



Numéro du répertoire

2025 /

Date du prononcé

1^{er} octobre 2025

Numéro du rôle

2024/AB/581

Décision dont appel
tribunal du travail du Brabant
Wallon, division Nivelles
25 avril 2024
22/184/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur **V. M.**,

partie appelante,
représentée par Maître A. M., avocat à 1050 IXELLES,

contre

1. **La S.A. APAVE BELGIUM**, BCE 0535.773.857, dont le siège est établi à 1400 NIVELLES,
Chaussée de Namur 61,
partie intimée,
représentée par Maître D. E. loco Maître W. G., avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,

2. **L'A.S.B.L. APAVE BELGIUM**, BCE 0871.547.374, dont le siège est établi à 1400 NIVELLES,
Chaussée de Namur 61,
partie intimée,
représentée par Maître D. E. loco Maître W. G., avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué du 25 avril 2024 (RG n° 22/184/A)
- la requête d'appel reçue le 5 septembre 2024 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 10 septembre 2025.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'appel est recevable.

II. Le jugement dont appel

Monsieur M. a demandé au tribunal de :

« 1°) voir les parties défenderesses condamnées in solidum au paiement :

-de la somme provisionnelle imposable de 25.840,94 euros à titre d'indemnité forfaitaire en raison du harcèlement qu'il aurait subi ou à titre d'indemnisation du licenciement en contravention avec la protection du fait de sa demande d'intervention formelle à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

-de la somme nette de 1.713,59 euros à titre d'amende civile conformément à l'article 7 de la C.C.T. 109 à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

-à titre subsidiaire de la somme provisionnelle imposable de 14.565,52 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à augmenter des intérêt légaux et judiciaires.

-de la somme d'un euro provisionnel à titre d'arriérés de rémunération et frais de déplacement à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

-de la somme d'un euro provisionnel pour tout montant dû en raison de l'exécution du contrat de travail à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

2°) voir les parties défenderesses condamnées aux frais et dépens de l'instance en ce y compris l'indemnité de procédure taxée à 2.600 euros ainsi qu'au montant de 22 euros versés à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

3°) voir dire le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans cantonnement et consignation ».

Par un jugement du 25 avril 2024 (R.G. n° 22/184/A), le tribunal du travail du Brabant wallon division Nivelles a décidé ce qui suit :

« STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

Dit les demandes de Monsieur M. V. recevables mais non fondées,

L'en déboute ;

Condamne Monsieur M. V. aux frais et dépens de l'instance liquidés ce jour à la somme de 3.750,00 €, représentant le montant de l'indemnité de procédure, ainsi qu'à la somme de 24,00 € représentant la contribution au fonds d'aide juridique ».

III. Les demandes en appel »

L'objet de l'appel de Monsieur M. et ses demandes

Monsieur M. demande à la cour de :

« Déclarer l'appel recevable et fondé.

Réformer le jugement entrepris qui déboute Monsieur M. de ses demandes.

Statuant à nouveau,

A titre principal :

Dire pour droit que Monsieur M. a été licencié pour un motif lié au dépôt d'une demande d'intervention psychosociale formelle et, à tout le moins, qu'il a été victime de harcèlement moral au travail.

- *Condamner in solidum les intimées au paiement :*
 - *de la somme imposable de 25.840,94 € à titre d'indemnisation forfaitaire en raison du harcèlement moral subi ;*
 - *de la somme imposable de 25.840,94 € à titre d'indemnité pour licenciement en contravention avec la protection du fait de sa demande d'intervention formelle, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.*
 - *de la somme nette de 1.713,59 € à titre d'amende civile conformément à l'article 7 de la CCT 109 à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.*

A titre subsidiaire, condamner *in solidum* les intimées au paiement de la somme imposable de 14.565,52 € à titre de licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

Les condamner aux entiers frais et dépens de première instance, en ce compris l'indemnité de procédure à 3 924,42 € (montant de base) ainsi qu'à la somme de 24 € versée par le requérant à titre de contribution au fonds budgétaire de l'aide juridique de deuxième ligne.

Condamner les intimées aux entiers frais et dépens de l'instance d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure taxée à 3 924,42 € (montant de base) ainsi qu'au montant de 24 € versée par le requérant à titre de contribution au fonds budgétaire de l'aide juridique de deuxième ligne ».

Les demandes de la sa Apave Belgium et de l'asbl Apave Belgium :

La sa Apave Belgium et l'asbl Apave Belgium demandent à la cour de:

“A titre principal :

- Déclarer les demandes de Monsieur M., si recevables, non fondées ;
- L'en débouter intégralement ;
- Partant, confirmer le jugement a quo dans son entièreté ;
- Condamner Monsieur M. aux indemnités de procédure de 3.750 EUR pour la première instance et de 4.709,30 EUR pour l'appel.

A titre subsidiaire :

- Autoriser les concluantes à apporter preuve du comportement de Monsieur M. par toute voie de droit, témoignages y compris et dans cadre ordonner, en application de l'article 915 du Code judiciaire, l'audition, en qualité de témoin, du conseiller en prévention – aspect psychosociaux, Madame L. C., afin qu'elle puisse s'exprimer au sujet du mode de communication inadéquat qu'elle a pu constater dans le chef de Monsieur M. et des difficultés rencontrées dans la collaboration avec ce dernier.
- Réduire le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération et son quantum ;
- Compenser les dépens”.

IV. Les faits

Monsieur M. (né le 1971) a travaillé dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée pour l'asbl Apave Belgium et la société Apave Belgium du 17 septembre 2011 au 30 avril 2012 et du 1^{er} juin 2012 au 31 décembre 2012. Celles-ci s'occupent de la mise en conformité d'installations électriques et d'installations de gaz et de la réalisation d'analyses et gestions des risques d'incendies liées à ces installations.

En date du 1^{er} janvier 2013, monsieur M. a été engagé par l'asbl Apave Belgium et la société Apave Belgium dans le cadre de contrats à durée indéterminée pour prester pour chacune d'elles à mi-temps en qualité d'inspecteur.

Monsieur M. est devenu responsable technique électricité à partir du 1^{er} mars 2015.

Son entretien annuel d'appréciation a donné lieu en 2016 et 2017 à la mention globale : *« résultats obtenus au-delà des objectifs »*.

Il a par ailleurs obtenu une augmentation de salaire mensuelle de 100 euros à partir du 1^{er} mars 2019 et de 200 euros à partir du 1^{er} octobre 2019.

En novembre 2019, la candidature d'Apave Belgium pour devenir membre de l'organe technique commun des organismes de contrôle agréés a été retenue. Monsieur L. V., directeur général d'Apave Belgium a désigné monsieur M. comme représentant à cet organe.

Par mail du 26 mars 2020 faisant suite à un entretien téléphonique, monsieur V. a informé monsieur M. de sa proposition qu'il garde sa fonction comme avant mais d'en retirer certaines tâches qui seront confiées à monsieur M. D. (directeur opérationnel et supérieur hiérarchique de monsieur M.), en lui annexant les procédures décrivant les tâches et responsabilités des différentes fonctions et en lui demandant s'il pouvait parcourir les documents et faire ses remarques dans le texte. Monsieur D. est en effet arrivé au sein d'Apave début 2020, après avoir été recommandé par monsieur M. qui le connaissait pour avoir travaillé avec lui auprès d'un précédent employeur. Cette information mentionnée en pièce 11 du dossier d'Apave Belgium (page 7) a été confirmée par l'instruction faite à l'audience auprès du conseil de monsieur M.

Par mail du 31 mars 2020, monsieur V. a informé monsieur M. qu'il avait essayé de lui téléphoner et lui a demandé s'il avait eu le temps de regarder les documents.

En date du 14 juin 2020, monsieur M. a porté plainte auprès du Contrôle des lois sociales en rapport avec la non-rémunération de ses temps de déplacement entre les clients.

Par lettre du 12 octobre 2021, le Contrôle des lois sociales l'a informé que : « *concernant la comptabilisation de vos temps de déplacement, il n'a pas été possible de démontrer que ceux-ci n'étaient pas comptabilisés dans votre temps de travail* ».

Entretemps, en date du 3 juillet 2020, monsieur M. a introduit auprès de Mensura une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de harcèlement moral à l'encontre de monsieur L. V. et monsieur M. D.

Monsieur M. ne dépose pas à son dossier sa demande d'intervention formelle, dont le contenu est mentionné dans le rapport de la conseillère en prévention en ces termes :

“Éléments reprochés à Monsieur V.

Concernant Monsieur V., Monsieur M. donne les éléments suivants :

-Selon Monsieur M., les difficultés rencontrées avec Monsieur V. auraient commencé lors d'un évènement ayant eu lieu le 18/11/2019. Monsieur M. refuse néanmoins d'en dire plus.

-Monsieur M. dit ne plus avoir son accès RH au système Simbel. Selon lui, c'est pour l'empêcher de voir les modifications faites sur les rapports.

-Concernant les accès Simbel, il affirme que Monsieur V. lui aurait dit « Il ne faut absolument pas que Monsieur Ma. vienne à s'intéresser à Simbel ». Il aurait également dit à Monsieur M. « il faut tout faire pour retarder le nouveau système AIMS pour garder Simbel ». Monsieur M. pense que l'attitude de Monsieur V. à son égard est parce qu'il craint que Monsieur M. en dise trop à Monsieur Ma.

-Monsieur M. indique que l'encodage de ses congés sur sa dernière fiche de paie ont été modifiés et ne respectent pas la CP 219. Il indique également une erreur dans son salaire de juin, qu'il perçoit comme volontaire. Il a néanmoins refusé de donner plus d'informations, le conseiller en prévention aspects psychosociaux ne sait donc pas précisément de quelle fiche de paie il ne s'agit ni quelles modifications auraient été faites.

-Le planning n'est pas transmis 5 jours ouvrables à l'avance, comme l'indique le règlement de travail.

-Monsieur M. indique que ses temps de déplacement domicile-lieu de travail ne sont pas rémunérés alors que c'est prévu par le règlement de travail et la CP 219.

-Monsieur M. affirme ne plus être concerté dans les prises de décision internes. Il ne donne pas d'informations plus précises au conseiller en prévention aspects psychosociaux.

-Monsieur M. indique ne plus avoir accès à la vérification des rapports.

Notons que d'autres éléments étaient reprochés à Monsieur V. mais ceux-ci ont été traités dans le cadre de la démarche informelle entreprise par Monsieur M. auprès de la conseillère en prévention aspects psychosociaux D. De. en avril 2020. Divers échanges ont eu lieu avec Monsieur Ma., ce qui a permis de résoudre les différents points abordés (entre autres déclaration accident de travail). Ceux-ci ne sont dès lors pas traités ici.

Éléments reprochés à Monsieur D.

Du côté de Monsieur D., Monsieur M. indique des difficultés plutôt indirectes, en lien avec la dégradation de sa relation avec Monsieur V. :

-Monsieur D. a envoyé une photo d'une réunion OTC à un agent-visiteur de la concurrence. Selon Monsieur M., cela serait pour indiquer que Monsieur D. a remplacé Monsieur M. et s'en vanter auprès d'anciens collègues de Monsieur M.

-Alors qu'il est en attentes de nouvelles de Monsieur D. le 4/6/2020, celui-ci lui envoie un SMS «Je dors dans mon fauteuil suite à un apéro prolongé ».

-Monsieur D. aurait dit à Monsieur M. que Monsieur V. ne souhaitait plus travailler avec lui et qu'il fallait qu'il trouve une solution. Monsieur M. a perçu cette communication comme une invitation à démissionner. Monsieur M. a refusé. Monsieur D. lui aurait alors dit qu'il devait s'attendre à ce qu'Apave cherche à le licencier pour faute grave.

-Monsieur M. reproche à Monsieur D. de l'accuser de détenir du matériel Apave, la clé USB note de calcul, ce qui bloque le travail selon Monsieur D. Monsieur M. indique avoir remis tout le matériel à son collègue L. P. et perçoit cette demande comme une accusation de vol. Or, Monsieur P. a été licencié et il est possible qu'il ait gardé une partie du matériel lorsque Monsieur D. est venu le chercher chez lui.

-Contrôle extension Construfarm IFAPME les Isnes : Monsieur D. affirme avoir demandé à Monsieur M. la version Word du rapport pour envoyer les corrections au client. Monsieur M. affirme le contraire. Il a le sentiment qu'on cherche des fautes pour pouvoir le licencier.

-Monsieur M. affirme avoir dû réaliser des notes de calcul pour AVDE, client Swift, à la demande de Monsieur D. Cette prestation aurait été réalisée durant le temps de travail de Monsieur M. pour Apave mais non facturée.

-Monsieur M. indique avoir reçu un SMS de Monsieur D. disant « pas mal le mail de Laurent » au sujet d'un mail envoyé par L. P. le 4/6/2020.

-Monsieur M. indique que sa description de fonction a été modifiée : responsable technique électricité serait devenu inspecteur principal.

-Monsieur M. affirme avoir dû réaliser du travail administratif pendant son incapacité de travail.

-Monsieur M. dit ne plus pouvoir donner de réunions techniques.

-Le 1er octobre, Monsieur M. a une nouvelle altercation par échanges de mails avec Monsieur D. lors de laquelle il lui reproche d'envoyer des mails en soirée ».

Le rapport de la conseillère en prévention contient la réaction de messieurs V. et D. sur les éléments reprochés.

Monsieur M. a été absent au travail pendant une période d'incapacité de travail de 3 mois. Les parties ne précisent pas la période exacte mais font débuter cette incapacité 3 mois avant la date du 23 novembre 2020, dont il sera question ci-après.

Mensura a communiqué le 2 octobre 2020 à monsieur Ma. (président de l'asbl Apave et Business Development Executive d'Apave International) l'avis de la conseillère en prévention externe suite à la demande d'intervention formelle de monsieur M., tout en l'informant que messieurs M., D. et V. recevraient ce jour la partie du rapport avec les propositions de mesures.

La conseillère en prévention a estimé dans sa conclusion qu'il n'y avait pas d'élément permettant d'établir que monsieur M. aurait été victime de harcèlement moral, en justifiant sa conclusion comme suit :

« Au vu des éléments récoltés de part et d'autre, rien ne permet de conclure qu'il y aurait effectivement du harcèlement moral de la part de sa ligne hiérarchique envers Monsieur M. L'élément déclencheur qui incite Monsieur M. à entreprendre la démarche formelle pour harcèlement moral est la crainte d'être licencié sans indemnités, suite à la disparition de la clé de note de calcul. Il perçoit les demandes de renseignement à ce sujet comme une accusation de vol. Après consultation des échanges de mail, il n'est à aucun moment stipulé, ni même insinué, que Monsieur M. a volé cette clé.

L'attitude de Monsieur M. pourrait, à l'inverse, être assimilée à du harcèlement moral et de la violence verbale dans sa manière d'entrer en contact avec ses collègues (bien que cela ne soit pas vécu comme tel par les personnes entendues). Monsieur M. cherche à tout prix à démontrer que la gestion d'Apave est suspecte et ce, en attaquant sur tous les fronts: reproche que des collègues encodent des déplacements domicile-lieu de travail pour obtenir des avantages financiers (alors que Monsieur M. a tout à fait le droit, au même titre que ses collègues, de déclarer ses frais de déplacement), reproche à une collègue d'obtenir des avantages financiers sous la forme de faux frais, affirmation qu'une caisse noire serait existante, reproche de ne pas facturer des prestations faites pour la fille d'un collègue, etc.

En agissant de la sorte, Monsieur M. sort de son rôle. S'il s'avérait exact que des agissements illégaux avaient lieu au sein d'Apave, il revient à l'employeur la responsabilité de ces aspects. Concernant les difficultés rencontrées dans sa situation propre (entre autres délai dans la déclaration de son accident de travail, le fait qu'il n'encodait pas ses déplacements travail-domicile alors que ses collègues le faisaient...), Monsieur M. a obtenu des réponses de la part de Monsieur Ma..

Monsieur M., ne se contente pas de poser des questions sur des aspects qui le préoccuperaient éventuellement. Il a une manière de s'exprimer, notamment à travers les mails qu'il envoie, qui est inappropriée sur un lieu de travail, et ce encore moins lorsqu'on s'adresse à sa ligne hiérarchique. Il est accusateur, il insinue des choses au lieu de répondre aux questions qu'on lui pose.

Malgré ces éléments, il est vrai que certains aspects pourraient être gérés avec plus de transparence et plus de cadre. Il apparaît lors de l'analyse que les inspecteurs ont beaucoup de liberté dans l'organisation de leur travail et qu'il est connu de la ligne hiérarchique que des abus existent dans cette prise de libertés. Avec un niveau d'engagement différent d'un collaborateur à l'autre, ce laxisme peut être perçu avec un sentiment d'injustice et générer de la frustration. Cependant, Monsieur M. profite de cette liberté et latitude au même titre que ses collègues.

Dans la même ligne, certains processus au niveau de la gestion des ressources humaines gagneraient à être clarifiés. En effet, il semble, par exemple pour la déclaration des frais de déplacement, que chacun fasse à sa façon. Il serait utile de communiquer à toute l'équipe sur le fonctionnement des aspects RH (encodage des prestations, rémunération, récupération des

heures, déplacements et intervention dans les frais, gestion du planning...) chez Apave Belgique et uniformiser les pratiques.

Malgré le mode de communication inadéquat de Monsieur M. envers ses collègues et sa ligne hiérarchique, aucun recadrage ne semble avoir été fait. Ceci est paradoxal avec le fait que Monsieur M. fasse de la rétention d'informations et refuse de se plier à des demandes explicites de son responsable direct, ceci entravant pourtant le bon fonctionnement d'Apave.

Comme Apave est une petite équipe et qu'une ambiance familiale y règne, il semble qu'une certaine tolérance s'est installée pour le mode de communication familier et agressif de Monsieur M. Par ailleurs, Monsieur M. et Monsieur D. se fréquentent également dans leur vie privée, ce qui peut rendre les recadrages difficiles, la frontière entre le privé et le professionnel étant assez floue. En témoignent les échanges de SMS entre eux qui sortent du cadre professionnel.

La relation étant très tendue entre Monsieur M. et Monsieur V., celui-ci se tient complètement en retrait par rapport à la situation, afin d'éviter d'envenimer les choses.

Ceci a comme conséquence qu'au plus la situation se dégrade, au plus le directeur général et le directeur opérationnel se mettent en retrait. Face à l'absence de réaction de la part de son management, Monsieur M. prend de plus en plus de place. Il se présente comme étant indispensable pour Apave, ayant apparemment apporté un certain nombre de clients. Le rapport de force s'est dès lors complètement inversé : c'est finalement Monsieur M. qui demande des comptes à sa ligne hiérarchique sur leur façon de travailler et non le contraire.

Avec le temps, l'attitude revendicatrice et agressive de Monsieur M. vis-à-vis de tous crée de l'irritation. D'après les informations récoltées, l'équipe ne souhaite plus discuter avec Monsieur M. Ceci pose évidemment question puisqu'il a un rôle hiérarchique dans la gestion journalière des inspections. Pour le moment, c'est Monsieur D. qui « fait tampon » entre Monsieur M. et le reste de l'équipe, que ça soit Monsieur V., les autres inspecteurs ou les assistants administratifs. Il est néanmoins peu probable que la situation puisse perdurer ainsi. D'ailleurs, juste avant la remise de son avis, le conseiller en prévention aspects psychosociaux a à nouveau été alerté d'une altercation entre Monsieur M. et Monsieur D. ».

Monsieur M. a de son côté été informé par Mensura que l'avis rendu avait été porté à la connaissance de son employeur le 2 octobre 2020 et a reçu une information sur les propositions de mesures de prévention préconisées par la conseillère en prévention :

« 2.1.1. Mesures de prévention (inter) individuelles

• Mesures de prévention destinées au demandeur :

o A la lecture de nombreux échanges de mails entre Monsieur M. et sa ligne hiérarchique, le mode de communication de Monsieur M. est familier et très rapidement agressif à leur égard, et ce principalement vis-à-vis de Monsieur D. Nous l'invitons à adapter un mode de communication plus respectueux vis-à-vis de ses collègues et sa ligne hiérarchique. Il est important, dans un cadre professionnel, de soigner sa communication écrite et d'éviter de répondre « à chaud ».

oNous l'invitons également à interroger plutôt que d'accuser directement lorsqu'un point pose question ou est préoccupant. Nous suggérons d'utiliser la méthode de communication DESC (décrire — exprimer — solutions — conclusion), jointe en annexe.

oAfin d'éviter des tensions dans l'équipe, nous invitons Monsieur M. à s'adresser à sa propre ligne hiérarchique de manière privilégiée si une difficulté se présente avec un collègue. En effet, il est ressorti de l'analyse que certains collègues s'étaient senti attaqués par les interventions de Monsieur M. pour remettre en question certains fonctionnements dont il pensait avoir connaissance (frais, déplacements domicile-travail...).

oAu cours de l'analyse, nous avons constaté à plusieurs reprises une attitude de rétention d'informations. Or, ce n'est pas en en disant le moins possible que l'on peut résoudre les situations. Si Monsieur M. soulève un problème, il est nécessaire d'apporter des éléments factuels. Autrement ses propos peuvent être assimilés à de la diffamation.

oAfin de résoudre la question des modifications de salaires, prestations et congés, nous l'invitons à présenter les points factuels qui posent problème pour que les éventuelles corrections (ou explications) puissent être faites.

▪Mesures de prévention destinées aux autres parties concernées :

oMonsieur D.:

•Nous invitons Monsieur D. à adopter une relation professionnelle avec ses collaborateurs. En effet, il ressort de l'analyse que les échanges entre Monsieur M. et lui ont une nature plutôt familière. Bien qu'ils puissent avoir une relation amicale à titre privé et que les relations professionnelles peuvent être détendues et cordiales, Monsieur D. doit garder à l'esprit qu'il a une position hiérarchique.

•Dans la même ligne, les appels téléphoniques, envois d'emails, ou autres contacts professionnels doivent avoir lieu pendant les heures de travail. Dès lors, l'envoi de mails tardifs est à éviter. Il est possible de programmer l'envoi différé d'emails.

Il est essentiel de recadrer ses collaborateurs lorsque c'est nécessaire, entre autres quand il y a une communication agressive, un refus d'obtempérer, de la rétention d'informations, etc. En annexe, vous trouverez quelques conseils afin de faire le suivi lors de dysfonctionnements de la part de collaborateurs.

•Si ce n'est déjà fait, nous l'invitons à clarifier les malentendus concernant les différents points avec Monsieur M. lors d'un entretien :

•Réunion OTC et partage de la photo: l'objectif n'était pas de démontrer que Monsieur M. avait quitté l'Apave mais simplement de faire un clin d'oeil par rapport à l'ancien responsable de Monsieur A.

•Clé note de calcul : il ne s'agissait pas d'une accusation de vol mais une question.

Il serait également utile d'organiser un moment de concertation avec Monsieur M. afin de clarifier les limites de vos rôles mutuels, entre autres par rapport aux descriptions de fonction et l'animation des réunions techniques.

2.1.2. Mesures de prévention collectives

-Clarifier les processus RH et uniformiser les pratiques : rémunération, frais de déplacement, etc. Prévoir une communication pour tout le personnel sur le sujet afin que chacun puisse poser ses questions.

-Si pas déjà le cas, prévoir un espace « attitude au travail » dans les évaluations.

-S'il est attendu de Monsieur M. qu'il assume un rôle hiérarchique vis-à-vis de l'équipe, il est nécessaire de recréer du lien au sein de l'équipe, par exemple via une guidance d'équipe ».

Messieurs V. et D. ont également reçu de leur côté de la conseillère en prévention les propositions de mesures communiquées à monsieur M.

Par mail du 23 novembre 2020 à 11h51, monsieur D. a convoqué monsieur M. à une réunion:

« MM Ma., V. et moi-même vous prions de vous trouver en nos bureaux de Nivelles ce mardi 24/11/2020 de 14 à 16 heures.

Vous viendrez impérativement avec le matériel suivant :

- La valise d'injection pour les protections haute tension*
- Le groupe électrogène*
- La clé contenant le code pour Elec Cale*
- Votre Metrel, qui n'est plus en ordre de calibration.*

! Une vidéoconférence étant prévue, vous viendrez également avec votre PC portable.

Nous comptons sur votre collaboration ».

Monsieur M. a répondu par un mail du même jour à 18h28 ce qui suit :

« Le lundi 16/11/2020 vous avez été à 9h00 chez Everzinc pour des tests relais HT.

Ce rendez-vous a été annulé vu que la personne de contact avec qui vous auriez dû faire les tests relais ht (F. H.) était malade avec de fortes fièvres pour deux semaines suite au coronavirus,

D'autres personnes de l'entreprise ont également été positif au coronavirus, vous étiez bien au courant de la situation d'après les informations reçues d'Everzinc.

Pourquoi vous ne m'avez pas averti et mis en garde en sachant très bien que j'y allais aujourd'hui ce lundi 23/11/2020 (voir votre mail en annexe envoyé le vendredi 20/11/2020 à 16h00).

Vous auriez dû m'interdire d'y aller aujourd'hui par mesure préventive.

Comme ce mail a été envoyé avec une messagerie privée, je ne l'ai pas traité en urgence.

Pourquoi dans votre mail vous ne me tenez pas au courant de l'annulation de votre rendez-vous et surtout pourquoi vous ne m'expliquez pas la raison?

Je ne serai donc pas présent au bureau ce mardi 24/11/2020 afin de ne pas le transmettre au cas ou je l'ai attrapé et j'irai demain expliquer la situation à mon médecin vu que j'ai côtoyé aujourd'hui avec le personnel d'Everzinc dont François H. toute la journée ».

Madame Ma. lui a alors fait savoir ce qui suit par mail du 23 novembre 2020 à 18h48 :

« Bonsoir,

A moins d'un motif médical clair et net, je vous attends impérativement en visio demain, mardi 23 novembre en visio à 15H00.

bonne soirée. NB invitation visio suit ».

Monsieur M. y a répondu par mail à 21h21 :

« Pour votre information (voir historique des emails ci-dessous)

Que veut dire un certificat médical clair et net?

Les emails que je reçois sont remplis de sous-entendus et ne sont pas clair et net...

Par contre on m'oblige à fournir un certificat médical clair et net.

Que veut exactement l'Apave ?

Arrêtons de tourner autour du pot... que l'Apave soit clair et net une fois pour toute.

Exemple :

*** Monsieur D. me tutoie par email le vendredi et me vouvoie le lundi !*

*** l'Apave ne me donne pas le sujet de la visioconférence... mais n'hésite pas de manière catégorique à me demander de rapporter tout mon matériel en ma possession...*

Pouvez-vous m'aider à éclaircir cette situation anxiogène?

Situation anxiogène que l'Apave s'amuse à entretenir avec leurs emails.

Je montrerai l'ensemble de ces emails demain à mon médecin ».

Par mail du 24 novembre 2020, monsieur D. a informé monsieur M. de ce qui suit :

« Je suis très surpris de découvrir que tu serais dans l'impossibilité de ramener seul à l'entreprise des matériels que tu as pourtant amené seul à ton domicile...

En tout cas, je note que je peux venir les récupérer à ton domicile, comme je l'avais à plusieurs reprises proposé durant tes périodes d'absence précédentes (cfr la restitution de ce matériel via L. P., et nos échanges de mails le 22/4/2020)

Ces matériels sont en effet à usage commun et il devient urgent que nous les récupérions pour permettre à tous de travailler dans de bonnes conditions.

Je te propose donc de venir les récupérer à ton domicile ce jeudi 26/11/2020 à 10h00

Je t'appelle demain pour confirmer que ce jour et cette heure te conviennent.

A défaut nous conviendrons d'un autre créneau d'ici la fin de la semaine impérativement.

Pour rappel, il s'agit :

- D'un groupe électrogène*
- De la valise d'injection et pince ampèremétrique*
- D'une clé Elec-calc.*

Nous en profiterons pour faire l'échange de ton instrument de mesure Metrel, hors date de calibration ».

Par mail du 26 novembre 2020, monsieur Ma.-D. a clarifié l'objet de la réunion finalement reportée au 30 novembre 2020 :

« Bonjour,

Vous trouverez ci-dessous les points de notre RV, vous pouvez ajouter d'autres sujets si vous le souhaitez :

RV lundi 30/11/2020 par visio de 9h30 à 10h30

*-rappel des règles de comportement dans l'entreprise
-rappel des règles et modes de communication internes, externes, informations clients
-rappel du fonctionnement hiérarchique
-fonctionnement de l'entreprise : planification des visites chez les clients, validation des heures supplémentaires/ complémentaires, matériel de l'entreprise à disposition des intervenants, utilisation du mobile mis à disposition par (l')entreprise à chaque intervenant, délai de restitution des rapports aux clients ».*

Suite à la réunion tenue le 30 novembre 2020, le directeur général, monsieur V. a adressé le mail suivant à monsieur M. le 1^{er} décembre 2020:

*« Cher Mr M.,
Je fais référence à la conversation d'hier sur notre future collaboration.
J'ai compris, d'après notre conversation, que nous attendons cette collaboration avec une attitude positive des deux côtés, je compte donc sur une coopération constructive.
Si vous souhaitez ajouter des éléments de notre conversation qui ont trait à l'avenir et que j'ai oublié de mentionner, veuillez les ajouter.
Merci d'avance et bonne journée ».*

Monsieur M. s'est vu proposer de signer une convention datée du 30 novembre 2020 de rupture de commun accord du contrat conclu entre la société Apave Belgium et lui (avec une clause de renonciation) et de signer un avenant à son contrat de travail conclu le 1^{er} janvier 2021 avec l'asbl Apave Belgium pour désormais travailler à temps plein pour celle-ci. Monsieur M. a refusé. Cette proposition fut expliquée à l'audience par la circonstance que l'inspection des lois sociales avait attiré l'attention d'Apave sur la problématique de mise à disposition des travailleurs entre les deux entités si les prestations accomplies par les travailleurs engagés à mi-temps par chaque entité n'étaient pas systématiquement accomplies à mi-temps pour chaque entité séparément.

Par mail du 4 décembre 2020, monsieur Ma. a adressé à la conseillère en prévention un compte-rendu de la réunion qui s'était tenue en visioconférence le 30 novembre 2020 avec monsieur M. en signalant notamment qu'à la fin de la réunion, monsieur M. avait signalé ne plus vouloir remuer le passé et aller de l'avant.

Par mail du 20 janvier 2021, monsieur M. a demandé à monsieur M. D. chez quel client il devait se rendre l'après-midi dès lors que le travail auprès du client à Arlon était terminé.

Par mail en réponse, monsieur D. l'a informé de ce qui suit :

« V., il te reste des tas de choses à terminer, comme :
1. Terminer l'analyse des risques pour le bâtiment Legrand (ceci est prioritaire)
2. Nous envoyer les rapports de Everzinc pour la basse tension.
Je te prie également de m'informer de ce que tu as discuté avec F. H.s ce lundi au sujet des contrôles Atex chez Everzinc

Bât ».

Monsieur M. lui a répondu ce qui suit :

« M.,

Ton email ne me plait vraiment pas.

Je te prie d'arrêter immédiatement tes sous entendu.

Je n'ai parlé de rien du tout avec François étant donné que j'ai travaillé sur le contrôle compresseur de everzinc et que François a mis le contrôle atex en attente priorité au compresseur et surpresseur 3 et c'est le choix du client pas le mien.

De plus il m'a dit qu'il allait m'envoyer un planning pour les prochains contrôles, je ne l'ai pas encore reçu.

J'attends donc son planning.

Je te rappelle que dans mon contrat de travail le planning est obligatoire ! Et c'est à l'Apave de me le communiquer par email 5 jours à l'avance et pour deux semaines le planning.

3.8 Asbl et 3.8 SA

Actuellement il est vide voir annexe et vous ne répondez à aucun de mes emails.

Je ne sais pas terminer la basse tension chez Everzinc étant donné que le programme kizeo n'est pas adapté pour autant de tableaux. A toi de trouver une solution je l'ai déjà dit des dizaines de fois et tu es bien au courant vu que tu m'as dit qu'il faudrait repasser en word.

Terminer l'analyse des risques au bâtiment Legrand ??? Tu as dit que c'était toi qui s'occupait de ça car j'habitais trop loin et que ce n'était pas ma région voir ton email (j'ai aller retour 4 heures de déplacement) ! De plus ce n'est même pas dans mon agenda.

J'attends donc que tu me communicates un planning comme mon contrat de travail le prévoit 3.8/3.8

Bat ».

Monsieur D. avait mentionné dans l'agenda de monsieur M. qu'il devait effectuer le 22 janvier 2021 le travail suivant dès 9h : *« Vérifications plans + note de calcul Stib Erasme puis encoder dans simelec ».*

Par mail du 22 janvier 2021 à 9h36, monsieur M. a demandé à monsieur D. s'il ne manquait pas quelque chose de très important dans l'agenda pour qu'il puisse réaliser le travail confié. Il a adressé un rappel à 11h53.

Monsieur D. lui a alors répondu par mail à 12h04 :

« Je ne vois pas ce qui manque, et j'espère que tu as commencé le travail ».

Monsieur M. a alors réagi comme suit :

« Et j'espère que tu as commencé le travail ... ???

Peux-tu préciser ce que tu entends par « et j'espère ».

Quelques minutes plus tard, monsieur D. lui a demandé ce qui suit :

« V., que manque-t-il ? ».

Monsieur M. lui a répondu alors :

« Peux-tu me dire ce que tu sous entend avec « et j'espère ».

Je veux savoir pourquoi tu as écrit « et j'espère ».

Que va-t-il m'arriver ? ».

Les parties intimées mentionnent en terme de conclusions la suite des mails échangés ce jour là, sans que le contenu de ces mails non déposés soit remis en question par monsieur M. :

Monsieur D. a encore posé la question :

*« Réponds à ma question : que te manque-t-il ?
Il n'y a que toi qui vois des sous-entendus ».*

Monsieur M. lui a ensuite répondu:

« M.,

La situation est grave.

Tu t'amuses à écrire dans tes emails (depuis un certain temps) des phrases avec des sous-entendus, et quand tu vois que je le prends mal, tu retournes ta veste et tu fais l'ignorant...

De plus tu as le culot de mentir, alors que c'était ton principal objectif (exemple: voir invitation avec G.Ma. ou je dois rapporter tout mon matériel et ou tu me vouvois, email ou tu souhaites savoir ce que j'ai parlé avec François concernant l'ATEX, email sur les mots de passe simbel, "j'espère que as commencé...", etc.).

Cette technique de harcèlement est bien connue, et je suis fortement étonné, que L. (directeur général) te laisse faire, sans rien te dire.

Je t'invite vraiment à arrêter ce petit jeu mesquin, j'irai ce soir en parler avec mon médecin, car ça joue fortement sur ma santé.

De plus, tu me donnes un planning le jour même à 8h15, à effectuer le jour même, et tu ne me donne pas les moyens de réaliser le travail.

Et tu oses encore me demander ce qu'il manque pour réaliser ce travail? Alors que tu le sais très bien.

Et dans l'unique but de faire croire que je ne veux pas faire le travail...

Je te rappelle que mon contrat de travail impose un planning 5 jours à l'avance et pour deux semaines.

Tu m'avais promis recevoir un planning 3,8 / 3,8 répondant à mon contrat de travail et je n'ai toujours rien reçu à ce jour.

bat

V. ».

Monsieur D. a alors, une nouvelle fois, demandé à Monsieur M. ce qui lui manquait pour commencer la mission. Monsieur M. a toutefois à chaque fois renvoyé la balle à monsieur D., et ce jusqu'à la fin de la journée.

Par mail du 25 janvier 2021, monsieur M. a interrogé monsieur V. :

Bonjour,

Je constate que mon planning a été rempli sur deux semaines.

Il n'y a que des contrôles en ASBL? Il n'y a pas de contrôles en SA ?

Est-ce normal?

Suis-je toujours un travailleur à mi-temps (50% ASBL - 50 % SA), et ça restera comme ça?

Pourquoi alors je ne sais plus encoder mes heures à partir de la semaine 7 dans Simbel SA?

Ou bien Apave a fait le choix de me transférer en 100 % ASBL sur mon ancien contrat (comme il est légalement possible de le faire), sans signature de nouveaux contrats?

Pouvez-vous clarifier ma situation ?

Pouvez-vous également m'expliquer pour quelle raison mes km et mes 15 euros/jours ne sont pas repris sur ma feuille de salaire.

D'après les renseignements, que j'ai compris de ma comptable, ce n'est pas autorisé. Est-ce exact ? Serait-il possible de régulariser la situation.

Merci.

PS:Concernant le client du mardi 26/01/2020 faire 30 appartements + 30 rapports en 1 journée me semble un peu utopique ».

Par mail du 25 janvier 2021, monsieur V. a informé monsieur M. de ce qui suit :

« Bonjour V.,

Comme indiqué par vous même, les contrôles à faire sont mis dans votre agenda. Le type de contrôle dépend, comme vous le savez, de l'origine de la demande.

Si vous n'avez pas fait de contrôles en SA et seulement en ASBL, il faut pointer en cohérence avec vos prestations, conformément à la réalité.

Votre contrat est toujours 50% ASBL - 50 % SA.

Il faut introduire tes prestations en AIMS - timesheets maintenant, comme vous l'avez fait en été l'année passée. Ce sera bien de le faire à partir de début de cette année si possible, autrement à partir de maintenant.

Les frais dont vous parlez sont repris sur vos feuilles de salaire (voir en rouge)

(...)

Tous les documents sont chez l'inspection sociale et si il y a un souci, je suppose qu'on va recevoir des remarques de leur part».

Par mail du 11 février 2021, monsieur V. a demandé à monsieur M. de remplir ses time-sheets en « Aims » et de proposer 2 ou 3 créneaux disponibles pour qu'une formation puisse être organisée avec lui.

Monsieur M. a répondu comme suit quelques minutes plus tard, en mettant plusieurs personnes en copie de ce mail, parmi lesquels monsieur D. et monsieur Del. (qui devait donner la formation):

« J'attends que VOUS mettez la formation AIMS dans mon agenda et après la formation je remplirai mes Times sheet.

Il y a lieu de prévoir cette formation pendant les heures de travail et pas comme le lundi 01 février entre 17 h et 18h alors que j'étais toute la journée au bureau en présence de M. qui m'a répondu je ne sais pas t'expliquer AIMS

car je ne sais pas comment faire. Un comble!

L'agenda n'est pas mon rôle voir mon contrat de travail

Je te rappelle que je n'ai pas signé les nouveaux contrats donc c'est à vous de faire l'agenda et me prévenir 5 jours à l'avance et pour deux semaines. Voir email de M. ou tu étais en copie.

Que dois-je faire aujourd'hui, M. malgré mes nombreux emails s'amuse à mettre n'importe quoi dans mes agendas Je suis dans l'attente...

Bat ».

Monsieur Del. a alors informé monsieur V. et monsieur Ma. que « l'attitude de la personne à travers ce message ne semble pas compatible avec la possibilité d'un enseignement en ligne. Il serait peut-être judicieux que vous assuriez vous-même au niveau de la Belgique cette formation ».

Monsieur Ma. a ensuite recadré monsieur M. en ces termes dans un mail du jour même:

«V.

vosre attitude devient non productive pour tout le monde et je ne tolérerai pas davantage de débordement de ce type. Je ne pense pas que M. "s'amuse" à vous remplir votre agenda. Vos freins permanents deviennent plus que pénibles, si vous n'êtes pas à votre place dans la société, ayez le courage de le dire, enfin si vous en êtes capable, ce que je commence à largement en douter. Tenez-vous prêt à cette formation comme tous vos collègues, vous n'êtes pas "supérieur" à eux et vous ne méritez pas un traitement de faveur. Si je constate un prochain dérapage de votre part, je prendrai immédiatement les mesures qui s'imposent cordialement ».

Par mail du 11 février 2021, monsieur D. a demandé à monsieur M. de rectifier plusieurs erreurs qu'il avait commises dans le rapport de visite auprès d'un client (notamment une erreur de date de visite, le format utilisé pour les numéros de rapport non conformes à la demande du client et la mention d'une infraction concernant l'interrupteur différentiel alors

que les infractions listées ne reprenaient rien en rapport avec un quelconque interrupteur différentiel). Monsieur D. a précisé qu'il attendait le rapport correctif dans de brefs délais ainsi qu'une réponse à ces questions.

Monsieur M. a répondu à ce mail le jour même, en intégrant ces réponses dans le mail de monsieur D. en ces termes :

- s'agissant de la date de visite que « *celui qui n'a jamais fait d'erreur ... lance la première pierre* »
- en ce qui concerne le format spécifique des numéros de rapport que : « *non voir la preuve en annexe, de plus tu m'as dit que c'était bon comme je faisais. Si c'était mauvais tu m'aurais fait la remarque bien avant l'email envoyé à G. Ma. et tu n'aurais pas attendu aujourd'hui pour me le dire* »
- concernant l'interrupteur différentiel : « *faute de frappe avec Kizeo... ca arrive. Je suis sur chantier dans le froid la pluie le vent... je ne suis pas dans un bureau bien au chaud* ».

Par mail du 17 février 2021 à 11h51, monsieur D., qui n'avait toujours pas obtenu le rapport correctif, a invité monsieur M. à le rédiger le jour même.

Par mail en réponse, monsieur M. lui a signalé qu'il avait téléphoné à son médecin et qu'il serait absent l'après-midi pour raison médicale.

Monsieur D. en a informé sa hiérarchie par un mail du 23 février 2021 en précisant qu'il interprétait cette réponse de monsieur M. comme un refus.

Par mail du 5 mars 2021, monsieur M. a fait parvenir un certificat d'incapacité de travail à ses employeurs. Monsieur D. et monsieur G. Ma. notamment ont évoqué la question d'envoyer un médecin-contrôle pour finalement décider de discuter de ce point avec le conseil d'Apave Belgium. Monsieur M. fut mis en copie des mails échangés.

Par lettres recommandées du 16 mars 2021, l'asbl Apave Belgium et la société Apave Belgium ont notifié à monsieur M. son licenciement immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis en mentionnant comme motif :

« Comme ceci vous a été indiqué par message vocal, cette décision est prise suite au comportement et au mode de communication inadéquats que vous avez adopté au cours des derniers mois et à l'impossibilité de collaborer de manière sereine, et ce malgré les efforts que nous avons mis en place pour vous aider à modifier votre attitude ».

Les formulaires C4 remis à monsieur M. mentionnent comme motif précis du chômage : « *difficultés de communication – attitude ne répondant plus aux attentes* ».

Monsieur M. a saisi le tribunal travail du Brabant Wallon, division Nivelles par une requête du 16 mars 2022.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

1. La demande d'indemnité en raison de son licenciement intervenu pour un motif lié à sa demande d'intervention formelle pour harcèlement moral

Les principes

L'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail dispose dans sa version applicable aux faits (suite aux modifications apportées par la loi du 10 janvier 2007 et par la loi du 28 février 2014):

«§1^{er}.

L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1^{er}/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32septies qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable.

[§ 1^{er}/1

Bénéficiaire de la protection du paragraphe 1^{er}:

1° *le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;*

2° *le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 dans laquelle il demande l'intervention du fonctionnaire pour une des raisons suivantes:*

a) *l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;*

b) *l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;*

c) *la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;*

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, du ministère public ou du juge d'instruction, dans laquelle il demande leur intervention pour une des raisons suivantes:

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;

e) la procédure interne n'est pas appropriée, vu la gravité des faits dont il a été l'objet;

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la section 2 du présent chapitre;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.

§ 2

La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenus après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 3

Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 4

L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants:

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er};

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1^{er} et que le juge a jugé le licenciement ou la mesure prise par l'employeur contraires aux dispositions du § 1^{er}.

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. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

(...)

§ 6

Lorsqu'une procédure est entamée sur la base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, informe l'employeur, dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la demande est réceptionnée à la condition qu'elle ait été acceptée ou à partir du moment où le témoignage est déposé.

(...) ».

Il convient de reproduire certains extraits des travaux parlementaires ayant précédé l'adoption de la loi du 10 mai 2007 en vue de pouvoir interpréter ce que le législateur a voulu protéger (licenciement-représailles au dépôt d'une plainte ou licenciement en rapport avec des faits énoncés dans la plainte):

- *“Il est clair qu'un travailleur qui dépose une plainte pour cause de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail doit être protégé des représailles de l'employeur. La protection contre le licenciement doit donc être maintenue “(Doc 51, 2686/001,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 11).*
- *“L'article 32tredecies vise la protection contre le licenciement. Il établit une présomption de licenciement abusif dès lors qu'il a lieu à l'encontre d'un travailleur qui a entrepris certaines démarches, entamé certaines procédures dans le cadre de la protection contre la violence ou le harcèlement au travail” (Doc 51, 2686/001,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 31).*

- *“ La loi définit désormais le point de départ de la protection: il s’agit du moment où la plainte est déposée. Est donc couverte la période entre le moment de l’introduction de la plainte et celui de l’information de l’employeur. Il est préférable de laisser courir la protection à partir de l’introduction de la plainte. Il n’est en effet pas exclu que l’employeur ait quand-même connaissance de l’existence de la plainte et licencie immédiatement le travailleur concerné. La protection est donc importante également pour cette période” (Doc 51, 2686/001,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 35).*
- *“ Le travailleur qui a introduit une plainte motivée et qui est licencié par l’employeur peut avoir un intérêt à ce que le conseiller en prévention lui transmette une copie du document par lequel l’employeur a été mis au courant qu’une plainte motivée a été introduite. Cela peut être important pour vérifier à partir de quel moment l’employeur était au courant de cette protection spécifique et plus particulièrement pour voir ainsi dans quelle mesure il pourra renverser la charge de la preuve en cas d’action introduite sur base de l’article 32 tredecies de la loi (article 32 quinquies decies, 4°)”.(Doc 51, 2686/001,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 38).*
- *“D/ La protection des plaignants contre le licenciement.*

Le projet de loi précise que la protection prend cours au moment du dépôt de la plainte motivée ou, pour les témoins, à partir du moment où le témoignage est déposé. Mais le plaignant ne bénéficie d’aucune protection contre le licenciement pendant la phase (informelle) de conciliation qui précède l’éventuel dépôt d’une plainte formelle.

Lorsqu’un travailleur prend contact – même informellement – avec une personne de confiance ou un conseiller en prévention, il est rare que cela reste totalement inconnu des autres travailleurs, voire de la direction. Il s’agit d’une période pendant laquelle la personne de contact tente en général de concilier la personne qui s’estime victime et la personne mise en cause. Si une protection doit couvrir le plaignant dès le moment où il a introduit une plainte motivée, n’est-il dès lors pas cohérent de le protéger également durant la phase informelle ? Il pourrait être opportun d’assurer une protection contre le licenciement-représailles dès le début. Il convient cependant d’éviter les abus de personnes se plaignant de harcèlement ou de violence dans le seul but de bénéficier d’une protection contre le licenciement. Une protection contre le licenciement prévalant dès le début de la phase informelle, pour autant qu’elle soit suivie du dépôt d’une plainte motivée endéans le mois, pourrait être envisagée (Doc 51, 2686/004,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 11 et 12)”. Cette proposition d’étendre la protection à la phase informelle n’a finalement pas été retenue en raison notamment des abus possibles (voir sur ce point, Doc 51, 2686/004,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 23).

Il résulte très clairement des travaux préparatoires à l’origine de la loi énoncés ci-avant que ce que le législateur a voulu empêcher au travers de l’article 32tredecies §1^{er} est le

licenciement d'un travailleur en représailles au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou violence au travail, que celle-ci soit déposée au niveau de l'entreprise, du fonctionnaire compétent ou des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction.

La meilleure preuve en est que la protection débute au moment du dépôt de la plainte et non de l'information du dépôt donnée à l'employeur que ce soit par le conseiller en prévention en cas de plainte motivée au sein de l'entreprise ou par les autres personnes ayant reçu la plainte dans le cadre des autres plaintes.

Cela contredit l'interprétation donnée par une partie de la jurisprudence ancienne selon laquelle il convient de vérifier si les motifs invoqués à l'appui d'un licenciement après le dépôt d'une plainte pour harcèlement moral sur les lieux du travail sont étrangers aux faits invoqués dans la plainte. La protection existe en effet dès le dépôt d'une plainte (parce que le législateur imagine à juste titre que l'employeur peut être informé de l'existence d'une telle plainte avant l'annonce officielle par le conseiller en prévention ou par les autres acteurs ayant reçu la plainte). Le législateur a voulu protéger le travailleur contre un licenciement en représailles au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou violence au travail auprès de différents acteurs. Pour assurer cette protection, il décourage les employeurs de licencier ce travailleur en raison de ce dépôt par l'octroi d'une indemnité de protection au travailleur dont l'employeur ne parvient pas à démontrer que le licenciement est intervenu pour d'autres motifs que le dépôt de la plainte. Si la volonté du législateur avait été de sanctionner un employeur licenciant un travailleur pour des motifs en lien avec les faits invoqués dans la plainte, il n'aurait pu faire débiter la protection qu'à la date à laquelle cet employeur aurait effectivement eu connaissance du contenu de la plainte.

La Cour de Cassation a depuis lors tranché cette question dans le sens de l'interprétation donnée ci-avant :

« En vertu de l'article 32tredecies, § 1er, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dans la version applicable aux faits, l'employeur ne peut ni mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail du travailleur qui a déposé une plainte, qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice ou qui intervient comme témoin, en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Si cette disposition interdit à l'employeur de mettre fin à la relation de travail en raison du dépôt de la plainte, elle n'exclut pas que le licenciement puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans cette plainte » (Cass.,20 janvier 2020,S.19.0019.F ; Cass.,15 juin 2020,S.19.0041.N,www.juportal.be).

Il importe peu pour les plaintes déposées avant le 1^{er} juin 2023 que le législateur ait modifié par une loi du 7 avril 2023 (entrée en vigueur le 1^{er} juin 2013 en application de l'article 18)

l'article 32tredecies de la loi du 10 mai 2007 désormais numéroté 32terdecies, en prévoyant dorénavant en son §1^{er} alinéa 1^{er} que :

«L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail du travailleur visé au paragraphe 1^{er}/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ce même travailleur pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, de la plainte, de l'action en justice ou du témoignage ».

Quand bien-même cette modification législative en vigueur au 1^{er} juin 2023 a été expliquée dans les travaux parlementaires par la volonté de clarifier le texte afin qu'il ne soit plus sujet à interprétations divergentes et de le mettre en conformité avec l'intention initiale du législateur (Ch, des représentants de Belgique, Projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007, DOC 55 3021/001, p. 32), après avoir critiqué la position précitée de la Cour de cassation, il n'en reste pas moins que cette prétendue volonté initiale du législateur est contredite par les développements qui précèdent en rapport avec les dispositions légales et travaux parlementaires antérieurs, que les travaux parlementaires de la loi du 7 avril 2023 sont insuffisants à contredire.

Application.

L'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 offre une protection contre le licenciement au travailleur qui a déposé une demande d'intervention psychosociale formelle auprès du conseiller en prévention visé à l'article 80. Cette protection débute dès le dépôt de la plainte. Elle existe indépendamment de la question de savoir s'il y a bien eu harcèlement au sens de la législation.

Monsieur M. démontre qu'il a déposé pareille demande d'intervention formelle le 3 juillet 2020.

Le licenciement lui ayant été notifié par lettre recommandée du 16 mars 2021, il bénéficie de la protection assurée par l'article 32tredecies de la loi sur le bien-être au travail.

En l'espèce, en application des dispositions de l'article 32tredecies §2 de la loi du 4 août 1996, la sa Apave Belgium et l'asbl Apave Belgium ont la charge de prouver qu'elles ont licencié monsieur M. pour des motifs étrangers au dépôt d'une demande d'intervention psychosociale formelle.

Elles expliquent que le licenciement de monsieur M. est fondé sur le comportement et le mode de communication inadéquat qu'il a adopté pendant des mois (malgré des demandes de changement formulées par la direction), bien avant et bien après sa demande d'intervention psychosociale formelle.

La cour constate qu'après que monsieur Ma. ait reçu en date du 2 octobre 2020 le rapport du conseiller en prévention informant de l'absence d'élément permettant de conclure que monsieur M. aurait été harcelé moralement par sa hiérarchie (et pointant au contraire le mode de communication inapproprié et agressif de monsieur M. notamment envers sa ligne hiérarchique) et demandant de mettre en œuvre des mesures de prévention, il a organisé une réunion qui s'est tenue le 30 novembre 2020 par visioconférence en présence de monsieur M., monsieur V. et monsieur D. pour rappeler les règles de comportement dans l'entreprise, les règles et modes de communication internes, externes, informations clients, rappeler le fonctionnement hiérarchique et rappeler les règles de fonctionnement dans l'entreprise en ce qui concerne la planification des visites chez les clients, validation des heures supplémentaires/complémentaires, matériel de l'entreprise à disposition des intervenants, utilisation du mobile mis à disposition par l'entreprise à chaque intervenant, délai de restitution des rapports aux clients.

Monsieur V. a ensuite envoyé un mail à monsieur M. le 1^{er} décembre 2020 pour repartir sur de bonnes bases, en faisant référence à la réunion de la veille sur la collaboration future et constructive attendue.

Selon le compte-tenu de cette réunion faite à la conseillère en prévention par monsieur Ma. le 4 décembre 2020, monsieur M. a exprimé lors de cette réunion sa volonté d'aller de l'avant.

La cour doit pourtant constater que l'attitude de monsieur M. n'est pas exempt de tout reproche par la suite alors pourtant que d'une part, il avait été informé par la communication reçue de Mensura sur les mesures de prévention préconisées par la conseillère en prévention qu'il devait adopter un mode de communication plus respectueux vis-à-vis de sa ligne hiérarchique et soigner sa communication écrite, en évitant de répondre « à chaud » sans accuser directement lorsqu'un point pose question ou est préoccupant et d'autre part, il s'était vu rappeler par ses employeurs le fonctionnement hiérarchique et modes de communication internes notamment.

Ainsi, la cour observe que :

- Le 20 janvier 2021, en réponse à un mail envoyé le 20 janvier 2021 par monsieur D. (utilisant un ton plus hiérarchique que par le passé qui correspond à l'une des recommandations de la conseillère en prévention (dont monsieur M. avait connaissance), qui après avoir constaté que les échanges entre monsieur M. et monsieur D. avaient une nature plutôt familière, mentionne que monsieur D. doit garder à l'esprit qu'il a une position hiérarchique), monsieur M. répond de manière peu respectueuse à son supérieur hiérarchique que le mail ne lui plaît vraiment pas.
- Le 22 janvier 2021, monsieur M., qui devait se rendre auprès d'un client (« *Stib Erasme* ») dès 9h du matin, a adressé divers mails à monsieur D. pour lui dire qu'il manquait quelque chose sans jamais répondre à la question réitérée de monsieur D.

de savoir ce qu'il manquait (en priant son supérieur hiérarchique de clarifier l'usage des mots « *j'espère* »), au point que monsieur M. ne s'est jamais rendu auprès de ce client. Il a même été jusqu'à accuser monsieur D. de mentir et de le harceler. Ce mode de communication agressif est peu conforme à celui attendu d'un travailleur respectueux de sa hiérarchie et soucieux de repartir sur de bonnes bases. Monsieur M. soutient que l'adresse du client ne lui avait pas été donnée, ce qui est curieux alors qu'il travaillait depuis 10 ans auprès d'Apave Belgium et devait dès lors connaître l'adresse des clients. En tout état de cause et même à supposer par hypothèse qu'il aurait ignoré l'adresse de ce client, il aurait pu appeler monsieur D. dès le début de la journée pour ne pas retarder la mission (monsieur D. n'étant pas censé lire ses mails à chaque instant) et/ou à tout le moins le lui préciser par écrit alors que monsieur D. lui demandait de clarifier ce qui manquait, ce qu'il n'a pas fait. La circonstance que monsieur D. n'ait pas respecté un délai de 5 jours pour mettre cette mission dans l'agenda de monsieur M. n'est pas le signe d'un harcèlement moral et ne justifie aucunement l'attitude déplacée de monsieur M. envers son supérieur hiérarchique.

- Le 11 février 2021, monsieur M. qui était simplement invité par monsieur V. à proposer 2 ou 3 créneaux disponibles pour suivre une formation (sans qu'il apparaisse d'une quelconque pièce que ces créneaux horaires devraient avoir lieu en-dehors de son horaire de travail), a dans un mail adressé à plusieurs personnes (parmi lesquelles l'organisateur) exigé que l'on indique cette formation dans son agenda, en se plaignant que ce n'était pas son rôle de le mettre dans son agenda, qu'il devait être prévenu 5 jours à l'avance et pour deux semaines et que monsieur D. « s'amusait » à mettre n'importe quoi dans son agenda. Non seulement la réponse donnée n'était pas conforme à la demande faite mais le ton plaintif et revendicateur utilisé fut de nature à décourager l'organisateur de tenir cette formation. A nouveau, le mode de communication est peu en phase avec la recommandation justifiée de la conseillère en prévention. Il ne fallait pas s'étonner dans pareil contexte de recevoir un recadrage de monsieur Ma. dont les termes utilisés dans son mail du 11 février 2021 mettent en évidence un agacement assez compréhensif dans le contexte dont question. Ce mail se terminait par un avertissement à monsieur M. qu'en cas de nouveau dérapage, les mesures s'imposant seraient immédiatement prises. Monsieur M. devait dès lors s'attendre à être licencié s'il perdurait dans son comportement.
- Le 11 février 2021, alors que monsieur D. dans le cadre de son pouvoir de contrôle faisait remarquer à monsieur M. les erreurs commises dans un rapport de visite et lui demandait d'établir un rapport rectificatif à bref délai, monsieur M. a apporté une réponse peu professionnelle et utilisant un ton déplacé, en pointant que « *celui qui n'a jamais fait d'erreur lance la première pierre* » et que s'il avait fait une erreur de frappe, il se trouvait sur le chantier dans le froid, la pluie et le vent et non dans un bureau bien au chaud.
- Le 17 février 2021, alors que monsieur D., qui n'avait toujours pas reçu le rapport correctif attendu à bref délai, invitait monsieur M. à le lui faire parvenir le jour même, la réponse donnée par ce dernier fut qu'il serait absent l'après-midi pour un rendez-vous médical. N'ayant prévenu personne de ce rendez-vous médical et alors que de

tels rendez-vous doivent en principe avoir lieu après les heures de travail, cette réponse donnée pouvait à juste titre être perçue par monsieur D. comme un refus de rédiger le rapport correctif. Dans le contexte précité, la cour estime que cette réponse donnée par monsieur M. apparaît quelque peu provocatrice.

Au vu des développements qui précèdent, la cour estime que les licenciements notifiés à monsieur M. par la sa Apave Belgium et l'asbl Apave Belgium le 16 mars 2021 sont justifiés par le comportement de monsieur M. et ne constituent en rien des actes de représailles à sa demande d'intervention formelle du 3 juillet 2020. Contrairement à ce que soutient monsieur M., la cour n'estime pas que le comportement de monsieur M. puisse s'expliquer par l'attitude de la direction envers lui. La direction a au contraire voulu repartir sur de bonnes bases suite à la réunion du 30 novembre 2020 et s'est montré patiente avant de décider de le licencier.

Sa demande d'indemnité sur base de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 est dès lors non fondée.

2. La demande d'indemnité pour harcèlement moral.

Les principes.

La cour partage l'interprétation donnée par la jurisprudence et doctrine citées ci-après des dispositions légales évoquées.

1) La définition du harcèlement moral au travail .

Le harcèlement moral au travail est défini par l'article 32ter alinéa 1^{er},2^o de la loi du 4 août 1996 dans sa version applicable à partir du 1^{er} septembre 2014 comme 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* ».

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

1° Un ensemble abusif de plusieurs conduites.

Le législateur de 2014 a modifié la définition du harcèlement moral qui jusque-là exigeait plusieurs conduites abusives.

L'exposé des motifs justifie comme suit cette modification :

« Suite à l'examen préconisé par la recommandation I.A.4 de la Chambre des représentants, la définition du harcèlement moral au travail fait l'objet d'une modification. Jusqu'alors la loi exigeait "plusieurs conduites abusives" pour pouvoir établir le harcèlement moral au travail. Désormais, la loi exige "un ensemble abusif de plusieurs conduites", que ces conduites, prises individuellement soient, ou non, abusives. Cette modification permet de prendre en considération un ensemble de conduites qui, prises individuellement, peuvent être considérées comme bénignes mais dont l'accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité de la personne visée ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ceci est confirmé par les auteurs scientifiques ayant étudié le phénomène qui insistent sur le fait de prendre en compte le "processus harcelant" (Daniel Faulx, "Harcèlement moral et hyperconflit au travail", Editions universitaires européennes, p. 58).

Selon M-F Hyrigoyen, "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 micro-traumatismes fréquents et répétés qui constitue l'agression." (Hyrgoyen, "malaise dans le travail: harcèlement moral- démêler le vrai du faux", Paris, Syros, p. 12-13).

Cette définition a également été proposée par M. Van Putten ("Regelgeving ter bescherming tegen intimidatie op het werk: juridische grenzen en mogelijkheden", TSR 2004, 120-121). A titre exemplatif, dans le cadre d'un litige soumis au tribunal du travail de Bruxelles (29.01 2009-Rép.09/002031), le tribunal relevait les conduites suivantes: le fait de fermer la porte de garage à l'arrivée de la personne, l'utilisation du local des compteurs commun aux deux immeubles comme dépotoir, le fait de jeter un sceau d'eau vers les pieds de la personne. Ces faits, relève le tribunal, font montre d'un manque de courtoisie, restent bénins de sorte qu'ils ne peuvent pas être qualifiés d'abusifs sauf dans la mesure où ces conduites se répètent ou s'ajoutent à d'autres: gestes obscènes, moqueries et sifflements, présence sans motif devant les fenêtres de l'immeuble. Ce qui perturbe, sans raison, la tranquillité de la personne vu le conflit installé entre les parties depuis plusieurs mois au point de former ensemble un comportement abusif (Doc.parl.,Ch.,sess.ord. 2010-2011,n°53,3101/001,p.33).

2° Il peut s'agir de conduites similaires ou différentes.

3° ces conduites doivent se produire pendant un certain temps.

4 ° elles peuvent être externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution.

5° elles doivent avoir pour objet ou pour effet :

- soit de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne qui en est l'objet lors de l'exécution de son travail
- soit de mettre en péril son emploi
- soit de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En d'autres termes, sont visés tant les comportements intentionnels que les comportements non intentionnels.

6° elles peuvent se manifester, sans que cette liste soit exhaustive, par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

2) Régime probatoire.

L'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 dispose :

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit 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 ».

Pour que le travailleur qui se prétend victime de violence et/ou harcèlement moral, puisse bénéficier du partage de la charge de la preuve prévu par l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 précitée, les faits permettant de présumer l'existence d'une violence et/ou d'un harcèlement et dont il a la charge de la preuve, doivent être décrits avec suffisamment de précision dans le temps et dans l'espace et être imputables à des personnes identifiables (voir dans le même sens C.T. Bruxelles, 16 février 2021, R.G. n°2017/AB/1124 ; J.-P. Cordier et P. Brasseur, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits...*, Etudes pratiques de droit social, 2009, pp 138-139 et la jurisprudence citée).

3) La sanction.

L'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996 dispose :

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

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

1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;

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

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

(...) La rémunération mensuelle brute servant de base à la fixation du montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut pas dépasser le montant des salaires mentionné à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze ».

Application.

La cour estime que monsieur M. n'a pas été victime de harcèlement moral de la part de ses employeurs et/ou préposés.

Monsieur M. pointe une série de faits en estimant qu'ils permettent de présumer l'existence d'actes de harcèlement moral.

Monsieur M. ressort les faits de leur contexte et omet de préciser que si certains mails de sa hiérarchie peuvent apparaître secs, ils ne sont qu'une réaction à des mails inappropriés et/ou peu respectueux envers sa hiérarchie malgré que la conseillère en prévention ait pointé dans les recommandations portées à sa connaissance sa manière problématique de s'exprimer envers sa ligne hiérarchique et malgré qu'une mise au point ait été faite par ses employeurs lors de la réunion du 30 novembre 2020 :

- La décision prise en mars 2020 de lui retirer certaines tâches (tout en maintenant sa fonction) pour les attribuer à monsieur D.. Cette décision n'est pas le signe d'un acte de harcèlement moral. Elle intervient dans un contexte où sur la recommandation de monsieur M., monsieur D. a été engagé comme directeur opérationnel et alors que monsieur M. s'est vu attribuer depuis peu des tâches supplémentaires en devenant représentant d'Apave au sein de l'organe technique commun des organismes de contrôle agréés. La cour ne trouve d'ailleurs aucune trace que monsieur M. se serait plaint de cette décision.
- La remise d'une tablette le 4 août 2020 dont le fond d'écran est un film pornographique. Monsieur M. n'établit pas que monsieur D. serait responsable de cette situation. La tablette provenait d'un précédent collaborateur d'Apave. Monsieur D. a bien réagi en informant monsieur M. qu'il devait effectuer un « *factory reset* » (c'est-à-dire une réinitialisation d'usine). La cour ne voit pas dans la remise de cette tablette un acte de harcèlement moral.
- Le rapport établi suite à la demande d'intervention formelle du 3 juillet 2020 ne met pas en évidence de harcèlement moral. La circonstance que monsieur M. ait à tort interprété comme une accusation de vol une demande de monsieur D. de remettre

une clef qu'il croyait être en sa possession ne le prouve pas. Le fait que la conseillère en prévention ait recommandé de clarifier des malentendus (parmi lesquels figure également une interprétation donnée par monsieur M. à une photo partagée) ne démontre en rien que monsieur M. a été victime de reproches injustifiés de sa hiérarchie et/ou d'actes permettant de présumer du harcèlement moral. Simplement, la conseillère en prévention dans un souci d'apaiser monsieur M., a invité monsieur D. à clarifier ces malentendus, sans pour autant considérer qu'ils étaient justifiés. Ainsi, la conseillère en prévention avait elle-même précisé dans la conclusion de son rapport qu' « *après consultation des échanges de mail, il n'est à aucun moment stipulé, ni même insinué, que Monsieur M. a volé cette clé* »).

- La convocation pour une réunion du 23 novembre 2020 à l'issue d'une période d'incapacité de travail n'illustre pas davantage un acte susceptible de rentrer dans la définition du harcèlement moral. Même si monsieur M. explique en terme de conclusions qu'il a cru être convoqué pour se voir notifier son licenciement, cette convocation est intervenue dans un contexte où monsieur M. avait connaissance des recommandations de la conseillère en prévention et pouvait se douter qu'une réunion serait planifiée en vue d'aborder ces recommandations. La demande d'apporter une partie de son matériel (et non la totalité puisque la liste pointée est bien inférieure au matériel qu'il fut invité à remettre à l'issue de son licenciement) ne pouvait se suffire à le convaincre d'un possible licenciement, et ce d'autant moins que l'un des objets à apporter était un « Metrel » à recalibrer. En tout état de cause, monsieur D. l'a informé dès le lendemain de la raison pour laquelle il fallait rapporter ce matériel à usage commun et qui avait été indisponible pendant son incapacité de travail et l'objet de la réunion lui fut détaillé dès le 26 novembre 2020.
- Le fait de ne pas l'avoir averti que plusieurs travailleurs de la société Everzinc avaient été diagnostiqués comme positifs au coronavirus. Cette absence d'avertissement est certes regrettable mais ne peut suffire à constituer un comportement rentrant dans le cadre d'un harcèlement moral.
- Le fait pour ses employeurs d'avoir été mécontents de son refus de se présenter à la réunion. Même si monsieur M. était entré en contact avec des travailleurs du client Everzinc qui avaient pu côtoyer la semaine précédente l'un de leurs collègues malades, cela ne permettait pas à monsieur M. de refuser comme tel de se rendre à la réunion à laquelle il était convoqué par sa hiérarchie sans le justifier par un certificat médical (dont il ne disposait pas lors de son refus exprimé). Le mécontentement de ses employeurs et l'exigence de fournir un certificat médical étaient dès lors justifiés.
- La proposition de signer un contrat de travail à temps plein avec la sa Apave Belgium et de rompre de commun accord le contrat de travail avec l'asbl Apave Belgium. Cette demande s'expliquait par des remarques de l'inspection des lois sociales sur une possible mise à disposition illégale et n'illustre en aucun cas un acte susceptible de présumer du harcèlement moral.
- L'impossibilité d'encoder des prestations le 16 décembre 2020. Monsieur M. n'établit en rien que monsieur D. serait responsable du non-fonctionnement des codes donnés.

- Le ton utilisé par monsieur D. dans un mail du 20 janvier 2021 ne constitue pas la preuve d'une conduite susceptible de rentrer dans la définition du harcèlement moral. Si ce ton est exprimé d'une manière plus hiérarchique que par le passé, cela correspond à l'une des recommandations de la conseillère en prévention. L'usage du mot « *et j'espère* » doit se comprendre en réponse au mail de monsieur M. du même jour.
- La mission du 22 janvier 2021. Monsieur M. ne démontre pas avoir demandé l'adresse du client. Il est au contraire resté vague tout au long de ses mails échangés avec monsieur D. au point de ne jamais se rendre auprès du client. Le ton plus sec de monsieur D. (à qui malgré des demandes réitérées, monsieur M. n'a jamais indiqué ce qu'il manquait) est compréhensible et ne fait pas la preuve de harcèlement moral.
- Le mail de recadrage de monsieur Ma. du 11 février 2021 intervient dans un contexte déjà précisé où monsieur M. vient d'envoyer un mail inapproprié en réponse à une demande légitime de sa hiérarchie de fournir 3 créneaux horaires pour suivre une formation et après plusieurs mails adressés à monsieur D. dans les semaines précédant qui contredisent la volonté de monsieur M. exprimée lors de la réunion du 30 novembre 2020 de repartir sur de bonnes bases. Les termes utilisés par monsieur Ma., certes assez secs, ne constituent pas dans ce contexte le signe d'un harcèlement moral mais illustrent l'agacement d'un employeur qui ne voit aucune amélioration dans le comportement adopté par son travailleur malgré la réunion de mise au point du 30 novembre 2020 et tente une dernière fois de le mettre en garde pour qu'il adapte son comportement. Il convient de noter que la conseillère en prévention s'était elle-même étonnée dans son avis communiqué le 2 octobre 2020 à monsieur Ma. que malgré le mode de communication inadéquat de monsieur M. envers sa ligne hiérarchique notamment, il n'y avait eu aucun recadrage.
- Le fait pour monsieur D. d'avoir considéré que la réponse donnée le 17 février 2021 par monsieur M. constituait un refus d'établir le rapport correctif demandé depuis le 11 février 2021. Cette réaction de monsieur D. est parfaitement justifiée et ne constitue en aucun cas un acte rentrant dans la définition du harcèlement moral. Monsieur M. ne prouve pas qu'il avait déjà pris rendez-vous auprès de son médecin lorsque monsieur D. lui rappela qu'il attendait le rapport correctif et ne justifie pas à quel titre il était en droit de fixer un rendez-vous pendant ses heures de travail. Le caractère urgent de ce rendez-vous médical n'est ni invoqué ni démontré.
- Ses employeurs étaient mécontents de la remise d'un certificat médical le 5 mars 2021. La cour a pointé lors de l'examen du chef de demande précédent l'ensemble des faits pouvant être reprochés à monsieur M. depuis la réunion du 30 novembre 2020. La circonstance qu'après l'envoi d'un certificat médical en date du 5 mars 2021, il ait été mis en copie des mails de questionnements entre membres de sa hiérarchie sur la nécessité d'envoyer le médecin-contrôle ou de discuter de ce point avec leur conseil est certes peu approprié mais n'illustre en rien un acte de harcèlement au point où les relations de travail étaient arrivées du fait de l'attitude peu constructive de monsieur M.

En conclusion, les faits pointés par monsieur M. même pris ensemble ne permettent pas de présumer du harcèlement moral.

Contrairement à ce que soutient monsieur M., ses employeurs ont donné suite aux mesures de prévention demandées par la conseillère en prévention en organisant la réunion du 30 novembre 2020. En tout état de cause et même si monsieur M. allègue que ses employeurs n'ont pas adopté des mesures adéquates (sans préciser ce qui aurait dû être fait), la cour n'aperçoit pas en quoi cela ferait preuve que monsieur M. a été victime de harcèlement moral.

La demande d'indemnité pour harcèlement moral basée sur l'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996 est dès lors non fondée.

3. La demande d'amende civile

Les principes.

La convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement dispose :

Article 3 : « *Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement* ».

Article 4 : « *Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.*

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail ».

Article 5 : « *L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.*

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

Article 6 : « *Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, **de sa propre initiative**, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement* ».

Article 7 : « *Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération. § 2. L'amende prévue au § 1 er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué **de sa propre initiative**, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur. § 3. L'amende prévue au § 1 er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9* ».

Application.

La cour constate que la sa Apave Belgium et l'asbl Apave Belgium ont communiqué de leur propre initiative à monsieur M. les motifs de son licenciement et ce dans le cadre des lettres notifiant le licenciement.

Monsieur M. avait connaissance des mesures de prévention sollicitées par la conseillère en prévention qui mettaient en évidence son mode de communication inadéquat envers sa hiérarchie et connaissait les attentes de ses employeurs depuis la réunion du 30 novembre 2020. Il s'est par ailleurs vu rappeler à l'ordre par monsieur Ma. par mail du 11 février 2021.

Dans ce contexte, la précision donnée dans les lettres de licenciement selon laquelle ce dernier est justifié par son « *comportement et au mode de communication inadéquats que vous avez adopté au cours des derniers mois et à l'impossibilité de collaborer de manière sereine, et ce malgré les efforts que nous avons mis en place pour vous aider à modifier votre attitude* » est suffisante pour permettre à monsieur M. de comprendre les motifs concrets de son licenciement.

La demande d'amende civile est dès lors non fondée.

4. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (à titre subsidiaire)

Les principes.

La cour partage l'interprétation donnée par la jurisprudence et la doctrine citée ci-après aux dispositions légales invoquées dans le cadre des principes.

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 conclue le 12 février 2014 inscrit dans le chapitre IV définit le licenciement manifestement déraisonnable comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les*

nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

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

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

Une lecture littérale du texte de l'article 8 de la convention collective de travail n°109 devrait conduire à considérer qu'un licenciement qui se base sur des motifs qui ont un lien avec la conduite du travailleur, son aptitude ou est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise n'est pas manifestement déraisonnable sans qu'il faille vérifier en outre si ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Une telle lecture reviendrait à redonner vie à l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation développée en matière de licenciement abusif qui ne laissait aucun pouvoir d'appréciation aux juridictions du fond puisqu'il suffisait par exemple que le licenciement ait lieu pour un motif lié à la conduite même non fautive du travailleur pour que le licenciement ne soit pas abusif (voir notamment Cass., 6 juin 1994, R.G.C.930131.F, www.juridat.be ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, obs. C. Wantiez, p. 407). Seul serait alors sanctionné le licenciement pour un motif autre que ceux énoncés dans le texte mais que n'aurait jamais décidé un employeur normal et raisonnable. Les hypothèses visées seraient dès lors très rares. Rentrerait par exemple dans cette définition le licenciement « représailles » à une revendication légitime du travailleur.

Une autre lecture plus conforme à la volonté des partenaires sociaux doit être donnée de la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

En effet, la Cour de cassation a effectué un revirement de sa jurisprudence précitée en matière de licenciement abusif en considérant par un arrêt du 22 novembre 2010 que le licenciement

pour un motif en rapport avec la conduite du travailleur est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable (voir Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 3).

En reprenant le concept de licenciement « manifestement déraisonnable » et en intégrant dans sa définition l'ancienne définition donnée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, les partenaires sociaux se sont manifestement inspirés de cette jurisprudence de la Cour de cassation, en ajoutant toutefois la notion d'employeur normal et raisonnable.

L'interprétation à donner de l'article 8 de la convention collective de travail est dès lors que le licenciement manifestement déraisonnable est soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Cette interprétation revient à considérer que le « et » apparaissant dans la définition doit se comprendre comme un « ou ».

Cette interprétation faite, il n'en reste pas moins que, comme précisé ci-avant, , « *seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose)* ».

Même sous l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation en matière de licenciement abusif ouvrier, il fut décidé que *“l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorisait pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement”* (Cass., 16 février 2015, J.T.T., 2015, p. 196).

Lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise sont invoquées, le juge n'exerce qu'un contrôle marginal sur le caractère nécessaire du licenciement au regard du fonctionnement de l'entreprise. Il doit cependant vérifier si les faits invoqués sont établis, s'il existe lien entre ces faits et le fonctionnement de l'entreprise et s'il existe un lien causal entre ces faits et le licenciement. Une illustration de pareille vérification est donnée par un arrêt récent de la cour, autrement composée (C.T. Bruxelles, 24 mai 2024, R.G. n° 2023/AB/556, inédit).

L'article 9 de la convention précitée dispose :

« §1. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

La convention collective de travail n°109 donne ainsi au juge une fourchette comprise entre 3 et 17 semaines.

Le critère d'appréciation est loin d'être évident. Le commentaire donné par les partenaires sociaux est en effet de faire dépendre le montant de l'indemnisation de « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable* ».

Une situation est manifestement déraisonnable ou ne l'est pas. Sauf cas extrême (par exemple un licenciement « repréailles »), il est difficile d'apprécier si une situation est faiblement manifestement déraisonnable, est moyennement manifestement déraisonnable ou est fortement manifestement déraisonnable.

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la convention dispose :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- 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 ».*

Application.

La sa Apave Belgium et l'asbl Apave Belgium démontrent qu'elles ont licencié monsieur M. en raison de son comportement.

Le licenciement de monsieur M. n'a pas été précipité mais a trouvé place 3 mois et demi après la réunion du 30 novembre 2020 par laquelle la situation fut mise à plat et monsieur M. fut informé de la volonté de ses employeurs exprimée par mail le lendemain de la réunion de repartir sur de bonnes bases.

Monsieur M. n'a pas adopté l'attitude constructive attendue de lui et a au contraire multiplié les comportements inappropriés envers sa hiérarchie malgré un recadrage très clair effectué

par monsieur Ma. le 11 février 2021 qui l'avertissait qu'en cas de nouveau dérapage, les mesures s'imposant seraient prises. Monsieur M. ne justifie pas que son attitude ait été le résultat de l'attitude de sa hiérarchie envers lui et semble oublier que dans le cadre d'un rapport hiérarchique, ses supérieurs sont en droit d'exiger de lui de se rendre auprès de tel client ou de remplir un rapport de visite, quitte à adopter un ton plus sec lorsque monsieur M. ne s'exécute pas.

Le licenciement de monsieur M. n'est pas lié à son incapacité de travail quand bien-même au point de non-retour où l'attitude répétée de monsieur M. avait conduit les relations de travail, ses employeurs envisagèrent de faire appel à un médecin-contrôle après avoir reçu un certificat médical le 5 mars 2021 pour finalement décider d'en discuter avec leur conseil manifestement déjà saisi du dossier.

Monsieur M. ne démontre pas davantage que son licenciement aurait un quelconque lien avec ses questionnements relatifs à la rémunération des déplacements entre deux clients et au remboursement de frais.

La cour considère dès lors qu'il n'est pas démontré qu'aucun employeur normal et raisonnable n'aurait pris une décision de licenciement dans pareil contexte.

Les décisions de licenciement ne sont par conséquent pas manifestement déraisonnables.

La demande d'indemnité de ce chef est dès lors non fondée.

5. Les dépens

Monsieur M. est la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire et est dès lors tenu aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel de la sa Apave Belgium et de l'asbl Apave Belgium liquidés à juste titre aux montants respectifs indexés aux jours de la prise en délibéré des causes de 3.750 euros et de 4.709,30 euros.

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel recevable mais non fondé.

La cour déboute monsieur M. de ses différentes demandes.

La cour réforme partiellement le jugement dont appel sur la seule question des dépens.

La cour condamne monsieur M. aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel de la sa Apave Belgium et de l'asbl Apave Belgium liquidés aux montants de 3.750 euros et de 4.709,30 euros à titre d'indemnités de procédure dues pour la 1^{ère} instance et pour l'appel.

La cour met à charge de monsieur M. la contribution de 24 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. K., conseiller,
P. W., conseiller social suppléant au titre d'employeur,
M-L. A., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de X. B., greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 1^{er} octobre 2025, où étaient présents :

P. K., conseiller,
X. B., greffier