



Numéro du répertoire 2019 /
R.G. Trib. Trav. 15/1312/A-16/33/A
Date du prononcé 31 janvier 2019
Numéro du rôle 2017/AN/158
En cause de : P C/ CROIX-ROUGE DE BELGIQUE

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

6ème chambre

Arrêt

(+)Harcèlement moral

- 1) Preuve
- 2) Plaintes informelle et formelle introduites par le travailleur pour obtenir l'annulation d'une mesure d'ordre et d'un avertissement en relation avec une contestation des mesures d'organisation décidées par l'employeur, agissant conformément à ses prérogatives
- 3) Détournement de la procédure
- 4) Manquements par le travailleur de ses devoirs
- 5) Insubordination

Articles 32ter, 32decies, 32undecies et 32tredecies de la loi du 4 août 1996
Article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

EN CAUSE :

Monsieur P, né le, domicilié à , ci-après Monsieur J J P.

partie appelante, intimée sur incident, comparaisant personnellement, assistée de son conseil Maître Bruno-Henri VINCENT, avocat dont le cabinet est à 1180 BRUXELLES, rue Van Ophem 40C.

CONTRE :

LA CROIX-ROUGE DE BELGIQUE, établissement d'utilité publique dont le siège social est établi à 1180 BRUXELLES, rue de Stalle, 96, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0406.729.809,

partie intimée, appelante sur incident, représentée par son conseil Maître Morgane MERVEILLE, substituant Maître Fabienne RAEPSAET, avocat à 1160 BRUXELLES, boulevard du Souverain 280 .

•
• •

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 20 février 2017 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, 2^e Chambre (R.G. 15/1312/A-16/33/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 28 juillet 2017 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le jour même, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 19 septembre 2017 ;
- la proposition de calendrier de mise en état de la partie intimée reçue au greffe les 1^{er} et 4 août 2017 ;
- les observations de la partie appelante reçues en date du 7 août 2017 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 4 décembre 2018 ;

- les conclusions principales de la partie intimée reçues le 19 décembre 2017 et celles de la partie appelante reçues en date du 30 mars 2018 ;
- les conclusions de synthèse de la partie intimée reçues le 18 juin 2018 et celles de la partie appelante reçues en date du 17 août 2018 ;
- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la partie intimée déposés au greffe de la Cour le 17 octobre 2018 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante reçu au greffe le 22 novembre 2018.

Les parties ont comparu et elles ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 4 décembre 2018.

Madame Germaine LIGOT, substitut général à l'auditorat général près la cour du travail de Liège, a donné son avis oral à l'audience publique du 4 décembre 2018. La partie appelante a émis une observation quant au ton utilisé pour cet avis mais son conseil n'a pas répliqué sur le fond. La partie intimée n'a pas souhaité répliquer.

Les débats ayant été clôturés, la cause a été prise en délibéré pour que cet arrêt soit rendu le 10 janvier 2019, cette date ayant été différée de quinze jours, en raison de la charge du travail judiciaire du magistrat président la chambre dans deux ressorts.

II. L'OBJET DU LITIGE ET LE JUGEMENT DONT APPEL DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE, DIVISION DINANT, RENDU LE 20 FEVRIER 2017

Deux actions ont été successivement introduites par Monsieur J J P.

La première a été introduite par Monsieur J J P sans l'assistance d'un conseil. Il déposa une requête introduite le 16 octobre 2015, enrôlée sous le numéro 15/1312/A, pour que le tribunal du travail condamne la Croix-Rouge de Belgique :

- à des dommages et intérêts évalués au minimum à la somme de 120.000,00 € pour des faits de harcèlement moral et d'abus de pouvoir,
- à d'autres dommages et intérêts évalués à la somme minimale de 300.000,00 €, pour des faits correspondant à des risques d'accident grave,
- à des sanctions exemplaires et à des amendes non évaluées, en raison du non-respect par l'employeur des droits des travailleurs, en relation avec des faits visés aux points 1 à 6 de la requête,
- aux dépens et frais de la procédure.

La seconde a été introduite par une requête remise le 22 décembre 2015, enrôlée sous le numéro 13/33/A, pour que le tribunal du travail condamne la Croix-Rouge de Belgique :

- à des dommages et intérêts estimés au minimum à la somme de 45.000,00 €, en réparation du préjudice moral résultant d'une situation de licenciement abusif, et de l'exclusion sociale résultant de la perte de son emploi, avec leurs conséquences morales, nécessitant un avis médical,
- à une compensation salariale de 250.000,00 € bruts, sous déduction de l'indemnité compensatoire de préavis de 21.052,73 € bruts, versée par la Croix-Rouge de Belgique,
- aux dépens et aux frais de la procédure.

Par le jugement dont appel, rendu le 20 février 2017, le tribunal a ordonné que les deux actions soient jointes vu le lien de connexité, au sens de l'article 30 du Code judiciaire.

Après s'être déclaré compétent et après avoir déclaré les demandes recevables, hormis la demande ayant pour objet la condamnation à des sanctions exemplaires et à des amendes pour non-respect des droits des travailleurs (...), le tribunal a dit pour droit que la demande principale était très partiellement fondée.

La Croix-Rouge de Belgique a dès lors été condamnée à payer à Monsieur J J P une somme de 3.500,00 €, à titre de dommages et intérêts justifiés par un manquement fautif de l'employeur dans ses obligations de prévention et de gestion de la charge psychosociale au travail.

Toutes les autres demandes de Monsieur J J P ont été jugées non fondées.

La demande reconventionnelle introduite par la Croix-Rouge, pour procédure téméraire et vexatoire, a été reçue mais jugée non fondée.

Les dépens ont été délaissés à chacune des parties.

III. LA RECEVABILITE DES APPELS, PRINCIPAL ET INCIDENT

L'appel principal est recevable, l'acte d'appel déposé le 28 juillet 2017 au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, satisfaisant aux conditions légales de délai et de formes.

L'appel incident de la Croix-Rouge de Belgique est recevable vu l'article 1056 du Code judiciaire, la cour se référant aux conclusions de cette partie, reçues le 19 décembre 2017, au greffe de la cour, en sa division de Namur.

IV. L'OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL ET DE L'APPEL INCIDENT

Par son appel, Monsieur J J P poursuit la réformation du jugement et il demande que la cour :

- Dise pour droit qu'il a été victime de harcèlement moral au sens de l'article 32ter de la loi du 4 août 1996, en sorte qu'il demande la condamnation de la Croix-Rouge de Belgique, au paiement de 1 € provisionnel, au titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts légaux. Le montant est évalué à 19.332,76 € dans les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues le 17 août 2018.
- Dise pour droit, qu'il a été victime d'une situation de manque d'égards et de respect, au sens de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978, ainsi que d'une mauvaise gestion de la charge psychosociale au sens de la loi du 4 août 1996, et de ses arrêtés d'exécution, en sorte qu'il demande la condamnation de la Croix Rouge de Belgique à des dommages et intérêts, évalués à la somme de 1 € provisionnel. Le montant est évalué à 40.150,00 €, à majorer des intérêts légaux, dans les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues le 17 août 2018.
- Dise pour droit que son licenciement est une mesure de représailles suite à l'introduction d'une action en justice, contraire à l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996, de sorte qu'il demande la condamnation de la Croix-Rouge de Belgique à des dommages et intérêts, évalués à la somme de 1 € provisionnel. Le montant est évalué à 19.332,76 €, à majorer des intérêts légaux, dans les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues le 17 août 2018.
- Condamne la Croix-Rouge de Belgique aux indemnités de procédure des deux instances.

La Croix-Rouge de Belgique demande que la cour constate le défaut de fondement des prétentions de Monsieur J J P.

A titre subsidiaire, si la cour faisait droit aux demandes de Monsieur J J P, la Croix-Rouge de Belgique demande une correction de la rémunération annuelle de référence, celle-ci étant selon cette partie 36.615,27 €, et non 38.665,52 € comme prise en compte par le travailleur J J P¹.

L'appel incident de la Croix-Rouge de Belgique a pour objet une demande de réformation du jugement dont appel, en cela que le tribunal l'a condamnée à payer à Monsieur J J P une

¹ Point 2 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée.

somme de 3.500,00 €, en réparation de son préjudice causé par un manquement fautif de l'employeur, dans ses obligations de prévention et de gestion de la charge psychosociale au travail.

V. EXPOSE DES FAITS PERTINENTS

V.1. La genèse du conflit en relation avec l'organisation du travail des collaborateurs de nuit

Ensuite de l'instruction de la cause, il résulte de l'examen des arguments des parties et des pièces produites par elles, que les faits pertinents de la cause correspondent à un conflit de personnes.

Ce conflit oppose initialement Monsieur J J P, travailleur en qualité de collaborateur de nuit, à Monsieur F.S., directeur du centre d'accueil pour demandeurs d'asile « Chantecler » situé à Oignies en Thiérache.

Un impératif de sécurité des personnes accueillies (parmi lesquelles des mineurs), des travailleurs et des biens, caractérise la nature et l'organisation des prestations permanentes demandées aux collaborateurs de nuit.

La Croix-Rouge justifie sa responsabilité pour garantir une organisation adaptée à ce contexte, dans l'intérêt des personnes et des infrastructures², ces dernières devant être utilisées, ainsi que l'employeur l'exige, sans que les locaux utiles aux travailleurs chargés de la surveillance ne soient aménagés pour un confort - notamment de sommeil ou de repos - autre que celui requis par le travail³.

Les charges de travail en résultant sont compensées par un régime de travail ayant fait l'objet d'un accord conclu le 12 décembre 2012 entre la direction et plusieurs travailleurs, notamment Monsieur J J P⁴.

L'employeur Croix-Rouge met en évidence que les travailleurs et la direction de ce centre connaissaient des relations de travail difficiles, justifiant la décision d'y affecter Monsieur F.S comme nouveau directeur. Celui-ci fut à son tour remplacé. Quelle que fut la cause de son remplacement, il a été constaté par le conseiller en prévention pour les charges

² Pièce 2 du dossier de la partie intimée. Pour la facilité de lecture des notes de bas de page, il n'est fait référence qu'au dossier de la partie intimée pour les pièces identiques contenues au dossier de la partie appelante.

³ En ce sens l'argument 3.2.2.3. (page 17) des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée et la référence à la pièce 4 de son dossier.

⁴ Pièce 1 2 et 3 du dossier de la partie intimée.

psychosociales que ses méthodes ne paraissaient pas avoir été toujours adéquates au niveau de la qualité de sa communication, voire des relations humaines⁵.

Cependant le conseiller en prévention met aussi en évidence la difficulté de la mission confiée à Monsieur le directeur F.S., en raison des tensions émanant d'une partie seulement du personnel.

Monsieur J J P d'une part, et son directeur Monsieur F.S. d'autre part, se sont opposés sur les conditions d'une organisation de travail adaptées, pour ce qui concerne les collaborateurs de nuit.

Ces conditions concernent notamment l'aménagement du local réservé à ces collaborateurs, en relation avec la possibilité d'un repos durant les prestations de nuit, plus précisément entre 2H00 et 5H00.

Cela a aussi pour objet le transport de personnes, à effectuer, le cas échéant selon les nécessités, par les collaborateurs, soit en début de matinée. Il s'agit d'un trajet de 34 kilomètres aller et retour, entre le centre et la gare de Couvin.

Monsieur J J P ne revendiqua pas le bénéfice de gardes dormantes⁶, et il précise ne pas avoir contesté l'obligation contractuelle d'assumer les transports⁷.

Il se réfère cependant à une organisation du travail selon lui plus sécurisante pour permettre un repos pour les collaborateurs de nuit. Il y avait sur ce point un consensus avec la directrice qui précéda Monsieur le directeur F.S.

Toutefois, après avoir toléré ces modalités organisationnelles, Monsieur le directeur F.S. décida le 9 septembre 2013 de les revoir, en exigeant que le temps de travail de nuit ne corresponde pas pour partie à des « gardes dormantes », vu les exigences de sécurité⁸.

Il en résulta la nécessité d'aménager les locaux utiles, en y retirant les meubles placés par certains travailleurs pour leur confort : télévision et fauteuils relax⁹.

⁵ En ce sens :

- Points 2.1 et 3 du rapport du conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux

⁶ Pièce I 7 du dossier de la partie intimée

⁷ Idem

⁸ Pièce I 4 du dossier de la partie intimée

⁹ En ce sens l'argument 3.2.2.3. (page 17) des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée et la référence à les pièces 4 et 5 de son dossier.

**V.2. Le rappel à l'ordre du 10 septembre 2013
et
la réplique du lendemain par Monsieur J J P**

Bien que Monsieur J J P accepta, le jour même, les exigences organisationnelles de la direction qui impliquait un déménagement dans un autre local de ce mobilier "de confort", il répliqua le 9 septembre 2013 en décidant¹⁰ explicitement à son tour de ne plus assumer les transports de personnes « *après une nuit de veille à 100 %* ».

L'option personnelle de Monsieur J J P le décida à adresser une réponse au directeur, Monsieur F.S.. Cette réponse fut également transmise par son rédacteur à tous les travailleurs, qu'il invita à faire « *de même* ». ¹¹

Monsieur le directeur F.S. précisa le 10 septembre 2013 à Monsieur J J P qu'il était tenu de respecter ses obligations contractuelles¹². Cette lettre est un rappel à l'ordre annonçant de possibles sanctions.

Monsieur J J P adressa le 11 septembre 2013 un envoi recommandé à son directeur pour l'informer « *qu'il continuerait à effectuer les transports si cette condition lui est imposée "pour l'instant" ¹³* », en mettant en évidence les dangers inhérents à ces transports.

Le 20 septembre 2013, Monsieur J J P poursuivit sa correspondance avec son directeur F.S. pour s'inquiéter des dangers inhérents aux transports à exécuter en fin de nuit, ceci justifiant son appel au Comité Prévention et Protection au travail.

Il fit des observations sur les lacunes d'encadrement des transports, notamment dans le règlement d'ordre intérieur¹⁴.

Par son courrier, Monsieur J J P oppose également à son directeur toutes les observations que suscite chez lui la lettre du 11 septembre 2013, en manifestant son inquiétude sur la régularité du rappel à l'ordre qu'il reçut. Monsieur J J P fait référence à l'article 53 du règlement de travail. Il rejette la possibilité d'une sanction car il a toujours exécuté les missions de transport exigées.

¹⁰ Pièce I 5 du dossier de la partie intimée

¹¹ Idem

¹² Pièce I 6 du dossier de la partie intimée

¹³ Pièce I 7 du dossier de la partie intimée

¹⁴ Pièce I 8 du dossier de la partie intimée

V.3. L'avertissement du 25 novembre 2013

Le 25 novembre 2013, Monsieur F.S. agissant en sa qualité de directeur adressa par pli recommandé un avertissement à Monsieur J J P , après avoir constaté que le 2 novembre 2013, de 3H10 à 4H27, aucun collaborateur de nuit n'était présent dans le local prévu, et qu'en outre, aucune ronde de nuit n'avait été constatée.

Monsieur F.S. précisa que Monsieur J J P et son collègue avaient été trouvés endormis à 4H28 dans le local des collaborateurs de jour, dans lequel ils ne pouvaient être, et ceci en dépit du rappel donné le 13 août 2013¹⁵.

L'avertissement fut donné en rappelant une précédente irrégularité constatée le 13¹⁶ août 2013, correspondant à un abandon momentané de poste pour aller chercher de la nourriture dans une boulangerie.

Le 3 décembre 2013, Monsieur J J P contesta l'avertissement, et il en demanda l'annulation ainsi qu'il l'avait déjà exigé pour le rappel à l'ordre du 10 septembre 2013¹⁷.

V.4. La contestation de Monsieur J J P

Déniant les griefs qui lui étaient adressés, Monsieur J J P fit observer que les faits reprochés étaient faux et sans fondement, aux motifs :

- Que les rondes de surveillance avaient eu lieu entre 3H10 et 4H28 dans la nuit du 1^{er} au 2 novembre 2013.
- Qu'il n'y avait pas de lit-relax dans le bureau des collaborateurs de jour.
- Qu'il n'y avait pas eu de sommeil ni pour lui, ni pour son collègue, puisque c'est Monsieur J J P « *qui intercepta* » son directeur F S dans le couloir menant au bureau à 4H25.
- Qu'il n'avait pas abandonné son poste le 10 août, puisqu'il assumait la mission de transport, reconnaissant avoir avec lui un autre collègue, tandis que trois autres demeuraient au centre.

¹⁵ Pièce I 9 du dossier de la partie intimée

¹⁶ Le 10 août selon Monsieur J J P lequel précise qu'il devait assurer la navette matinale, et qu'il avait invité un collègue à l'accompagner, trois autres collègues demeurant au centre.

¹⁷ Pièce I 10 du dossier de la partie intimée

- Qu'il est fait grief à Monsieur F.S. de ne pas avoir répondu à une lettre du 20 septembre 2013.

Monsieur J J P conteste donc les deux actes d'insubordination qui lui sont reprochés, à savoir d'abord d'avoir refusé l'ordre d'exécuter son contrat de travail prévoyant le transport de personnes au terme de la nuit de garde, puis d'avoir dormi et de ne pas avoir assuré les rondes de gardes.

Monsieur J J P ne peut admettre ni le rappel à l'ordre, ni l'avertissement.

Monsieur J J P a dès lors poursuivi des initiatives pour soutenir sa contestation, en lui réservant des effets sans cesse croissants et menaçants, en vue d'anéantir les décisions prises par sa direction pour actes d'insubordination.

Dans ce contexte sans cesse davantage exacerbé, il accabla d'autres membres de la ligne hiérarchique, parce qu'ils ne se rangeaient pas à son avis.

V.5. La plainte informelle adressée à la conseillère en prévention aspects psychosociaux

La conseillère en prévention - aspects psychosociaux du SEPPT (Service externe de prévention et de protection au travail) précisa le 5 décembre 2013 à l'employeur être saisie d'une plainte informelle. La conseillère invita l'employeur à rencontrer le travailleur plaignant sur la base de l'article 5, par.1^{er}, de la loi du 4 août 1996¹⁸.

La directrice des ressources humaines Madame M.V. accepta ensuite de rencontrer Monsieur J J P à propos de ses contestations quant au rappel à l'ordre et à l'avertissement. La réunion se tint le 9 janvier 2014 et une lettre fut ensuite adressée à Monsieur J J P pour résumer son analyse et ce, à sa demande¹⁹.

Le 23 janvier 2014, la direction de la Croix-Rouge maintint le rappel à l'ordre et l'avertissement²⁰, tout en veillant à renseigner Monsieur J J P sur les possibilités de la médecine du travail au sein du SEPPT, pour l'examen de son mal-être au travail.

Le 30 janvier 2014, Monsieur J J P contesta la décision de son employeur, en adressant le grief d'une absence de motivation, alors que Monsieur le directeur F.S. fut accusé de tenir des griefs mensongers.

¹⁸ Pièce I 11 du dossier de la partie intimée

¹⁹ Pièce I 13 du dossier de la partie intimée

²⁰ Pièce I 14 du dossier de la partie intimée

Monsieur J J P demanda trois mesures à son employeur :

- Visionner les enregistrements de vidéo-surveillance de la nuit du 1^{er} au 2 novembre 2013, pour la plage horaire « 3H10-4H00 » pour vérifier la réalité des rondes.
- Recevoir les témoignages de ses collègues présents.
- Contrôler le carnet de bord du véhicule utilisé le soir du 10 août 2013.

Il n'y fut pas répondu.

Concernant la preuve des éventuelles carences constatées dans la nuit du 1^{er} au 2 novembre 2013, en dépit de l'absence de réponse de la Croix-Rouge aux demandes de Monsieur J JP, la cour observe que :

- Monsieur J J P ne retient pas cette circonstance dans les sept faits qui seraient pour lui constitutifs de harcèlement²¹.
- Il a, par ailleurs, entendu faire valoir, *a posteriori*, des attestations en vue de faire reconnaître le harcèlement, lesquelles ne sont pas crédibles, celles-ci établissent moins sa bonne foi que le recours à des expédients²², ce qui a un impact peu favorable sur la sincérité de ses protestations.
- Il faut encore remarquer que l'autre travailleur averti n'a pas contesté la sanction²³.
- Monsieur J J P ne conteste pas qu'il se trouvait dans le local des collaborateurs de jour ne correspondant pas à celui désigné pour la nuit.

V.6. La plainte formelle adressée au conseiller en prévention - aspects psychosociaux

Le choix fut alors fait par Monsieur J J P d'une plainte formelle auprès du conseiller en prévention-aspects psychosociaux²⁴, Monsieur J J P craignant d'être victime de sa franchise et de sa vigilance pour la sécurité des collaborateurs de nuit.

Dans son rapport, le conseiller en prévention a estimé, au terme de son examen, que les faits constatés dans la nuit du 1^{er} au 2 novembre 2013 étaient fautifs dans le chef de Monsieur J J P.

²¹ Voir infra le point VI A

²² Voir la critique des pièces 55 et 56 du dossier de la partie appelante (comp. point III.3.2.7 (pages 26 et 27) des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée)
Voir infra la note de bas de page 59.

²³ Point III.3.2.7.3 (page 27) des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée

²⁴ Pièce I 15 du dossier de la partie intimée

Dans ce rapport, le conseiller en prévention – aspects psychosociaux explicite la genèse du conflit exacerbé entre Monsieur J J P et Monsieur le Directeur F.S., lequel n'aurait pris que trois mesures spécifiques vis-à-vis de ce travailleur, à savoir émettre une remarque à propos de la sortie du véhicule le 10 août 2013, le rappel à l'ordre et l'avertissement.

Selon le conseiller en prévention²⁵ :

- Le premier fait rapporté pour le 10 août 2013 n'a pas fait l'objet de sanction, Monsieur J J P reconnaissant une faute limitée.
- Le deuxième fait correspondant à la lettre du 11 septembre 2013 ne justifie pas le rappel à l'ordre.
- Le troisième fait survenu dans la nuit du 1^{er} au 2 novembre 2023 justifie une sanction.

Des griefs sont adressés à Monsieur F.S. qui ne répondit pas à deux lettres recommandées, marquant ainsi un manque de communication et de respect vis-à-vis du travailleur.

La conviction du conseiller en prévention est que la plainte formelle n'a d'autre objectif que le retrait (du rappel à l'ordre et) de l'avertissement.

V.7. La relation de Monsieur J J P avec la direction des ressources humaines de la Croix-Rouge

La direction des ressources humaines de l'employeur avertit Monsieur J J P, le 28 juillet 2014, du maintien des mesures prises par Monsieur F.S, ensuite des conclusions du conseiller en prévention²⁶.

Monsieur J J P répondit le 31 juillet 2014, signifiant à la directrice des ressources humaines qu'il ne pouvait accepter le maintien des mesures du rappel à l'ordre et de l'avertissement. Il exprima son insistance pour que soit diligentée une analyse des risques, ayant pour objet les missions de transport de personnes, après une nuit de veille.

A défaut de réponse positive à ses deux demandes, Monsieur J J P maintint son intention d'introduire une action en justice, en raison de la réalité du harcèlement qu'il estimait avoir subi.

²⁵ Point 3 du rapport du conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux

²⁶ Pièce I 19 du dossier de la partie intimée

Monsieur J J P alléguait dans son envoi que les mesures collectives prises sont sans incidence concrète²⁷.

Le 31 juillet 2014 Monsieur J J P menaçait de procéder devant la justice pénale et la justice civile contre Monsieur F.S., contre Madame M.V. directrice des ressources humaines, et contre la Croix-Rouge²⁸.

L'employeur explicita son analyse dans un courrier du 18 août 2014, déplorant les extrémités et le ton déplaisant de l'envoi de Monsieur J J P. En conséquence, l'employeur Croix-Rouge, lui adressa un avertissement formel en raison de sa mise en cause de l'autorité patronale et de son insubordination caractérisée.

Il fut rappelé à Monsieur J J P que celui-ci était bien informé des analyses au sein du CPPT sur la question des transports, et qu'une analyse des risques spécifiques liés au travail de nuit était prévue en 2014²⁹.

Monsieur J J P a saisi le tribunal du travail de Namur par une requête déposée le 16 octobre 2015.

V.8. La rupture du contrat de travail

Le 23 novembre 2015, l'employeur mit un terme au contrat de travail avec effet immédiat, une indemnité de rupture de 4 mois et 11 semaines étant payée³⁰. Le certificat de chômage renseigne le motif de divergences persistantes³¹.

VI. EXAMEN DU FONDEMENT DE L'APPEL PRINCIPAL CONCERNANT LA DEMANDE DE DOMMAGES ET INTERETS EN RELATION AVEC DES FAITS QUI SERAIENT CONSTITUTIFS POUR LA PARTIE APPELANTE DE HARCELEMENT AU SENS DE L'ARTICLE 32TER DE LA LOI DU 4 AOUT 1996

VI.A. L'examen des sept griefs soutenus dans les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante

²⁷ Pièce I 21 du dossier de la partie intimée

²⁸ Idem

²⁹ Pièce I 22 du dossier de la partie intimée

³⁰ Pièce I 24 du dossier de la partie intimée

³¹ Pièce I 25 du dossier de la partie intimée

VI.A.1. Examen du premier grief par lequel Monsieur J J P querelle le jugement dont appel au motif que le tribunal a constaté qu'il ne rapportait pas la présomption d'un harcèlement.

Par application de l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996, les faits sur lesquels se base Monsieur J J P sont au nombre de sept.

Premièrement : les défaillances de l'intelligence relationnelle et les carences managériales de Monsieur F.S.

Ces carences sont mises en évidence par le conseiller en prévention - charges psychosociales, mais cette circonstance ne concerne pas que le seul travailleur Monsieur J J P.

On peut certes constater que ce dernier fut visé en particulier, mais cela est la conséquence certaine d'une exacerbation réciproque qui trouve aussi sa cause dans une obstination irrationnelle de Monsieur J J P.

Celui-ci n'a pas manqué de réserver une publicité et un ton peu amène pour ses critiques dont le fondement n'est pas démontré, pour ce qui concerne toutes les obligations s'imposant aux travailleurs occupés la nuit, d'autant que le CPPT était concrètement en charge du dossier.

Incontestablement, sous le couvert de courriels et de correspondances répétés, Monsieur J J P adopta un comportement revêche envers l'autorité patronale.

Tout en veillant à ne pas commettre un manquement à ses obligations contractuelles, Monsieur J J P n'a eu cesse de contester deux de ses devoirs contractuels³².

Le conflit personnel entre le directeur F.S. et le travailleur J J P trouve sa cause dans l'autorité rigide du premier et la contestation obstinée, systématique et provocante du second³³.

³² Les modalités d'exécution de la permanence de nuit et le transport de personnes en fin de nuit

³³ Ceci résulte des faits examinés en relation avec :

- L'enquête du conseiller en prévention charges psychosociales

Le contexte explique donc que les faits dénoncés ont une cause qui ne permet pas de les retenir comme des indices de harcèlement.

La correspondance entretenue par Monsieur J J P établit expressément qu'il a poursuivi uniquement l'annulation d'un rappel à l'ordre et d'un avertissement.

Deuxièmement : la menace de licenciement

La menace de licenciement est un fait contesté³⁴.

Pour la cour, il faut craindre une présentation péjorative réservée par Monsieur J J P à l'avertissement d'une perte d'emploi.

D'une part, ces avertissements étaient, de l'aveu même de Monsieur J J P, adressés à plusieurs travailleurs³⁵, parmi lesquels certainement lui-même.

Comment un membre de la ligne hiérarchique, ayant pour mission de rétablir un cadre de travail précis dans un lieu socialement perturbé, pourrait-il faire autrement, dès lors qu'il y a remise en question soutenue de certaines obligations contractuelles, relevant des compétences et de la responsabilité patronale ?

Troisièmement : le rappel à l'ordre du 10 septembre 2013

Le rappel à l'ordre du 10 septembre 2013 était entièrement justifié selon la cour.

L'argument selon lequel Monsieur J J P n'a pas transgressé l'exécution de ses devoirs est exact mais indifférent.

La seule teneur du courriel adressé à Monsieur F.S. par Monsieur J J P justifiait un rappel à l'ordre, qui ne transgresse nullement l'article 53 du règlement de travail.

-
- La pièce 55 du dossier de la partie appelante
 - La pièce du dossier de la partie intimée

³⁴ Point 3.2 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée.

³⁵ Point 5.2.1.2 de ses conclusions et référence aux pièces 22, 42 et 55

L'interprétation réservée par Monsieur J J P selon lequel il aurait mis en évidence le danger des conditions de transport ne nuance nullement ni le texte, ni le sens d'une réaction que le directeur corrigea pour éviter des égarements, alors que les obligations contractuelles ne prêtaient pas à discussion.

Le danger invoqué par Monsieur J J P est contredit par les résultats de l'analyse des risques, réalisée au niveau de l'organe compétent pour l'entreprise Croix-Rouge³⁶.

Quatrièmement : les insinuations publiques concernant un fait de disparition de clés
(23-24 septembre 2013).

L'argumentation soutenue par Monsieur J J P est déraisonnable.

Monsieur F.S. avait le droit de tenter de retrouver les clés d'accès au restaurant du centre, en s'adressant à l'ensemble de ses collaborateurs concernés, et en renseignant l'historique qui lui était connu.

Il n'y a dans le courriel collectif aucune appréciation attentatoire vis-à-vis de Monsieur J J P , lequel ne conteste d'ailleurs pas en soi qu'il fut le dernier possesseur à avoir déposé les clés, ce qu'attesta d'ailleurs un autre travailleur³⁷.

Cinquièmement et sixièmement: les absences de réponse.

En octobre-novembre 2013, pour ce qui concerne l'absence de réponse à la demande d'un jour de récupération par Monsieur F.S., il y a une faute contestée en raison d'un oubli³⁸, mais la faute est malgré tout reconnue par Monsieur F.S. ³⁹

³⁶ Ceci résulte des faits examinés en relation avec :

- L'enquête du conseiller en prévention - charges psychosociales
- Les pièces 27, 29, 55 du dossier de la partie appelante
- La pièce du dossier de la partie intimée

³⁷ Pièce 41 du dossier de la partie appelante

³⁸ Point 3.5 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée.

³⁹ Ceci résulte des faits examinés en relation avec :

- L'enquête du conseiller en prévention charges psychosociales
- La pièce du dossier de la partie appelante
- La pièce du dossier de la partie intimée

Pour ce qui concerne l'absence de réponse aux courriers des 11 septembre, 20 septembre et 3 décembre 2013, adressés par plis recommandés par Monsieur J J P à Monsieur F.S., ces courriers concernaient les dangers liés aux transports de personnes, le matin après la nuit de veille.

Si Monsieur J J P considère qu'il s'agit d'un indicateur de harcèlement, le conseiller en prévention se limite à déplorer une défaillance de communication.

Cela est sans doute établi d'une façon générale.

Pour ce qui concerne le reproche analysé ici, il convient aussi de constater que Monsieur J J P bénéficia de réponses, notamment une du 10 septembre 2013 en réaction à sa lettre du jour précédent⁴⁰.

Cela ne l'empêcha pas d'adopter lui-même une attitude récalcitrante et accablante, en exigeant de son directeur une réponse, alors qu'il avait engagé d'autres initiatives à un niveau supérieur.

Le silence du directeur est circonstancié⁴¹, tandis que l'obstination du travailleur est déraisonnable : il avait lui-même posé la question à un autre niveau...tout en sachant que le CPPT était saisi du problème.

Le directeur ne pouvait se substituer ni à sa propre hiérarchie, ni au CPPT.⁴²

Septièmement : l'absence de réponse aux sollicitations du conseiller en prévention
--

L'absence de réponse aux sollicitations du conseiller en prévention n'est pas une absence de réponse, mais une réponse tardive.

Si Monsieur F.S. est à cet égard fautif, il ne constitue pas un fait de harcèlement, d'autant que l'examen des faits qui précède établit au contraire un contexte que Monsieur J J P a mené à son paroxysme.

⁴⁰ Voir les pièces 5 et 6 du dossier de la partie intimée.

⁴¹ Point 3.6 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, et la référence aux pièces 4, 6, 9, 12, 16, 17, 19, 22 et 26 de son dossier.

⁴² Ceci résulte des faits examinés en relation avec :

- L'enquête du conseiller en prévention - charges psychosociales
- Les pièces 22, 30, 32,34 du dossier de la partie appelante
- La pièce du dossier de la partie intimée

Les torts sont partagés par des défaillances comportementales respectives. Ce constat est celui du conseiller en prévention⁴³.

Conclusions relatives au premier grief

En conséquence les sept faits décrits comme constitutifs d'une présomption de harcèlement ne peuvent être retenus à ce titre, en raison d'une contextualisation précise des problèmes et des relations humaines.

En relation avec certaines analyses contenues dans les motifs qui précèdent – que des considérations juridiques justifient pour respecter les prérogatives patronales – les conclusions du conseiller en prévention - charges psychosociales sont pertinentes.

VI.A.2. Examen du deuxième grief de l'appelant

Le deuxième grief a pour objet la présomption de harcèlement.

Vu les motifs qui précèdent, il n'est donc pas démontré que Monsieur F.S. fut le harceleur de Monsieur J J P, en dépit de défaillances managériales.

La cour constate que le deuxième grief soutenu par la partie appelante n'est pas justifié.

L'absence de présomption de harcèlement rend superfétatoire le deuxième grief formulé⁴⁴ contre le jugement.

Le tribunal ne devait donc pas constater que la Croix-Rouge n'apportait pas la preuve de l'absence de harcèlement moral.

La cour observe, toutefois, que par ses arguments et moyens, la Croix-Rouge démontre la réalité d'un contexte ne correspondant pas à un harcèlement.

Ce constat ne fait pas fi des troubles médicaux constatés chez Monsieur J J P., mais la réalité du conflit entre les personnes peut⁴⁵ être effectivement une cause - parmi d'autres - du

⁴³ Ceci résulte des faits examinés en relation avec :

- L'enquête du conseiller en prévention - charges psychosociales
- Les pièces 18, 19, 23 du dossier de la partie appelante
- La pièce du dossier de la partie intimée

⁴⁴ Point 5.3 des conclusions de la partie appelante

⁴⁵ Il y a lieu d'observer la prudence du psychiatre DEPAUX (pièce 50 du dossier de la partie appelante)

trouble de l'adaptation, avec une humeur dépressive et anxieuse, sans qu'il ne doive s'agir pour autant d'un harcèlement.

VI.A.3. Examen du troisième grief de l'appelant

Le troisième grief⁴⁶ soutenu par Monsieur J J P ne peut être accueilli, en cela qu'il poursuit la reconnaissance par la cour à la fois d'un harcèlement et d'un manquement fautif dans le chef de l'employeur dans la gestion du bien-être.

La première prétention de Monsieur J J P étant non fondée, ainsi qu'il résulte des analyses qui précèdent, il s'impose de constater que seul demeure l'examen du constat posé par le tribunal, relativement aux défaillances d'accompagnement pour la mise en œuvre d'un changement organisationnel, en relation avec une plage horaire de repos durant les prestations de nuit.

Tout en rappelant – ainsi que le fit le tribunal – le droit de l'employeur de revoir la gestion du temps, ce dernier devait aussi encadrer une réorganisation des modalités antérieurement pratiquées.

Ensuite de l'examen des pièces produites devant la cour par la partie intimée, c'est ce que fit concrètement la Croix-Rouge, en tenant compte des impératifs de sécurité d'un centre d'accueil, notamment la nuit, vu la présence de personnes en situation de fragilité, en particulier des mineurs, auxquels s'ajoute l'exigence de sécurité pour le transport de personnes en fin de nuit pour un parcours matinal de 34 kilomètres (aller et retour).

La diligence exercée par la Croix-Rouge pour prévenir les risques psychosociaux est démontrée ci-dessous, avec la conséquence que son appel incident doit être dit fondé⁴⁷.

VI.A.4. Examen du quatrième grief de l'appelant

Le quatrième grief a pour objet le montant des dommages-intérêts pour le manquement fautif de l'employeur dans la gestion du changement organisationnel⁴⁸.

En conséquence des motifs qui précèdent, ce grief n'est pas fondé.

⁴⁶ Point 5.4 des conclusions de la partie appelante

⁴⁷ Voir les motifs contenus sous le point VII de cet arrêt

⁴⁸ Point 5.5 des conclusions de la partie appelante

VI.A.5. Examen du cinquième grief de l'appelant

Le cinquième grief a pour objet l'indemnisation pour des faits d'accident grave⁴⁹.

Ce grief est sans fondement, ainsi que la cour le démontre dans les motifs qui suivent⁵⁰.

VI.A.6. Examen du sixième grief de l'appelant

Le sixième grief concerne le lien que Monsieur J J P établit entre la rupture de son contrat et son dépôt de plainte pour harcèlement, ainsi que son action en justice⁵¹.

Ce lien n'est pas justifié, la cour confirmant le jugement par lequel le tribunal retient que Monsieur J J P a utilisé la procédure, avec pour seul objectif d'obtenir le retrait du rappel à l'ordre du 10 septembre 2013 et de l'avertissement du 25 novembre 2013.

Sans que la cour ne querelle en soi les initiatives que Monsieur J J P a estimé devoir privilégier lui-même, elle constate qu'il le fit avec une obstination téméraire pour anéantir les mesures prises à son endroit.

D'une part, le rappel à l'ordre était justifié, ce que la cour estime adéquat sur la base des motifs qui précèdent.

D'autre part, l'avertissement demeure une mesure prise pour un fait qui continue à opposer les parties. Les justifications apportées par l'employeur relèvent d'une interprétation qui ne peut convaincre⁵², alors que Monsieur J J P demanda que soient produits des éléments de preuve à propos desquels il n'a pas obtenu de réponse.

Cette carence est imputable à l'employeur, car celui-ci a soutenu la décision du directeur en invoquant un examen impartial...qu'il eut pu davantage démontrer.

⁴⁹ Point 5.6 des conclusions de la partie appelante

⁵⁰ Voir les motifs contenus sous le point VII de cet arrêt.

⁵¹ Point 5.7 des conclusions de la partie appelante

⁵² Point III.3.7 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée.

Il persiste à ne pas le démontrer, en sorte que sur ce point Monsieur J J P a raison de relever que la direction générale de la Croix-Rouge persiste à ne pas répondre à la demande d'analyse des preuves⁵³.

Toutefois, la cour a aussi pu déceler des circonstances accréditant la version de la Croix-Rouge⁵⁴, parmi lesquelles l'occupation d'un local ne correspondant pas à celui affecté pour le travail de nuit.

Cette défaillance de l'employeur ne dément pas la circonstance que Monsieur J J P a utilisé la procédure de harcèlement, pour anéantir les deux mesures prises contre lui, ce qui a été constaté par le conseiller en prévention - charge psychosociales dans son rapport de clôture du 10 juillet 2014⁵⁵. Celui-ci a examiné la portée des déclarations et des écritures de Monsieur J J P lui-même⁵⁶.

Il n'y a aucun grief à adresser à la directrice des ressources humaines qui réserva le 28 juillet 2014 une suite logique au rapport du conseiller en prévention⁵⁷.

Malgré cela, la directrice des ressources humaines fut elle-même menacée le 28 juillet 2014, par Monsieur J J P, avec l'employeur Croix-Rouge, d'une action judiciaire civile ou pénale.

Ceci détermina l'employeur à lui adresser un avertissement formel le 28 août 2014, en raison de l'abus de procédure constaté, des menaces et chantage, et de l'irrévérence de ton⁵⁸.

De façon circonstanciée, Monsieur J J P fut averti que s'il poursuivait ce comportement, il y aurait sanction en raison de sa remise en cause de l'autorité patronale et une insubordination caractérisée.

L'employeur s'en tint à cet avertissement circonstancié.

Monsieur J J P n'eut plus aucun contact avec Monsieur le directeur F.S., éloigné du centre.

Monsieur J J P ne relate plus aucun fait concret qui serait pour lui indicatif d'un harcèlement moral, hormis ce qu'il met en évidence en produisant des attestations formellement peu crédibles, en raison notamment de l'anonymat et du mode rédactionnel, et sans relevance sur le fond⁵⁹.

⁵³ Concernant l'absence non justifiée de communication des informations utiles pour vérifier les rondes accomplies par Monsieur J J P ou par ses deux autres collègues présents, dans la nuit du 1^{er} au 2 novembre 2013 (point III 3 2 2 6 et 7 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée et la référence aux pièces 9 et 10 de son dossier).

⁵⁴ Voir supra les motifs sous le point V.5 de cet arrêt.

⁵⁵ Pièce 18 du dossier de la partie intimée

⁵⁶ Pièces 14, 16, 17 20 et 21 du dossier de la partie intimée

⁵⁷ Pièce 19 du dossier de la partie intimée

⁵⁸ Pièce 24 du dossier de la partie intimée

⁵⁹ Pièces 55 et 56 du dossier de la partie appelante, et les motifs sous le point III.3.2.7 (pages 26 et 27 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée)

Il persista cependant dans une attitude critique concernant l'organisation du travail de nuit, ce qui provoqua l'exaspération du travailleur Monsieur C. qui lui fit observer sa propension à la critique négative de certains collègues ou de la direction. Monsieur C. regretta que Monsieur J J P altère ainsi l'ambiance de travail, en ne cessant de dénoncer une organisation défaillante⁶⁰.

L'obstination infondée de Monsieur J J P résulte encore de la chronologie de ses initiatives, puisqu'en dépit du départ du directeur Monsieur F.S., avec lequel il n'était donc plus en contact depuis le mois de mai 2014, il initia une procédure judiciaire en octobre 2015, en soutenant, contre les faits, qu'il était toujours victime de harcèlement, sans démontrer des faits nouveaux.

Malgré ce contexte, Monsieur J J P impliqua néanmoins la nouvelle directrice Madame D, qui succéda à partir de juillet 2014 à Monsieur F.S., ce dont les travailleurs avaient été prévenus dès le mois de mai 2014, dans le cadre d'un examen de la situation du centre⁶¹.

La contestation des mesures organisationnelles prises par Monsieur le directeur F.S., confirmée par la directrice Madame D, fut encore soutenue par Monsieur J J P en dépit de la politique de prévention concrètement mise en œuvre⁶², des missions assumées par le CPPT et de l'analyse des risques commandées.

Cette analyse s'est conclue avec un plan d'action général présenté le 20 octobre 2015 au CPPT.

L'analyse des risques révèle un constat de faible risque d'accident de roulage, sans que des mesures ne doivent être prises.⁶³

VI.B. Conclusions sur les faits

Il convient de réserver aux faits une analyse rigoureuse, selon les nécessités requises pour une exacte application de la règle de droit, avec l'objectif de comprendre les circonstances qui ont enclenché un contentieux accablant pour les deux parties.

La critique de l'employeur intimé est justifiée par le constat de :

- L'utilisation de déclaration anonyme
- La similitude du texte renseignant un auteur unique
- L'anomalie relevée concernant la signature de Monsieur M.
- L'absence d'identification de faits concrets
- L'attestation d'une travailleuse n'ayant jamais travaillé avec Monsieur J J P, mais active avec lui dans un milieu informel et privé de contestation de la Croix-Rouge

⁶⁰ Point III 3 4 1° des conclusions d'appel et de synthèse de la partie intimée.

⁶¹ Farde II, pièces K, L, M du dossier de la partie intimée

⁶² Voir *infra* les motifs sous le point VII A

⁶³ Farde II, pièces O et P du dossier de la partie intimée

L'outrance nuit à la sérénité de la compréhension du litige, autant que diverses imprécisions qui résultent de la polémique entretenue⁶⁴, voire même d'un esprit de chicane, de manquements à l'objectivité⁶⁵, et au devoir de participation à la charge de la preuve⁶⁶.

Le litige trouve sa genèse dans un climat social complexe, sans que tous les travailleurs ne participent à la contestation de Monsieur J J P⁶⁷, en relation notamment avec les modalités d'exécution de toutes les prestations de nuit, pour lesquelles quatre paramètres doivent être pris en compte :

- les obligations fixées aux collaborateurs de nuit par le contrat de travail, lesquelles renseignent un devoir de permanence tout au long de la nuit, celle-ci se terminant le matin, le cas échéant par un transport des personnes résidant au centre d'accueil, entre celui-ci et la gare de Couvin ;
- l'évolution certaine des modalités d'exécution de ces obligations et de l'aménagement des postes de travail,⁶⁸ un repos des collaborateurs ayant été toléré jusqu'en septembre 2013 ;
- un encadrement réglementaire des conditions de travail et des risques encourus, en raison de la fatigue accumulée par les collaborateurs de nuit avant de prendre la conduite du véhicule pour le transport de personnes ;
- une divergence d'appréciation entre les travailleurs, Monsieur J J P ne pouvant prétendre agir que pour lui et pour certains, d'autres appréciant la rigueur du nouvel encadrement apporté par Monsieur F.S.⁶⁹

⁶⁴ C'est à juste titre que l'employeur Croix-Rouge dénonce les arguments soutenus par Monsieur J J P pour les faits survenus un samedi soir du mois d'août 2013 (Point 3.2.2.+/- des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée).

⁶⁵ Ce grief est notamment adressé au travailleur appelant qui méconnaît les analyses de risque prises en charge au niveau du C.P.P.T. (pièce 7 du dossier de la partie intimée) ou du C.E., et qui formule des griefs en négligeant toutes les données objectives, ainsi que le relève l'employeur dans l'examen des griefs qui lui sont adressés par Monsieur J J P (points III 3.1 à 3.8 – notamment III.3.1.5 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée)

⁶⁶ Ce grief est notamment adressé à l'employeur :

- Concernant la discussion sur la durée des prestations (page 12 *in fine* des conclusions additionnelles de la partie intimée, celle-ci disposant évidemment d'un relevé des prestations payées)
- Concernant l'absence non justifiée de communication des informations utiles pour vérifier les rondes accomplies par Monsieur J J P ou par ses deux autres collègues présents, dans la nuit du 1^{er} au 2 novembre 2013 (point III 3 2 2 6 et 7 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée et la référence aux pièces 9 et 10 de son dossier).

⁶⁷ Point III 3.3.1 (page 28) des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée

⁶⁸ En ce sens l'argument III 3.2.2.3. (page 17) des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée et la référence à la pièce 4 de son dossier.

⁶⁹ Pièce 43 du dossier de la partie appelante.

Les personnalités respectives du directeur, Monsieur F.S., responsable du centre d'accueil à partir du mois de novembre 2012, et du collaborateur de nuit, Monsieur J J P, sont la cause d'un conflit, le premier exerçant avec autorité ses responsabilités, en paraissant manquer à certaines exigences relationnelles, le second poursuivant avec obstination, une critique des conditions de travail, en manquant de pondération et d'objectivité.

Pour l'employeur, l'insubordination et la persistance du manque de respect⁷⁰ du travailleur Monsieur J J P envers lui, et graduellement de plusieurs membres de la ligne hiérarchique, sont la cause de la rupture du contrat de travail, tandis que pour ce travailleur, la vigilance qu'il exerça dans l'intérêt de tous les collaborateurs de nuit, sans insubordination, fut la cause d'un harcèlement moral qui lui fut préjudiciable.

En procédant à un examen complet, intégrant une nécessaire et objective contextualisation négligée par Monsieur J J P, il a été démontré ci-dessus que les sept faits avancés par Monsieur J J P comme étant suffisants pour établir une présomption de harcèlement, ne le sont pas.

Monsieur J J P semble avoir perdu la trace d'un cheminement raisonnable des préoccupations qu'il porta initialement, en relation sans doute avec quelques libertés qu'il adopta avec ses collègues et qui furent tolérées par une directrice remplacée par l'employeur, parce qu'il fallait réordonner l'organisation.

Monsieur J J P a refusé que soient recadrées ces libertés par son employeur, lequel a le droit d'exiger que les obligations du travailleur soient respectées par lui, en relation d'ailleurs avec les exigences de sécurité des demandeurs d'asile – parmi lesquels des mineurs.

Ce refus ayant été sanctionné, Monsieur J J P a manifestement choisi des procédures pour poursuivre sa réclamation, pour la suppression du rappel à l'ordre et de l'avertissement.

Si des procédures initiées correspondent à celles qu'autorisent les relations collectives du travail au sein de l'entreprise, d'autres relèvent d'une obstination impertinente.

Il est impertinent d'étendre sa vindicte procédurière à toute personne assumant avec correction ses responsabilités hiérarchiques, ce qui fut le cas vis-à-vis de la directrice des ressources humaines⁷¹.

⁷⁰ Pièces 5, 7, 8, 10, 12, 15, 16, 17, 20 et 21 du dossier de la partie intimée

⁷¹ Pièces 20 et 21 du dossier de la partie intimée

VI.C. Conclusions en droit

S'il ne convient pas d'empêcher l'exercice légitime par les travailleurs des modes légalement prévus ou organisés au sein de l'entreprise pour améliorer les conditions de travail, une action constructive ne peut se confondre avec un détournement obstiné de procédures distinctes, telle une plainte pour harcèlement moral.

Il est impertinent d'utiliser la procédure de harcèlement, avec pour seule fin explicite et reconnue par le plaignant⁷² d'obtenir la suppression d'une sanction disciplinaire, à propos de laquelle la cour ne relève pas de faits indicatifs d'un harcèlement.

Monsieur J J P initia lui-même une procédure - d'abord informelle⁷³ et ensuite formelle⁷⁴ - pour harcèlement, il saisit également la délégation syndicale⁷⁵ et la directrice des ressources humaines de la Croix-Rouge.

Il y eut une instrumentalisation de la procédure à des fins distinctes de sa finalité légale⁷⁶, alors, qu'en outre, les faits n'établissent pas une présomption de harcèlement.

Sans obtenir les résultats qu'il escomptait pour faire annuler le rappel à l'ordre et l'avertissement, il saisit enfin les instances judiciaires de dire pour droit que le harcèlement moral et un excès de pouvoir sont établis.

Il demande, en outre, à l'employeur de l'indemniser du préjudice subi, consécutif à ses manquements à l'exigence de prévention des risques encourus, par une modification de l'organisation du travail du travail de nuit, et par la dangerosité des transports de personnes le cas échéant exigés pour les collaborateurs de nuit, au terme de leur nuit.

Monsieur J J P n'a pas saisi le tribunal puis la cour d'une action sur le caractère déraisonnable de la rupture du contrat de travail.

Pour l'employeur Croix-Rouge, l'indélicatesse persistante de Monsieur J J P justifie la rupture du contrat de travail, sans qu'il ne puisse lui être fait grief d'une mesure de rétorsion, ensuite de la plainte pour harcèlement et de l'action judiciaire introduite par le travailleur.

⁷² En ce sens :

- Courriel du 17 décembre 2013 de Monsieur J J P
- Pièces 13, 16, 17, 20, 21 du dossier de la partie intimée
- Le rapport du conseiller en prévention du 10 juillet 2014 (pièce 18 du dossier de la partie intimée

⁷³ Pièce 11 du dossier de la partie intimée

⁷⁴ Pièce 15 du dossier de la partie intimée

⁷⁵ Pièces 12,13 et 14 du dossier de la partie intimée

⁷⁶ Pièces 14, 16, 17 20 et 21 du dossier de la partie intimée

Au niveau du processus de rupture du contrat de travail, la difficulté pour l'employeur de poursuivre la relation de travail avec Monsieur J J P est certaine, les motifs de la rupture sont raisonnables.

VII. EXAMEN DU FONDEMENT DES APPELS PRINCIPAL ET INCIDENT AYANT POUR OBJET LA CONDAMNATION DE LA CROIX-ROUGE A DES DOMMAGES - INTERETS EN RAISON DES ARGUMENTS DES PARTIES SELON LESQUELS IL Y AURAIT OU IL N'Y AURAIT PAS MANQUEMENT A L'ARTICLE 16 DE LA LOI DU 3 JUILLET 1978, D'UNE PART, ET A LA PREVENTION DE LA CHARGE PSYCHOSOCIALE AU SENS DE LA LOI DU 4 AOUT 1996, D'AUTRE PART

Il convient de bien mettre en évidence que Monsieur F.S., en sa qualité de directeur du centre, s'est limité à veiller à l'aménagement du local affecté aux collaborateurs de nuit, en le dégagant des meubles appartenant à ceux-ci pour un confort reposant (télévision et relax).

Il le fit en relation avec l'objectif de garantir l'effectivité d'une permanence, conformément aux obligations contractuelles s'imposant aux travailleurs concernés.

D'une part, Monsieur J J P ne peut valablement contester - et ne le fait d'ailleurs pas - l'encadrement légal et règlementaire qui est la référence de la Croix-Rouge, à savoir :

- L'autorisation d'un travail de nuit dans le secteur des établissements d'éducation et d'hébergement⁷⁷.
- Les missions exercées par les organes paritaires de la Croix-Rouge (CPPT et CE)⁷⁸.
- La politique de prévention en vigueur au sein de la Croix-Rouge, dans le cadre d'une articulation active entre le SIPPT et le SEPPT, notamment pour ce qui concerne une analyse des risques⁷⁹.
- Les contrôles de l'Inspection du Bien-être au travail⁸⁰.
- L'initiative concrètement⁸¹ prise en février 2014 – confirmant une intention connue depuis décembre 2013 – de faire accompagner, par le SEPPT, les travailleurs du Centre d'Oignies pour apaiser les tensions⁸².
- La mission assumée par la nouvelle directrice Madame D. à partir de juillet 2014⁸³, ce dont les travailleurs du centre furent avertis le 23 mai 2014⁸⁴, dans

⁷⁷ Commission paritaire n° 319 et les conventions collectives du 21 mars 2000 ou du 15 juin 1998

Article 36/18° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et l'arrêté royal du 9 novembre 1979

⁷⁸ Farde II du dossier de l'employeur intimé,

⁷⁹ Idem- pièce B

⁸⁰ Idem – pièce N

⁸¹ Idem – pièce D

⁸² Idem – pièces D, E à G, H à M

le cadre de réunions pour faire le point sur la situation au sein du centre d'Oignies.

L'employeur Croix-Rouge justifie donc sa demande de réformation du jugement, en cela que c'est à tort que le tribunal a jugé que cet employeur serait reprochable de manquements à une adéquate mise en œuvre de la politique de prévention par application des principes et des règles de la législation en matière de Bien-être des travailleurs.

S'il y a absence de faute prouvée par Monsieur J J P, son dommage n'est pas davantage prouvé en dépit des prétentions excessives comptabilisées à la somme « minimale » de 300.000,00 € initialement réclamées devant le tribunal.

Il est rappelé que Monsieur J J P était, comme ses collègues, tenu à toutes les prestations convenues, incluant si nécessaire des tâches de transport entre le centre et la gare de Couvin, lorsque les collaborateurs de jour ne sont pas encore présents.

Aucun incident n'a jamais été constaté, les craintes, les plaintes et les contestations de Monsieur J J P font suite à la réorganisation du local. Il doit être encore rappelé à Monsieur J J P, qu'il n'y a jamais eu de sinistre. De toute façon, le CPPT était concrètement en charge de l'examen de la question soumise⁸⁵. Celle-ci fut discutée lors de la séance du 15 octobre 2013 relative à l'aménagement du local⁸⁶.

L'analyse des risques commandée et un plan d'action général se sont conclus le 20 octobre 2015. L'analyse des risques constate un faible risque d'accident de roulage, sans que des mesures ne doivent être prises⁸⁷.

Les critères d'une indemnisation sur la base de l'article 1382 du Code civil ne sont donc pas établis vu l'absence de faute et de dommage.

⁸³ Pièce 49 du dossier de la partie appelante.

⁸⁴ Farde II – pièces K et L

⁸⁵ Farde II pièce C

⁸⁶ Farde II pièce C

⁸⁷ Farde II, pièces O et P du dossier de la partie intimée

VIII. EXAMEN DU FONDEMENT DE L'APPEL PRINCIPAL AYANT POUR OBJET LA CONDAMNATION DE LA CROIX-ROUGE A L'INDEMNITE PREVUE PAR LA LOI DU 4 AOUT 1996

Par les motifs qui précèdent, la cour a démontré la vacuité des arguments de Monsieur J J P, ainsi que l'instrumentalisation faite par lui des mécanismes légaux de protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel.

Ses initiatives sur la base de la loi du 4 août 1996 détournent la finalité de la protection des personnes victimes de harcèlement, alors qu'il n'y a, en aucun cas, des faits de harcèlement imputables à quiconque au sein de la Croix-Rouge, en particulier la ligne hiérarchique, vis-à-vis de Monsieur J J P.

Il est vérifié que Monsieur J J P a fait un usage abusif de la procédure, puisque ses plaintes ont été introduites dans un but étranger à la législation, en sorte qu'il ne peut prétendre à la protection contre le licenciement, ou tout autre fait protégé sur la base de l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996⁸⁸.

C'est à bon droit que l'employeur Croix-Rouge constate le comportement gravement fautif de Monsieur J J P, bien que celui-ci ne fit pas l'objet d'un congédiement pour un motif grave de rupture⁸⁹.

Dans les motifs qui précèdent, la cour a constaté le caractère raisonnable du licenciement de Monsieur J J P, vu sa persistance obstinée et abusive à s'opposer, par une contestation sans fondement, à l'exercice régulier par son employeur de son autorité patronale, en dépit du rappel à l'ordre et de deux avertissements, notamment celui du 18 août 2014 adressé sur la base du rapport rendu par le conseiller en prévention - charges psychosociales.

L'absence de preuve de toute faute dans le chef d'un employeur exceptionnellement patient et vigilant est vérifiée.

La réalité d'une insubordination, la réitération de menaces contre plusieurs membres de la ligne hiérarchique agissant conformément à leurs prérogatives et responsabilités, l'outrance de ses griefs de partialité et de malhonnêteté vis-à-vis de la directrice des ressources humaines⁹⁰, le constat d'un usage abusif du mécanisme légal de protection des travailleurs contre le harcèlement moral et l'instigation d'un mauvais climat social, font l'objet des

⁸⁸ Comp. en ce sens :

- C.trav. Liège, 17 mars 2015, RG n° 2014/AL/227, *J.L.M.B.*, 2015, p.1276 cité par la partie intimée.

⁸⁹ En ce sens :

- Exposé des motifs de la loi du 11 juin 2002, modifiant la loi du 4 août 1996, Ch. repr. sess. ord. 2001-2002, n° 50, 158/001, p.11-12

- N.HAUTENNE, La protection contre le licenciement des travailleurs ayant sollicité une intervention en matière de risques psycho-sociaux, 2016, www.ajn.be

⁹⁰ Pièces 21 et 22 du dossier de la partie intimée.

motifs contenus dans cet arrêt, dans le cadre duquel il est établi que l'obstination de Monsieur J J P eu toujours pour but de faire annuler la mesure d'ordre et l'avertissement justifiés par ses manquements.

IX. LES DEPENS

Par application de l'article 1017 du Code judiciaire, Monsieur J J P doit être condamné aux dépens, lesquels doivent être liquidés pour ce qui concerne l'indemnité de procédure conformément à l'arrêt royal du 26 octobre 2017.

Le montant de base de l'indemnité de procédure est 3.600,00 € vu la valeur des demandes formulées par Monsieur J J P.

Vu la complexité de l'affaire, vu le caractère manifestement déraisonnable du litige poursuivi par Monsieur J J P et encore vu ses prétentions abusives, il ne peut être question de réduire l'indemnité de procédure à son montant minimal, ainsi qu'il le demande.

Il convient de constater le préjudice posé par Monsieur J J P à son ancien employeur, du fait même de l'abus de ses initiatives et procédures.

DISPOSITIF

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Vu l'avis conforme exposé oralement par Madame Germaine LIGOT substitut général à l'auditorat général du travail près cette cour, auquel les parties appelante et intimée n'ont pas répliqué sur le fond.

Déclare les appels - principal et incident - recevables.

Statuant quant au fondement, l'appel principal n'est pas fondé et l'appel incident est fondé, en sorte que :

- **Premièrement**, le jugement rendu le 20 février 2017 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, est confirmé en cela que ce tribunal a estimé que le travailleur Monsieur J J P ne rapportait pas un commencement de preuve d'un harcèlement moral au sens de l'article 32^{ter} de la loi du 4 août 1996, et qu'il ne pouvait obtenir sur cette base la condamnation de l'employeur La Croix-Rouge de Belgique à lui payer la somme de 19.332,76 €, à majorer des intérêts légaux.
- **Deuxièmement**, n'est pas fondée la demande nouvelle par laquelle le travailleur Monsieur J J P sollicite la condamnation de l'employeur La Croix-Rouge de Belgique au paiement de la somme de 40.150,00 € - à majorer des intérêts légaux - au titre de dommages et intérêts pour un manquement à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, et encore pour faute dans la gestion de la charge psychosociale au sens de la loi du 4 août 1996 et de ses arrêtés d'exécution.
- **Troisièmement**, le jugement rendu le 20 février 2017 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant est infirmé, en cela que ce tribunal a estimé qu'une somme de 3.500,00 € était due à Monsieur J J P au titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts, en raison de manquements dans la gestion de la charge psycho-sociale.
- **Quatrièmement**, le jugement rendu le 20 février 2017 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, est confirmé en cela que faisant référence à l'article 32^{tredecies} de la loi du 4 août 1996, ce tribunal a estimé que le licenciement de Monsieur J J P n'était pas une mesure de représailles suite à l'introduction d'une action en justice

Statuant quant aux dépens, par application des articles 1017 et 1022 du Code judiciaire condamne la partie appelante, Monsieur J J P, aux entiers dépens de la première instance et de l'instance d'appel, régulièrement liquidés par la partie intimée, aux indemnités de procédure pour chacune de deux instances, soit 2 x 3.600,00 € correspondant à 7.200,00 €.

Délaissons à la partie appelante la somme de 20,00 € payée au titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne conformément à l'article 4, par.2, de la loi du 19 mars 2017, publiée au moniteur belge du 31 mars 2017, en vigueur depuis le 1^{er} mai 2017.

Ainsi jugé par :

Joël HUBIN, Conseiller faisant fonction de Président,
Gilbert PIERRARD, Conseiller social au titre d'employeur,
Philippe DELBAS COURT, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont entendu les débats de la cause
et qui signent ci-dessous, assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier:

Monsieur Gilbert PIERRARD, conseiller social au titre d'employeur, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

Le Greffier,

Le Conseiller social,

Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la **SIXIEME CHAMBRE** de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, à 5000 NAMUR, Place du Palais de Justice, 5, le **31 janvier 2019**,

par M. Joël HUBIN, assisté de M. Frédéric ALEXIS,

qui signent ci-dessous :

Le Greffier,

le Président.