être reçu durant 10 minutes par un sieur M.

Le défendeur le conteste en ses conclusions, mais Monsieur J.F. le reconnaît à l'audience publique du 9 janvier 2023 (cf. feuille d'audience).

Il fallait écarter le demandeur de ses collègues au vu du danger qu'il représentait, selon les dires de Monsieur J.F.

L'analyse des attestations reprises dans les pièces n°19 de la partie demanderesse laisse songeur quant au risque que représentait le demandeur, visiblement plus poursuivi par une rumeur que par des témoignages directs, précis, et circonstanciés.

Rien ne justifiait, au regard des éléments déposés, même de la clôture des débats en instance, de retirer immédiatement le demandeur du travail, dès le début de la journée, en le laissant 5 heures assis sur une chaise.

La gestion de la journée du 09.06.2021 glace le sang.

Ce n'est donc pas une surprise que le demandeur se retrouve à nouveau en incapacité de travail après cette journée (et il faut constater que l'employeur n'a jamais remis en cause les incapacités de travail du demandeur).

Conclusions :

Il faut constater une addition d'éléments factuels susceptibles de générer de la souffrance au travail dans le chef du personnel en général et donc du demandeur :

- Des propos blessants tenus en public à l'encontre du demandeur, dès la reprise de la société par la nouvelle direction ;
- Le non-respect de la CCT n° 68, soit l'absence d'information du personnel avant le déploiement de caméras de sécurité, qui était plus ambitieux que simplement remplacer des caméras usagées;
- L'usage d'un type de management anxigène pour le personnel (si des attestations sont déposées en sens opposés, il faut constater que nombre du personnel préexistant à la reprise est parti, et pour plusieurs membres, dans des conditions de tension, alors que le demandeur lui-même ne semble avoir connu aucune difficulté au travail durant 19 années, jusqu'au changement de direction. La pièce n°5 du défendeur, qui laisse clairement penser que l'absence d'information des travailleurs relativement au non-respect de la CCT n°68 est délibérée,...) ;
- Nonobstant les recommandations du CESI, l'absence d'un encadrement efficace à une reprise du travail harmonieuse du demandeur (ex. : pas de rencontre avec Monsieur J.F.) ;
- Nonobstant les recommandations du CESI, une politique très insuffisante de l'accompagnement au changement (ex. : nouveau système de mesure du temps de travail, demandant la possession d'un smartphone, sans se soucier de ce que chaque membre du personnel en ait effectivement un) ;
- Dès le retour du demandeur au travail, des comportements inadéquats et injustifiés à son encontre (ex. : gestion de la journée du 09.06.2021).

Il convient également de déplorer qu'une fois en incapacité de travail, le demandeur devra attendre deux mois avant d'être indemnisé par l'A.M.I., faute d'initiative administrative de l'employeur, dont les processus de travail doivent pouvoir rencontrer de manière efficace et sans retard des incidents aussi fréquents que la gestion des absences.

L'addition de ces éléments, combinée avec l'absence d'évolution efficace au sein de la société défenderesse suite aux recommandations du CESI sont constitutifs d'une faute, d'une gravité certaine et incontestable, qui justifie la résolution du contrat aux torts de l'employeur, incontestablement.

La responsabilité de cette rupture doit-elle être partagée entre les parties ?

Des éléments objectifs permettent à cet égard de guider l'appréciation du Tribunal :

- Le rapport du CESI , qui objectivement, se limite à adresser une recommandation au demandeur (en cas de nouvelles situations difficiles au travail, prendre les temps de les analyser, de formuler ses attentes et besoins, et de les exprimer de manière posée à la direction), alors que l'employeur se voit proposer 6 recommandations préventives au niveau collectif, et 5 au niveau individuel ;
- L'absence de gestion du changement dans le chef de l'employeur qui génère un stress inutile dans le chef du demandeur (ex. : un nouveau collègue se voit attribuer les mêmes fonctions que le demandeur, sans aucune information préalable, ce qui va générer des tensions – qui à l'appréciation du Tribunal, sont à mettre à la responsabilité de l'employeur, qui cause des situations prévisiblement anxiogènes, mise en place de caméras sans information préalable, de façon délibérée (pièce n°5 défendeur), avec, une fois de plus, la création de difficultés au sein du personnel ,...).

Objectivement, si le demandeur a pu répondre de manière ouverte à certaines situations stressantes, le Tribunal n'y voit pas de faute, ces situations ayant été créées par le comportement fautif de l'employeur.

La convention est résiliée aux torts exclusifs de l'employeur.

La valorisation du préjudice du demandeur correspond à 14 mois et 27 semaines de rémunération, soit 80.107,60 € en principal, afin de compenser l'absence de préavis.

Il s'agit d'un mode classique de valorisation du préjudice né de la rupture du contrat de travail, hors du respect d'un délai de préavis, et il peut être raisonnablement admis en ce cas.

Le tribunal note que si le défendeur conteste la demande, il ne remet pas en cause la valorisation du préjudice opérée par le demandeur.

La demande est pleinement fondée de ce chef.

B. Dommages et intérêts pour harcèlement moral suite à des faits de harcèlement :

Selon l'article 32 ter , 2° de la loi du 04.08.1996, le harcèlement moral au travail se définit comme suit :

« 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. »

En ce dossier, une plainte a été déposée, une instruction minutieuse a eu lieu, et des recommandations ont été faites.

Le premier argument de l'employeur visant à constater que le rapport ne constate pas l'existence de harcèlement au travail est sans pertinence, en ce sens que le CESI n'a pas à répondre à cette question.

L'objet de la demande est bien identifié au point 1.1. du rapport, et conformément au livre 1, titre 3, sections 4 & 5, l'auteur du rapport décrit les 6 questions qu'il doit rencontrer (ex. identification des dangers, éléments ayant une influence positive ou négative, ...).

Le CESI ne devait donc pas dire si, oui ou non, il y avait harcèlement moral.

Il appartient au Tribunal de trancher cette question : l'employeur a-t-il adopté un ensemble de conduites, pendant un certain temps qui ont à tout le moins pour effet de porter atteinte à l'intégrité psychique du demandeur, lors de l'exécution du contrat, avec création d'un milieu de travail hostile, dégradant, offensant, ... ?

La répartition de la charge de la preuve a déjà été abordée (le demandeur prouve la matérialité des faits, et le défendeur doit prouver l'absence de harcèlement).

Le tribunal ne sera pas bien long, puisque le point a déjà été largement abordé dans le cadre de l'instruction du premier chef de demande.

En fait, sont établis à suffisance de droit :

- Des propos blessants et stigmatisants tenus en public à l'encontre du demandeur, dès la reprise de la société par la nouvelle direction ;
- Le non-respect de la CCT n° 68, soit l'absence d'information du personnel avant le déploiement de caméras de sécurité, qui était plus ambitieux que de simplement remplacer des caméras usagées ;
- L'usage d'un type de management anxiogène, pour le personnel, et pour le demandeur particulièrement (ex. : après la stigmatisation orale à la cérémonie de reprise, dédoublement de son poste de travail sans information préalable, et sans répartition anticipée des tâches, suivi inefficace de son absence pour maladie durant 2 mois, pas de prise en compte de sa non possession d'un smartphone pour le contrôle du temps de travail,...) ;
- Nonobstant les recommandations du CESI, l'absence d'un encadrement efficace à une reprise du travail harmonieuse du demandeur (ex. : pas de rencontre avec Monsieur J.F.) ;
- Nonobstant les recommandations du CESI, une politique très insuffisante de l'accompagnement au changement (ex. : nouveau système de mesure du temps de travail, demandant la possession d'un smartphone, sans se soucier que ce chaque membre du personnel en ait effectivement un) ;
- Dès le retour du demandeur au travail, des comportements inadéquats et injustifiés à son encontre (ex. : gestion de la journée du 09.06.2021).

Sans avoir l'ambition de l'exhaustivité, ces éléments sont établis, et l'employeur est sans beaucoup d'arguments pour essayer de « justifier » ces comportements.

Alors certes, des attestations de certains membres du personnel en place (et donc sous l'autorité patronale du défendeur) marquent leur préférence pour le management « actuel ».

Il n'est pas non plus affirmé que la gestion de la société est à revoir en tous ses aspects.

Par contre, le Tribunal constate l'addition d'une série de comportements répréhensibles, qui additionnés les uns aux autres, sont tout à fait susceptibles de générer un réel mal-être dans le chef du demandeur, sans que cela ne soit aisément justifiable.

Ce qui attire particulièrement l'attention est l'absence de remise en cause de l'attitude de l'employeur vis-à-vis du demandeur lors de sa reprise du travail en juin 2021.

Il s'agit d'un moment charnière.

Certes, l'employeur n'a pas été sans prendre certaines initiatives par rapport aux recommandations du CESI (ex. : analyse des risques,...), mais fondamentalement, l'accueil du demandeur à son retour aurait dû débiter par un débriefing bienveillant et constructif entre Monsieur J.F. et le demandeur.

Au lieu de cela, l'absence d'accompagnement aux changements se reproduit (ex. : contrôle du temps de travail, en l'absence de smartphone), et le demandeur se voit extrait de son travail sur base d'une rumeur, bien difficile à objectiver, même au niveau du recours judiciaire, en se voyant obligé de rester 5 heures assis sur une chaise, pour arriver à une réunion de 10 minutes, durant laquelle aucun P.V. ne semble avoir été dressé.

Les faits de harcèlement moral sont établis à suffisance de droit.

En application de l'article 32 decies tel que modifié par la loi du 28.02.2014, un montant de 6 mois de rémunération est prévu à titre de réparation du dommage subi suite à ces faits de harcèlement.

Le défendeur conteste le principe de l'existence d'un préjudice distinct entre ce chef de demande, et celui né de la rupture contractuelle.

Pourtant, à l'appréciation du Tribunal, le préjudice né de la rupture contractuelle est consécutif à l'absence de préavis, et donc de rémunération durant cette période, alors que le préjudice né du harcèlement moral est propre à la souffrance psychologique née du harcèlement.

Rappelons que le demandeur est toujours actuellement à charge de l'A.M.I. au moment de la clôture de débats, alors que la pièce n°30 déposée ne permet plus de considérer qu'il y ait une incapacité définitive dans le chef du demandeur.

La demande est fondée, alors que le montant de 24.600 € n'est pas remis en cause dans son quantum par l'employeur.

C. Exécution provisoire, cantonnement et dépens :

L'article 1397 al.2 du code judiciaire porte le principe de l'exécution provisoire.

Le Tribunal n'aperçoit pas de raison de déroger au principe dans le présent dossier.

Convient-il d'autoriser l'employeur à cantonner le montant de la condamnation ?

Le tribunal relève que les comportements basant les condamnations sont multiples, concordants, alors que l'employeur a déjà fait montre de comportements dilatoires causant préjudice à la partie demanderesse (ex. : délai de mise en état du dossier AMI au début de la première incapacité).

Le Tribunal n'autorise le défendeur à cantonner le montant des condamnations qu'à concurrence de l'indemnité de 24.600 € relative au harcèlement moral, mais pas pour l'indemnité de 80.107,60 € relative à la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.

Les demandes étant intégralement fondées, l'employeur est condamné à la prise en charge de ses dépens et de ceux du demandeur, liquidés par ce dernier à une indemnité de procédure de 3.250 €, justifiés par l'enjeu financier du litige.

En l'absence de réclamations plus précises, les intérêts sont accordés à dater du dépôt de la requête introductive d'instance.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, statuant publiquement et contradictoirement,

DIT les demandes recevables et fondées ;

Ce fait,

RÉSILIE le contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur ;

CONDAMNE la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse un montant de **80.107,60 €** à titre de dommages et intérêts, dus suite à la résolution judiciaire du contrat de travail liant les parties, aux torts exclusifs de l'employeur, à majorer des intérêts au taux légal depuis 13.01.2022 (date du dépôt de la requête), jusqu'au jour du paiement effectif total ;

CONDAMNE la partie défenderesse au paiement d'une indemnité de **24.600 €** équivalant à 6 mois de rémunération, à titre de réparation du dommage propre né suite au harcèlement moral dont le demandeur a été l'objet de la part de son employeur, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 13.01.2022 jusqu'au jour du paiement effectif total ;

Pour autant que de besoin,

CONFIRME l'exécution provisoire du présent jugement, sans possibilité de cantonnement pour l'indemnité de **80.107,60 €**, nonobstant tout recours ;

En application de l'article 1022 du code judiciaire, **condamne** le défendeur au paiement des frais et dépens de la procédure, dont ceux du demandeur, liquidés à une indemnité de procédure de **3.250 €**, outre l'indemnité de **22 €** au bénéfice du fonds cofinçant l'aide juridique de 2^{ème} ligne.

AINSI Jugé et signé avant prononciation par la 3^{ème} Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, où siégeaient :

Président de division

Juge social représentant les employeurs

Juge social représentant les ouvriers

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de :

Greffier assumé

Greffier
assumé

Juge social
représentant les
ouvriers

Juge social
représentant les
employeurs

Président
de division

Et prononcé en langue française à l'audience publique du **13/02/2023** de la 3^{ème} Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, par
assumé, qui signent ci-dessous

Président de division, assisté de

Greffier

Greffier
assumé

Président de
division