



Numéro de répertoire
2026/ 9
Date de la prononciation
12/01/2026
Numéros de rôle
25/12/A

Expédié le	Notifié aux parties
à	
Rôle	
Coût	
RDR N°	le

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause :

Monsieur J L

DEMANDEUR – comparissant en personne assisté de son conseil Maître Justine NIENHAUS loco Maître S G , avocat à 5000 Namur,

Contre :

L'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT, inscrite à la BCE sous le numéro 0419.162.932, dont le siège social est établi à 4500 Huy, rue Rioul, 22.

DEFENDERESSE – représentée par Madame S V , directrice, assistée de Maître C D loco Maître T S , avocat à 4500 Huy,

---

Requête déposée au greffe le 13/1/2025.

---

A l'audience publique tenue en langue française le 8/12/2025, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le Tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

**LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :**

Le Tribunal tient compte des articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15/6/1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le Tribunal constate la non-conciliation des parties.

**A. PROCEDURE**

Les pièces du dossier de la procédure sont notamment :

- la requête introductive d'instance de Monsieur L et ses annexes reçues au greffe le 9/1/2025 et déposées au greffe le 13/1/2025 ;
- les convocations ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747§1<sup>er</sup> du Code judiciaire le 9/4/2025 ;

- pour Monsieur L , ses conclusions principales et son dossier déposés au greffe le 4/8/2025 ainsi que ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 21/10/2025 et son dossier déposé à l'audience du 8/12/2025 ;
- pour l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT, ses conclusions principales et son dossier déposés au greffe le 3/6/2025, ses conclusions additionnelles déposées au greffe le 19/9/2025 ainsi que ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 6/11/2025 et son dossier déposé à l'audience du 8/12/2025 ;
- le procès-verbal d'audience.

## **B. OBJET DES DEMANDES**

### **B.1. Demande de Monsieur L**

Monsieur L postule la condamnation de l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT à lui payer :

- 1 euro provisionnel à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral équivalente à 6 mois de rémunération ;
- 1 euro provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties ;
- les intérêts sur les montants réclamés ;
- les dépens liquidés à la somme de 1.800,00 € à titre d'indemnité de procédure et 24,00 € à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Enfin, il sollicite l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A titre subsidiaire, Monsieur L sollicite du Tribunal l'autorisation de tenir des enquêtes et postule la compensation des dépens entre les parties.

A titre infiniment subsidiaire, il sollicite la réduction de l'indemnité de procédure au minimum légal.

### **B.2. Thèse de l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT**

L'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT considère que les demandes de Monsieur L sont non fondées et en conséquence qu'il doit être condamné aux dépens liquidés à la somme de 1.883,72€ d'indemnité de procédure.

## **C. FAITS**

Monsieur J L a été occupé comme assistant social pour l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT dont le siège est situé rue Rioul, 22 à 4500 Huy, depuis le 1/10/1991. Il est passé à temps plein dès 1993.

Monsieur L est également sociologue et agrégé de formation.

Son contrat a évolué au fur et à mesure des années, moyennant différents avenants.

Le 30/12/2003, Monsieur L signe un avenant en tant qu'assistant social à mi-temps pour l'ASJ (travail hors prison).

Il travaille donc à mi-temps pour l'ASJ (travail hors-prison) à mi-temps pour l'ASD (travail en prison).

Le 19/1/2012, dans le cadre de son mi-temps ASD, il est convenu d'augmenter son barème dans le cadre de l'aide aux liens, comme suit:

- 9.5 h 1/78S aide aux liens ;
- 9.5 h missions de base Assistant social ASD.

L'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT a été fondée en 1978 et intervient principalement sur l'arrondissement judiciaire de Liège, division Huy.

Cette ASBL travaille dans le cadre de l'aide sociale aux justiciables et aux détenus.

L'ASBL aide aussi les victimes d'infraction pénale et leur entourage.

Trois établissements pénitentiaires sont pris en charge (Huy, Andenne et Marneffe).

L'ASBL s'est fait connaître pour ses nombreuses actions en faveur des justiciables, axées principalement sur l'aide psychologique et sociale.

Elle développe également des initiatives en faveur des victimes d'infractions, contribue à l'insertion de justiciables (détenus ou libérés) et met en place des actions dans les domaines de la formation et de l'éducation permanente.

L'ASBL a connu une croissance et une transformation significative au fur et à mesure des années : augmentation des collaborateurs, adaptation aux nouvelles règles législatives, départ de Monsieur M , participation à un audit qui va entraîner de nombreux changements dont un nouvel organigramme, une modification du style de management et l'acquisition de nouveaux locaux.

Entre 2016 et 2018, suite à un audit, de profonds changements sont intervenus dans l'organisation et les missions de l'ASBL.

Après le départ de Monsieur M , un nouvel organigramme a été mis en place.

Monsieur M n'ayant jamais souhaité intégrer ce nouvel organigramme en refusant le poste de codirection opérationnelle, est resté alors coordinateur jusqu'à sa pension.

L'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT explique que la prise de fonction de direction par Mme M , Mme I et de responsable d'équipe par Mme J a pu être perçue comme une prise de pouvoir par certains collaborateurs, notamment par Monsieur L , alors qu'il ne s'agissait que d'un changement institutionnel et non d'une volonté ciblée.

Lors de la préparation de la demande d'agrément déposée en juin 2017, Monsieur L a été invité à choisir entre l'agrément en « Aide sociale » ou à solliciter une dérogation pour « Aide psychologique », bien qu'il ne dispose pas des diplômes requis pour cette dernière.

Son travail se situant à la frontière entre les deux domaines, il a opté pour la catégorie « Aide sociale », en cohérence avec sa fonction officielle.

A partir de ce moment, et l'entrée en fonction d'une nouvelle co-direction, des tensions sont apparues entre Monsieur L et sa hiérarchie.

L'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT expose de façon circonstanciée la teneur de ces relations compliquées entre avril 2018 jusqu'avril 2021, dans ses conclusions de synthèse (pages 4 à 22), et dépose une multitude de pièces concernant les échanges (courrier, courriels, rencontres), PV de réunions, notes (de service, personnelles), entretiens de recadrage, avertissements écrits, etc... entre la direction et Monsieur L (confer farde 2 du dossier de l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT : pièces 6 à 30 de son dossier).

Elle s'appuie aussi sur deux tableaux statistiques du personnel montrant la stabilité des départs au sein de l'ASBL, avant, pendant, et après la grande transition (trois périodes de 2015 à 2023).

Jusqu'à sa 27<sup>e</sup> ou même 29<sup>e</sup> année de travail, occupé à temps plein dans l'ASBL, le travail de Monsieur L consistait à fournir une aide psycho-sociale à court, moyen ou long terme aux personnes à risque pénalement, inculpés, condamnés, détenus, libérés, ainsi qu'à leurs proches respectifs (adultes et mineurs).

Monsieur L produit un document diffusé dans l'ASBL reprenant ses principales missions<sup>1</sup>.

Outre des volontaires, l'ASBL compte environ 30 travailleurs rémunérés (+-18 équivalents temps plein).

Depuis septembre 2018, il apparait que Monsieur L était le seul homme salarié, après le départ du coordinateur (Monsieur M ).

---

<sup>1</sup> Pièce 51 de son dossier.

Se considérant harcelé moralement dans le cadre de son travail après les grands changements organisationnels au sein de l'institution, Monsieur L a formulé en date du 28 mai 2020 une demande d'intervention psychosociale formelle auprès de Monsieur F , conseiller en prévention aspect psychosocial du service externe de prévention et de protection COHEZIO.

Monsieur L soutient avoir subi des faits de harcèlement au sein de l'ASBL.

Avant cette demande, Monsieur L expose avoir tenté de trouver des solutions en interne avec son employeur mais avoir constaté que les différentes réunions ne lui permettaient pas d'être réellement écouté par celui-ci.

Pour cette raison, Monsieur L en est arrivé à formuler une demande d'intervention psychosociale formelle du fait qu'il subissait des faits de harcèlement depuis plus d'un an et demi.

Il explique que ces faits de harcèlement ont perduré au moins jusqu'au 10/1/2020, moment à partir duquel il est tombé en incapacité de travail.

Il décrit avec force de détails ces faits en pages 4 à 7 de ses conclusions de synthèse.

Son incapacité de travail s'est prolongée, et finalement, son contrat de travail a été rompu pour force majeure médicale le 6/4/2021, après avis de la médecine du travail, sollicité par son employeur en vue de l'évaluation d'une possible réintégration.

Monsieur L est encore en incapacité de travail actuellement, à charge de sa mutuelle.

Monsieur L a déposé une plainte auprès de l'auditorat du travail en date du 9/12/2024.

L'auditeur a décidé de laisser priorité à la voie civile en raison du fait que Monsieur L n'est plus en service au sein de l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT.

Monsieur L a alors décidé d'introduire la présente procédure.

#### **D. RECEVABILITE**

La procédure est recevable, Monsieur L ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

## **E. ANALYSE DU TRIBUNAL**

Monsieur L sollicite du Tribunal de condamner son employeur à lui payer 1 euro provisionnel à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral, soit l'équivalent de 6 mois de rémunération.

### **E1. Notion de harcèlement moral au travail: dispositions légales, doctrine et jurisprudence diverse :**

Le concept de harcèlement moral a été introduit par le législateur européen dans les années 2000 dans divers textes contraignants (plusieurs directives ont été édictées) (voir notamment, Gerassimos Zorbas, « *Le harcèlement, Droits européen, belge, français et luxembourgeois* », Droit social Larcier 2010, p 49 et suivantes).

Les différents législateurs européens ont transposé ces directives en droit interne.

L'article 32 ter de la loi du 4/8/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail comme (= version du texte suite à sa modification par la loi du 10/1/2007) dispose notamment que :

*« Pour l'application de la présente loi, on entend par :*

*1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;*

*2° harcèlement moral au travail : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre ».*

L'article 32 decies, §§ 2 et 3, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail énonce que :

*« § 1er. Sans préjudice de l'application des articles 1724 à 1737 du Code judiciaire relatifs à la médiation, toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions de la présente section.*

*Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendu jusqu'à ce que cette procédure soit achevée.*

...

*§ 3. Des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la présente section et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.*

*Les mesures visées à l'alinéa 1er ont notamment trait :*

*1° à l'application des mesures de prévention;*

*2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Ces mesures peuvent être provisoires.*

*L'action relative à ces mesures est soumise aux mêmes règles de procédures que celles visées au § 2, alinéas 2 à 4.».*

L'article 32 undecies de la même loi énonce que :

*« 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.*

*L'alinéa 1er ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve ».*

#### **Cour de cassation belge :**

*Notre Cour de cassation a jugé que « L'obligation de décrire avec précision les faits invoqués est justifiée par la circonstance que, conformément à l'article 32tredecies, § 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, la charge de la preuve des motifs visés au premier paragraphe de cet article qui sont étrangers à la plainte du travailleur, incombe à l'employeur »<sup>2</sup>.*

---

<sup>2</sup>Cass.8/6/2009, S.08.0142.N, publié sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

### Cours et Tribunaux du travail :

La Cour du travail de Liège a considéré que « *L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 vise le harcèlement mais pas le conflit.*

*Le harcèlement présuppose que la personne hypothétiquement harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a pas provoqués, ni entretenus par sa propre attitude alors que dans le conflit, les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et il n'existe pas de déséquilibre entre les parties »<sup>3</sup>.*

Par un autre arrêt, elle a jugé que :

« *1. Une apparence de harcèlement est retenue par le fait :*

- *de la multiplication des demandes de renseignements, pas toujours adaptées, dans un laps de temps très court,*
- *de décisions parfois excessives prises à la réception des explications données,*
- *de l'absence de prise en compte des explications avancées*
- *et de l'introduction de deux procédures dont une procédure disciplinaire a abouti à un blâme et l'autre, provisoire, à la mesure d'ordre temporaire.*

*Il incombe à l'employeur et à la directrice du bureau désignée comme harceleur d'établir que les faits retenus ne sont pas de nature à constituer des faits de harcèlement.*

*La répétition de tels faits sur une courte période manifeste à l'égard de l'employée une hostilité et une mise sous pression d'un membre du personnel constitutives de harcèlement.*

*Par ailleurs, La Poste et la directrice restent en défaut d'apporter la preuve que le déplacement décidé ne constitue pas un fait supplémentaire de harcèlement. Au contraire, les faits sont liés et la décision d'écartement n'avait pas pour but d'aplanir le conflit mais de sanctionner, même si la sanction disciplinaire au sens strict ne devait intervenir que plus tard.*

*2. La demande d'indemnisation formulée à titre personnel à l'encontre d'un agent doit être examinée en regard des dispositions de l'article 2 de la loi du 10 février 2003 »<sup>4</sup>.*

Le Tribunal du travail de Liège a récemment jugé que :

« *Une mauvaise organisation du travail (plannings trop chargés, problèmes de charges maximales des camionnettes, etc.) ou le fait pour l'employeur d'user de son pouvoir de manière « musclée », voire « virile », sur l'ensemble de son personnel ne peut être considéré comme du harcèlement moral en ce qu'il ne s'agit pas d'un comportement dirigé contre une personne ou un groupe de personnes en particulier (les travailleurs peu qualifiés ou de nationalité étrangère uniquement, etc.) »<sup>5</sup>.*

<sup>3</sup> C. trav. Liège (Liège), 15<sup>e</sup> chambre, 12/3/2009 , 34757/07, publié sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>4</sup> C. trav. Liège (Namur), 13<sup>e</sup> chambre, 19/8/2010 , 8835/09, publié sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

<sup>5</sup> Trib. trav. Liège (div. Liège), 23 avril 2024, R.G 22/2.628/A, publié sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

Par jugement du 11/3/2024, dans le contexte de la lutte contre la discrimination (mécanisme assez semblable relativement à la charge de la preuve), le Tribunal du travail de Liège a estimé que :

*« Il convient de ne pas apprécier de manière trop restrictive les présomptions de l'existence d'une discrimination liée à un critère protégé, sous peine de ne pas atteindre l'objectif du législateur, qui est de protéger la partie la plus faible à travers le système de partage de la charge de la preuve. Dans de nombreux cas c'est un ensemble de faits combinés, soit un faisceau d'indices, qui confère au comportement du défendeur un caractère suspect et permet ainsi d'établir une présomption de discrimination »<sup>6</sup>.*

### **Cour de Cassation française :**

Dans un ordre juridique différent mais proche, la Cour de cassation française a récemment jugé, dans un cadre pénal, que : *« Les dirigeants d'une société peuvent être sanctionnés pénalement pour avoir commis un « harcèlement moral institutionnel », c'est-à-dire résultant d'une politique d'entreprise conduisant, en toute connaissance de cause, à la dégradation des conditions de travail des salariés »<sup>7</sup>.*

### **E2. Quant aux faits de harcèlement moral au travail :**

En substance, les faits dénoncés comme harcèlement moral par Monsieur L sont les suivants (larges extraits de ses conclusions, avec renvoi aux nombreuses pièces de son dossier (53 pièces au total) :

#### **« L'accumulation de plusieurs fonctions ainsi que de contraintes et de freins entraînant une surcharge de travail :**

*« Depuis juin 2018, suite à l'envoi d'un courrier de Monsieur L en mai 2018, mais particulièrement depuis le 2 octobre 2018, divers responsables de l'ASBL (Madame I, Madame M, Madame V et Madame J) concrétisent à l'égard de Monsieur L une atmosphère s'équivalant à du réel harcèlement «psycho-moral».*

*Que celui-ci est répété, voire continu, car en provenance de plusieurs personnes, fréquentées quotidiennement.*

*Que c'est à tort que la défenderesse prétend que les faits, pris individuellement, ne seraient pas constitutifs de harcèlement –mais c'est bien le fait que ces éléments ont été répétés à plusieurs reprises qui fondent le harcèlement subi par Monsieur L.*

*Qu'il est vécu sur une très longue période(un an et demi), et à temps plein(sans la moindre absence de la part de Monsieur L).*

<sup>6</sup> Trib. trav. Liège (div. Liège), 11 mars 2024, R.G. 23/122/A, publié sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>7</sup> Cass. Française, Chambre criminelle, pourvoi n° 22-87.145, publié sur [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr).

*Que cet harcèlement «psycho-moral» s'illustre notamment par des conduites et agissements tels que: acharnement, dénigrement, intimidation, manipulation, transformation de dires, remontrances non appropriées, irrespect, charge de travail non reconnue voire absolument amoindrie ou dévalorisée, minimisation du passé professionnel interne voire reproches a posteriori, relevés et émergence de clans au sein de l'ASBL «contre / pour» sa personne, «montage» d'un dossier en sa défaveur, souhait de son éviction voire de son licenciement pour «faute grave» (sans préavis, ni indemnités),....*

*Que depuis octobre 2018, que Monsieur L                    entreprenne telle ou telle mission, adopte telle ou telle position, conduite ou autre, régulièrement, des responsables (Madame I                    , Madame M                    , Madame V                    et Madame J                    ) cherchent et provoquent la moindre «erreur» (à leurs yeux)de sa part.*

*Que cela se remarque dans les conclusions de la défenderesse puisqu'elle continue de pointer du doigt des erreurs de la part de Monsieur L                    qui n'avaient en réalité pas lieu d'être.*

*Que même dans ses conclusions, la défenderesse continue d'utiliser les éléments fondant le licenciement en relevant divers manquements de Monsieur L                    et même en précisant que ces manquements étant fautifs de la part de Monsieur L                    , le harcèlement ne pourrait pas être reconnu, ce qui est tout à fait contesté de la part de Monsieur L                    .*

*Que Monsieur L                    a toujours eu des éloges sur son travail et du jour au lendemain, en vue de l'affaiblir psychologiquement, la défenderesse lui remettra divers manquements, en lui rappelant à chaque fois. Que la volonté de la nouvelle direction était en réalité d'affaiblir les anciens travailleurs, afin que ceux-ci démissionnent et se séparer d'eux à bon compte!*

*Que la défenderesse tentait d'accabler Monsieur L                    de faute, sans aucun fondement.*

*Qu'une telle attitude des responsables favorise encore la nécessité de prestations d'heures supplémentaires.*

*Que Monsieur L                    a effectué plusieurs heures supplémentaires dans les derniers mois, sans être en mesure de les récupérer (ni d'en être rétribué). Que le fait que Monsieur L                    effectue des heures supplémentaires (environ 162heures non reconnues et 52 heures reconnues mais non récupérées ni payées), cela démontre la charge de travail importante dont il souffrait.*

*Qu'en mai 2022, le Conseil d'Administration et la codirection de l'ASBL ont mis à l'ordre du jour de l'Assemblée Générale de juin 2022 : « l'exclusion de Monsieur L                    en tant que membre de cette AG ». Qu'avec sa convocation, ces responsables écrivent à Monsieur L                    : « Vous avez toutefois la possibilité, si vous le désirez, de venir vous défendre avant que le vote ne soit prononcé».*

*Que compte tenu de sa situation spécifique, Monsieur L                    n'estime nullement être en position de devoir se défendre, en tant que membre de l'AG.*

*Que d'office, son éviction est annoncée et souhaitée par des responsables, sans aucune annonce préalable ni aucune justification.*

*Que selon entre autres les statuts de l'ASBL, il est à se demander si cette procédure mise en place est légale et suffisante.*

Que pour notamment les deux premiers motifs (et d'autres raisons), Monsieur L a estimé inopportun de participer, d'une manière ou l'autre (procuration dédiée, ...), à cette Assemblée Générale de l'ASBL prévue en juin 2022 ».

**Monsieur L était loin d'être le seul à subir ces faits de harcèlement :**

« Qu'en été 2022, cela fait quatre années complètes que les « hostilités » à l'égard de Monsieur L ont été organisées par des responsables de l'ASBL, avant d'être officiellement lancées.

Qu'il ne peut être contesté que Monsieur L a subi des faits de harcèlements importants.

Que ces faits de harcèlements sont également décrits par les nombreuses attestations produites par Monsieur L ».

(confer pièces 21 à 40 de son dossier).

**L'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT n'a procédé à aucune action concrète pour palier le harcèlement moral au travail dont était victime Monsieur L :**

« Que Monsieur L a, à plusieurs reprises, précisé à ses supérieurs la situation dans laquelle il se trouvait.

Qu'il ne recevra aucune réaction appropriée de leur part, contrairement à ce que prétend la défenderesse.

Que durant le long parcours de Monsieur L de demandes d'aide, d'analyse et de contrôle externes : divers aspects dommageables sont rencontrés à plusieurs reprises.

Qu'à titre d'exemples, secret professionnel invoqué trop systématiquement par les experts externes, ce qui favorise leur retranchement passif, et par conséquent amenuise toute réelle amélioration dans le milieu effectif de travail ; employeur qu'il convient de recadrer mais qui, étant client de « Cohezio », risque de ne plus s'y affilier ; renvoi des responsabilités d'un expert à l'autre ; amoindrissement voire suppression d'intervention suite à la fin de contrat et au départ des travailleurs ; ...La position détaillée de Monsieur L, quant au rapport du Conseiller en prévention, apparaît dans la plainte déposée à l'Auditorat du travail (Pièce n°44).

Que Monsieur L a été tout à fait surpris également qu'il n'y ait eu quasi aucune mesure, favorable à ses attentes, qui soit prise par l'employeur, contrairement à ce que prétend la défenderesse.

Qu'une réponse officielle écrite de l'employeur à certaines attentes claires de Monsieur L n'a été produite (péniblement, et à la demande répétée de celui-ci) que fin janvier 2021. Que le conseil d'administration a du reste toujours confié la problématique de se pencher sur le dossier de Monsieur L par les personnes qui faisaient l'objet elles-mêmes des plaintes concernées, ce qui est assez invraisemblable en termes d'impartialité.

Que d'autant plus, dans sa note de service du 03 juillet 2018, le conseil d'administration écrit à Monsieur L : « Le CA restera toujours ouvert à vos demandes s'il ressort qu'une problématique ne peut être réglée au niveau opérationnel mais ceci doit rester l'exception. »

*Que de 2018 à 2023, trois codirections différentes (minimum) se sont succédées dans l'ASBL.*

*Que courant 2024, il n'existerait plus qu'une seule directrice.*

*Qu'aucune direction n'a tenté de mettre en place des mesures pour pallier au harcèlement subi par Monsieur L , au contraire, elle se contentait de prétendre que Monsieur L commettait des fautes, ce qui est tout à fait erroné. Qu'une codirectrice, Madame M reconnaît ouvertement, par écrit, notamment le harcèlement entrepris dans l'ASBL par des responsables. Que deux autres codirectrices, Madame I et Madame V , reconnaissent, par écrit (à la demande de Monsieur L ) : la remise en question et des excuses publiques de la part de Rachel I effectuées à l'ensemble du personnel.*

*Que Monsieur L a tenté à plusieurs reprises de prévenir ses supérieurs de sa surcharge de travail et aucune mesure ne sera jamais prise, bien au contraire, Monsieur L recevra d'autant plus de travail. »*

#### **Appréciation :**

L'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT répond à ces accusations et reproches de la façon suivante :

- un audit a été réalisé, afin d'améliorer la gestion de l'ASBL, par des modifications de sa structure hiérarchique, de sa dynamique, de la meilleure manière de rencontrer son objet social et ses missions ;
- cette transition s'est déroulée sur plusieurs années ;
- Monsieur L a eu du mal à accepter ces changements, a fait preuve de résistance, malgré tous les efforts accomplis par la codirection et le CA afin de l'accompagner dans ce changement ;
- Monsieur L a fait l'objet d'avertissement et de recadrage, au cours de la période durant laquelle il soutient avoir été victime de harcèlement moral ;
- Aucun harcèlement moral au sens de la loi ne peut être imputé à la défenderesse ;
- La défenderesse a fait preuve d'écoute, de patience, mais a dû se résoudre finalement à lancer une demande d'avis au médecin du travail, concernant une éventuelle réintégration de Monsieur L <sup>8</sup>, après plus d'un an d'incapacité de travail : procédure qui s'est terminée par un avis d'inaptitude définitive d'exercer ses fonctions, et une rupture du contrat pour force majeure médicale en date du 6/4/2021 (motif précis du chômage repris sur les 3 C4 : « *décision de la médecine du travail du 5/3/2021 que le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et aucun autre travail* »<sup>9</sup>).

Le Tribunal note que Monsieur L est entré au service de la partie défenderesse le 1/10/1991.

---

<sup>8</sup> Pièce 4 du dossier de Monsieur L .

<sup>9</sup> Pièces 1, 2 et 3 du dossier de Monsieur L .

Ses fonctions ont évolué au cours du temps, de sorte que trois C4 sont établis, puisque son horaire à temps plein de 38h était relatif à 3 contrats différents (l'un de 19H qui a débuté en 2008, et deux autres de chacun 9h50 qui ont débuté en 2012).

Il était assistant social, exerçant ses fonctions en partie au sein des prisons, et en partie dans les locaux de l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT.

Jusqu'en 2017, soit pendant 26 ans, Monsieur L donne entière satisfaction à son employeur, dont le coordinateur était Monsieur M .

Aucun avertissement relatif à la qualité de son travail, ou même à la quantité de son travail, ne semble avoir été émise au cours de cette très longue période.

Les nombreuses attestations de témoins qu'il dépose, émanant d'ex-collègues, ou de personnes d'autres institutions l'ayant croisé dans le cadre professionnel, sont plutôt élogieuses, et soulignent son sérieux, sa conscience professionnelle, son engagement professionnel, et ses qualités humaines, notamment en termes d'écoute : soit des compétences, attitudes et qualités essentielles dans l'exercice de fonctions au caractère social affirmé, tel que celles de l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT.

De grands changements organisationnels sont intervenus suite à l'audit dont fait état l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT.

Il n'est pas surprenant que certains membres du personnel aient vécu difficilement ces changements et cette transition, que l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT qualifiée de douce, et que Monsieur L a vécu comme brutale et accélérée.

Une co-direction a pris la place de l'ancien coordinateur.

Monsieur L épingle un changement radical de mode de gestion et de style de management des ressources humaines, qui l'a déstabilisé, comme d'autres selon ses dires, mais dont il semble avoir été le seul à s'opposer clairement.

Il épingle une série de faits, qu'il considère comme constitutifs de harcèlement moral, et que l'on peut résumer comme suit :

- Son bureau ou local lui a été retiré ou supprimé, sans véritable raison objective, dans des circonstances qu'il juge inadaptées et avec intention malveillante <sup>10</sup>;

---

<sup>10</sup> Pièces 14 et 15 du dossier de Monsieur L .

- Dès après le courrier de plainte collective du 15/10/2018<sup>11</sup>, il estime avoir été victime de représailles, durant près d'un an et demi, de petites choses lui ont été reprochées, tout était prétexte à critique et déstabilisation de sa personne de la part de la direction ; il s'est senti déstructuré dans sa façon de travailler, qui était pourtant saluée depuis 27 ans ;
- Il a été exclu ou radié de l'Assemblée Générale de l'ASBL, sans autre forme de procès ;
- Ces faits, abusifs et répétés durant près d'un an et demi, ont abouti à une incapacité de travail qui a débuté en janvier 2020, et est encore en cours ;
- Et après un an d'incapacité de travail, l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT a pris l'initiative de demander une évaluation de la réintégration de Monsieur L à la médecine du travail en mars 2021, qui a abouti à la rupture du contrat pour force majeure médicale ;
- Entretemps, le 30/3/2020, Monsieur L avait déposé plainte au Contrôle du bien-être au travail (SPF Emploi), pour harcèlement « psycho-moral », ainsi qu'auprès du Conseiller en prévention COHEZIO<sup>12</sup>.

Quant à la preuve, le Code civil contient de nouvelles dispositions, apportant précisions et nuances, notamment :

- Article 8.4,al.3 : « *Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve* » ;
- Article 8.6 : « *Sans préjudice de l'obligation de toutes les parties de collaborer à l'administration de la preuve, celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait.*

*La même règle vaut pour les faits positifs dont, par la nature même du fait à prouver, il n'est pas possible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine ».*

Le Tribunal considère que Monsieur L établit des faits (positifs dont, par la nature même du fait à prouver, il n'est pas possible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine) qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral, au sens de l'article 32 undecies de la loi précitée.

Ce mécanisme de renversement fait reposer sur l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral.

L'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT doit donc prouver un fait négatif, et peut se contenter d'établir sa vraisemblance.

---

<sup>11</sup> Pièce 42 du dossier de Monsieur L .

<sup>12</sup> Pièces 8 à 10 du dossier de Monsieur L

Sur le plan chronologique, le Tribunal s'étonne que Monsieur L ait attendu le 11/6/2024 pour déposer plainte à l'Auditorat du travail<sup>13</sup>, plainte fort circonstanciée, et reprenant des éléments qu'il possédait depuis 2021, voire 2022.

Son conseil avait écrit à l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT dès le 8/10/2021, et différents courriers furent échangés entre parties jusque mars 2022.<sup>14</sup>

Monsieur l'Auditeur du travail lui a fait part de sa décision (ou son intention) de classer sans suite le dossier, et des raisons de ce classement (priorité à la voie civile), par courrier du 16/12/2024<sup>15</sup>.

L'action civile, lancée le 13/1/2025, visée par le présent dossier, en est la suite logique.

Il s'est donc passé presque 5 ans entre le dernier jour de travail de Monsieur L (et près de 4 ans après la fin du contrat), et le dépôt de la requête introductive d'instance, ce qui est peu commun.

Cela étant, le Tribunal note que l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT est passée d'un style de management communément appelé de soutien, à un management que l'on peut qualifier de contrôle, avec bien entendu les nuances d'usage.

Cela ne paraît pas contesté, et avoir été décidé par l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT en parfaite connaissance de cause, suite à l'audit réalisé par Media Consult, et au processus de réorganisation qui en a découlé.

La question à trancher est de savoir si ce management a été toxique, au point d'être qualifié de harcèlement moral, ou pas.

L'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT affirme avoir accompagné et soutenu Monsieur L dans les changements intervenus.

Celui-ci le conteste, estimant avoir été visé et ciblé par de multiples attaques et déstabilisations, tant à l'égard de son travail que de sa personne.

Différents témoignages qu'il dépose font état d'un climat malsain, et de fait que Monsieur L était visé en personne :

- Madame B , secrétaire de l'ASBL de novembre 2005 à janvier 2021 (date de sa retraite), déclare notamment : « *Depuis ce changement, fin 2018, toutes sortes d'action ont été menées et la plus marquante a été le déménagement des bureaux.*

---

<sup>13</sup> Pièces 44 et 45 de son dossier.

<sup>14</sup> Pièces 38 à 43 du dossier de l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT.

<sup>15</sup> Pièce 50 du dossier de Monsieur L .

*Ce qui fut le plus choquant, c'est que J. a du quitter son bureau et devait rejoindre le bureau des AS. Il était le seul à avoir son propre bureau, bureau actuel de la Codir Am et Financière qui depuis 12/21 a quitté l'ASBL »<sup>16</sup>;*

- Madame P , assistante sociale au sein de l'ASBL depuis 1985, déclare notamment : *« La co-direction a manifesté une attitude inadéquate, maladroite et maltraitante à l'égard de Mr L , balayant d'un revers de la main ses acquis, sa position et son implication dans l'ASBL ... En tant que collègue, j'ai eu le sentiment d'assister à un règlement de compte à son égard »<sup>17</sup>;*
- Madame S , employée au sein de l'ASBL, déclare notamment : *« Au départ de notre coordinateur, nous vivons une réorganisation trop rapide et des bouleversements à répétition. Indépendamment des nouvelles manières de fonctionner, très hiérarchisées, la nouvelle réorganisation des espaces de travail a été pour moi un épisode particulièrement choquant... Ce point de vue crée une scission dans le personnel. Pour Mr L , éjecté de son bureau, je trouve cela particulièrement maltraitant. Je l'ai en effet toujours connu (20 ans), dans son bureau rangé avec soin et de manière méthodique. Dans sa manière de travailler au quotidien, M. L m'apparaît comme une personne calme, réservée et discrète. Son humeur est d'une constance irréprochable... »<sup>18</sup>;*

Entre le discours (soutien, bienveillance, bien-être du travailleur) et la pratique, il y a parfois un fossé.

L'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT dépose, en farde 2 de son dossier, de multiples notes de service, échanges de courriers et courriels, procès-verbaux d'entretien ou de rencontre avec Monsieur L , notamment le PV d'un entretien de recadrage du 20/12/2019<sup>19</sup>.

Figurent aussi dans cette farde deux avertissements écrits adressés à Monsieur L , le 6/12/2019 et le 10/1/2020<sup>20</sup>.

Sans surprise, Monsieur L est tombé ensuite en incapacité de travail, de longue durée, qu'il ne qualifie pas de *burn out*, mais de conséquences sur son état de santé suite au harcèlement moral dont il s'estimait victime depuis trop longtemps.

Dans l'avertissement du 6/12/2019, il lui est reproché une charge de travail nettement en dessous de la moyenne, et d'un manque de rapidité quant au tri de ses archives. Il lui est reproché aussi une attitude de retrait vis-à-vis de ses équipes.

<sup>16</sup> Pièce 21 du dossier de Monsieur L .

<sup>17</sup> Pièce 25 du dossier de Monsieur L .

<sup>18</sup> Pièce 27 du dossier de Monsieur L .

<sup>19</sup> Pièce 25 du dossier de l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT.

<sup>20</sup> Pièces 22 et 26 du dossier de l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT.

Dans le second avertissement du 10/1/2020, il lui reproché une attitude réfractaire quant à l'interdiction de faire des heures supplémentaires, et précisé que les rencontres bimensuelles avec ta RE sont maintenues et seront l'occasion de constater tes progrès, lettre se terminant ainsi : « *Si nous ne relevons pas d'évolution significative de ton attitude, nous devons constater un acte volontaire d'insubordination passible d'un licenciement pour faute grave* ».

Sous une apparence de dialogue entre adultes, d'écoute bienveillante, d'ouverture d'esprit, le Tribunal perçoit dans le chef de la codirectrice Finance-RH et de la présidente de l'ASBL des attitudes assez verticales, prenant peu en compte les qualités et compétences de Monsieur L au sein de l'ASBL, et la position informelle qu'il y occupait.

La juste répartition de la charge de travail entre les travailleurs est une responsabilité qui incombe à l'employeur, et l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT semble faire peser la responsabilité d'une charge de travail inférieure aux autres sur Monsieur L , ce qui est bien étonnant (et en sachant que le quantitatif n'est pas le seul élément qui détermine la charge de travail ; cela dépend beaucoup aussi de la complexité des dossiers, des missions, et de la qualité du travail attendu).

Bref, une hypocrisie certaine ressort des différents échanges qui ont eu lieu avec Monsieur L .

Enfin, le Tribunal reste sur sa faim à la lecture du rapport de COHEZIO (service externe de prévention et de protection au travail), suite à la demande formelle d'intervention psychosociale formelle déposée par Monsieur L <sup>21</sup>.

L'avis rendu par Monsieur F en date du 25/11/2020<sup>22</sup>, repose sur des éléments relativement théoriques, et reste assez vague quant aux mesures de prévention individuelles et collectives préconisées.

Un entretien a eu lieu le 19/1/2021 entre Monsieur L et l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT (Madame I et Madame V )<sup>23</sup>, entretien qui fut précédé et suivi d'échanges de courriers.

Force est de constater que la réintégration envisagée de Monsieur L ne se transforma pas en réalité, après avis du médecin du travail quelques semaines plus tard.

A la lecture des volumineux dossiers déposés par les parties, le Tribunal n'est pas convaincu par la thèse de l'ASBL, qui ne démontre pas l'absence de harcèlement moral.

---

<sup>21</sup> Pièce 46 du dossier de Monsieur L .

<sup>22</sup> Pièce 31 du dossier de l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT.

<sup>23</sup> Pièces 33 à 36 du dossier de l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT.

La goutte qui fait déborder le vase est constituée par la rapide initiative de l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT de saisir la médecine du travail, après un an d'incapacité, ce qui a entraîné la rupture du contrat pour force majeure médicale, soit un départ à un coût minime.

Ce dernier fait est le dernier d'une série répétée et abusive, que le Tribunal considère rentrer dans la notion de harcèlement moral.

Ces conduites, qui se sont manifestées notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux, ont eu, si pas pour objet, en tous les cas pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de Monsieur L , lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi (il l'a finalement perdu) ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

L'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT ne renverse pas la présomption d'un harcèlement moral subi par Monsieur L entre octobre 2018 et avril 2021.

Le Tribunal estime la demande de Monsieur L fondée dans son principe.

#### **Quant à l'étendue du dommage :**

L'article 32 de la loi du 28/2/2014, tel que modifié par la loi du 28/2/2014 énonce en effet que:  
*«Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts. En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime : 1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver 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.»*

L'auteur (l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT) se trouvait dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime (Monsieur L ), de sorte que les dommages et intérêts doivent être fixés à l'équivalent de 6 mois de rémunération.

Monsieur ne chiffre pas sa demande à ce stade, et il convient de rouvrir les débats afin de lui permettre de déposer le calcul précis et définitif de sa demande.

**E3. Quant au second chef de demande (1 euro provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties):**

Monsieur L ne soutient plus ce chef de demande, qui sera déclaré non fondé.

**DECISION DU TRIBUNAL**

**Le Tribunal statuant contradictoirement,**

**Dit** l'action recevable et en grande partie fondée.

**Condamne** l'ASBL AIDE ET RECLASSEMENT au paiement envers Monsieur L de 1 euro provisionnel à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral équivalente à 6 mois de rémunération, ainsi qu'aux intérêts sur le montant réclamé à partir de son exigibilité.

**Dit non fondé** son chef de demande portant sur 1 euro provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties.

**Rouvre les débats** afin de permettre à Monsieur L de chiffrer exactement le montant final de sa demande **et fixe la cause à cette fin à l'audience du lundi 9/3/2026 09h20 pour 20 minutes de plaidoiries**, à l'audience publique du Tribunal du travail de Liège, division de Huy, tenant ses audiences audit Huy, quai d'Arona, 4, salle d'audience Jean Vandenreyt, au rez-de-chaussée.

**Réserve** à statuer quant au surplus, en ce compris les dépens.

En référence à l'article 782 §1er al.2 futur du code judiciaire, le présent jugement ne peut être établi sous forme dématérialisée.

FAIT ET PRONONCE, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, de ce LUNDI DOUZE JANVIER DEUX-MILLE-VINGT-SIX.

PRESENTS :

Monsieur D M , juge, président la présente chambre ;

Monsieur R G , juge social au titre d'employeur ;

Monsieur F G , greffier.

Le greffier,

Le président,

Le juge social,

Madame B Y , juge social au titre d'employé, se trouve dans l'impossibilité de signer le jugement au délibéré duquel elle a participé dans les conditions prévues à l'article 778 du Code Judiciaire (article 785 du Code Judiciaire)