

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Sixième chambre du 16/10/2020

En cause :

Monsieur Z., inscrit au registre national sous le numéro _____, domicilié _____, **faisant élection de domicile au cabinet de son conseil, Maître DECKERS Hervé, rue St-Exupéry 17/11 bat 17 à 4460 GRACE-HOLLOGNE**

Partie demanderesse,

ayant comme conseils Maîtres DECKERS Hervé et DANAU Vincent, avocats, à 4460 GRACE-HOLLOGNE, Liege Airport Business Park, bâtiment 17, Rue Saint-Exupéry, 17 bte 11

Contre :

La S.A. FN HERSTAL, immatriculée à la BCE sous le numéro 0441.928.931, dont le siège social est établi Voie de Liège, 33 à 4040 HERSTAL

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître LACOMBLE Jean-Paul, avocat, à 4031 ANGLEUR, Parc d'Affaires Zénobe Gramme, Bâtiment H, Square des Conduites d'Eau 7/8, et ayant comparu par Maître HENRY Frédéric, avocat

PROCEDURE

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

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

- la requête introductive d'instance et son annexe déposées au greffe le 21 juin 2019 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 17 septembre 2019 ;
- les conclusions de la S.A. FN HERSTAL reçues au greffe le 2 décembre 2019 ;
- les conclusions de M. Z. déposées au greffe le 3 février 2020 ;
- les conclusions additionnelles de la S.A. FN HERSTAL reçues au greffe le 31 mars 2020 ;
- les conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse de M. Z. reçues au greffe le 2 juin 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la S.A. FN HERSTAL reçues au greffe le 3 août 2020 ;
- le dossier de la S.A. FN HERSTAL reçu au greffe le 3 août 2020 ;
- le dossier de M. Z. reçu au greffe le 10 août 2020.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **18 septembre 2020**.

I. LES FAITS

1.

Monsieur Z. a été occupé par la S.A. FN HERSTAL (ci-dessous la FN) à partir du 7 mars 2016 en qualité d'opérateur dans le département appelé « la Canonnerie ».

2.

Après avoir réussi des examens lui permettant de monter de grade et de devenir régleur, Monsieur Z. a été promu à la fonction de « *SPECIALISE MACHINES* » à partir du 7 mars 2017.

Monsieur Z. était affilié à la CSC alors que la majorité des travailleurs de la FN sont affiliés à la FGTB.

Selon Monsieur Z., sa promotion a été mal vue par certains de ses collègues, en particulier ses collègues affiliés à la FGTB.

Il aurait à partir de ce moment été victime de harcèlement de la part de certains collègues.

3.

Monsieur Z. a été en incapacité de travail à partir du 19 juin 2017. Il a, à cette époque, débuté un suivi psychologique.

Le 13 juin 2017, Monsieur Z. a rencontré le conseiller en prévention aspects psychosociaux du travail de la FN.

Le 5 juillet 2017, il a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, mettant en cause six travailleurs (C., H., T., B., TR., BR.).

Le 11 juillet 2017, la demande d'intervention formelle de Monsieur Z. a été acceptée par le conseiller en prévention.

Le 18 juillet 2017, Monsieur Z. a déposé plainte à la Police d'Herstal pour harcèlement moral contre les six mêmes travailleurs, déclarant que 4 autres sont moins virulents mais tout aussi harcelants (P., J., CA. et J.).

Il a alors déposé à la police la copie de messages placés dans son casier les 7 et 16 juin 2017, indiquant respectivement : « *tu ferais bien de partir d'ici !! Retourne sur ton arbre. On ne veut pas d'un sale bougnoul va te faire sauter on sera bien mieux sans toi* » et « *On veut pas de toi terroriste* ».

Il a alors notamment déclaré à la police : « *Des solutions ont été proposées par la hiérarchie de la FN mais il s'agit de solutions qui me portaient préjudice d'un point de vue bien-être et salarial. Ils ont voulu me changer de groupe, ce que j'ai refusé. Je ne veux pas éviter le problème. Je voudrais qu'il se règle.* »

4.

Suite aux recommandations du conseiller en prévention, la FN a préparé un éventuel retour au travail de Monsieur Z. le 31 juillet, l'idée étant qu'il ne preste que de jour, au cours d'une plage horaire pendant laquelle un encadrement est présent (cf le courrier adressé au conseiller en prévention le 14 juillet 2017).

5.

Dans le courant du mois d'août 2017¹, le Directeur des ressources humaines de la FN a laissé un message vocal à Monsieur Z. lui demandant de ne pas revenir au travail le lundi suivant (21 août) comme prévu, « *par rapport à la procédure en cours et au risque de tension que cela pourrait générer voire pire* ». Ce message précise que le but de cette mesure est de le protéger et que la FN est à la recherche d'une solution.

Le retour de Monsieur Z. au travail fut ensuite envisagé pour le 16 novembre 2017.

Différentes entrevues ont eu lieu à cet effet mais Monsieur Z. a mal vécu le déplacement qui lui a été annoncé (autre poste, autre groupe) et l'a refusé.

Monsieur Z. restera finalement en incapacité de travail.

6.

Le conseiller en prévention a remis son rapport le 13 décembre 2017. Il est composé d'un rapport global et d'un rapport relatif à chacun des six travailleurs mis en cause.

7.

Le 25 janvier 2018, Monsieur Z. a sollicité l'intervention d'UNIA, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

8.

Alors que Monsieur Z. devait revenir au travail le 1^{er} février 2018, n'ayant pas de nouvelles quant aux modalités de son retour, il a interrogé le Directeur des ressources humaines sur les modalités de son retour le 31 janvier à 17h10.

Le Directeur des ressources humaines lui a répondu le 31 janvier à 21h07 que toutes les dispositions ont été prises pour qu'il puisse reprendre le travail le lendemain à 7h30 et qu'il a rencontré les chefs des groupes 8 et 9 à cette fin. Il précise que jusqu'à nouvelle instruction, Monsieur Z. prestera uniquement de jour sous la vigilance de sa hiérarchie avec laquelle il fera un point régulier.

Au cours de cette soirée, Monsieur Z. a toutefois été agressé par 6 à 8 personnes, attaqué par derrière, maintenu et roué de coups. Rien ne lui a été dérobé, même pas son gsm laissé au sol.

Il sera par conséquent de nouveau en incapacité de travail.

¹ Le 18 août 2017, selon le rapport du conseiller en prévention.

9.

Par courrier du 13 février 2018, la FN a informé Monsieur Z. des mesures prises suite au rapport du conseiller en prévention.

Par courrier du 8 mars 2018, UNIA a informé la FN de la demande d'intervention de Monsieur Z. et lui a demandé de prendre toutes les mesures appropriées, outre les mesures mises en exergue par l'avis du conseiller en prévention, pour mettre fin au dommage sur la santé et le bien-être psychosocial de Monsieur Z., et de mettre en place tout outil qui serait nécessaire pour prévenir la reproduction de ces comportements discriminatoires. UNIA a également demandé à la FN de lui apporter toute précision lui permettant d'examiner sa réaction et de juger de sa conformité avec le prescrit de la loi antiracisme, de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 ainsi que des dispositions anti discrimination prévues dans la loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996.

À l'audience, le conseil de la FN indique que celle-ci a répondu par courrier à la lettre d'UNIA. Aucun courrier n'est toutefois produit à son dossier.

En terme de conclusions, la FN soutient avoir pris un contact téléphonique avec UNIA en réaction à son courrier. Aucun élément de preuve n'est apporté à cet égard.

10.

Monsieur Z. a repris le travail le 19 mars 2018.

Son retour au travail ne s'est pas fait à la Canonnerie mais aux Ateliers mécaniques, Monsieur Z. ayant accepté de signer un avenant selon lequel, suite aux difficultés rencontrées, les parties sont convenues d'aménager le travail de Monsieur Z. afin de limiter les risques qu'il soit encore exposé aux facteurs de harcèlement qu'il avait dénoncés.

Il est ainsi convenu qu'il sera affecté au département des Ateliers mécaniques en qualité d'outilleur non conventionné, et ce à durée indéterminée.

11.

Le jeudi 17 mai 2018, Monsieur Z. reçoit un message vocal du Directeur des ressources humaines de la FN qui lui indique qu'il a eu connaissance de faits préoccupants qui se sont passés le jour-même dans l'entreprise et en-dehors.

Il précise que la FN souhaite analyser les faits et comprendre ce qui s'est passé et qu'elle ne souhaite pas que Monsieur Z. se présente au travail le lendemain, dans le but d'apaiser la situation et de mener l'enquête sereinement.

Le samedi 19 mai 2018, la brigade anti-terroriste intervient au domicile de Monsieur Z. à 9h45 et fouille son domicile.

Monsieur Z. est privé de liberté et emmené au poste de police. Il est alors interrogé pour des faits de menace envers du personnel syndical de la FN (notamment Messieurs K. et CO.) entre le 15 et le 19 mai 2018 et pour la découverte de produits stupéfiants à son domicile.

Après son interrogatoire, il est libéré mais il lui est précisé qu'il est mis en demeure de ne plus

avoir aucun contact téléphonique ou physique ou autre avec quelque membre de la FN hormis par l'intermédiaire de son avocat et que le non-respect de cette condition pourrait entraîner une privation de liberté.

À cette occasion, la Police fouille son gsm. Elle n'y trouve rien de particulier.

12.

Le 11 juillet 2018, Monsieur Z. est licencié moyennant paiement d'une indemnité de préavis, par un courrier envoyé par la FN à son adresse . Le C4 signé le jour même signale, à titre de motif du chômage : « rupture de confiance ».

Le 12 juillet, le conseil de la FN écrit à Monsieur Z. rue (ancienne adresse de Monsieur Z.), ainsi qu'à son avocat (Me UERLINGS) par e-mail afin de lui notifier son licenciement, précisant que Monsieur Z. n'a pas fourni le moindre élément ni la moindre explication qui seraient de nature à le mettre hors de cause des faits reprochés, alors que la FN lui avait laissé 7 jours pour ce faire.

13.

Par courrier recommandé du 23 juillet 2018, Monsieur Z. demande à la FN de lui fournir les motifs précis de son licenciement, conformément à la CCT n° 109.

Le 21 août 2018, dans un courrier adressé rue , la FN communique les motifs du licenciement en ces termes :

« Le vendredi 18 mai 2018, nous avons eu différents retours selon lesquels vous aviez menacé physiquement/verbalement plusieurs personnes de l'entreprise : délégués syndicaux, contremaître, assistante risque psychosociaux, membres de la direction, etc.

La Police fédérale (brigade antiterroriste) a été appelée ce jour-là pour étudier les moyens de protection des personnes qui nous disaient toutes faire l'objet de menace de votre part. Elle vous a interpellé durant le week-end et il vous a été interdit par les autorités judiciaires d'avoir le moindre contact avec les préposés et les mandataires de la société (sans que nous puissions savoir, malgré plusieurs demandes étant adressées à vos avocats ou à vous-même, si cette interdiction était la condition d'une libération conditionnelle prononcée par un juge d'instruction ou s'il s'agissait d'une injonction plus informelle qui vous avait été donnée par ledit juge d'instruction ou par la Police).

Nous avons, après avoir entendu plusieurs personnes que vous auriez menacées, manifesté notre souhait, dès le 25 mai 2018, de vous entendre suite à ces événements préoccupants.

Nous avons répété, via notre conseil (à qui vous auriez pu fournir des éléments de réponse sans outrepasser l'interdiction qui vous avait été faite par les autorités judiciaires), cette demande en date du 2 juillet 2018. Cette demande était on ne peut plus claire puisque notre conseil vous indiquait ceci :

« Dès lors que notre cliente doit prendre une décision quant à la relation de travail qui existe toujours entre vous et elle, voulez-vous nous faire parvenir, dans les 7 jours du présent courrier, tous les éléments qui seraient de nature à expliquer votre version des

faits énoncés ci-avant et qui sont survenus le 18 mai 2018 ».

Ni nous, ni notre conseil, n'avons cependant eu de nouvelle de votre part et aucun apaisement n'a pu nous être fourni qui serait de nature à vous mettre hors de cause.

Ne souhaitant pas rester dans l'incertitude, nous nous trouvions donc, au moment de votre licenciement, confrontés à une situation de laquelle il ressortait que :

- plusieurs de nos préposés ou mandataires auraient fait état de menaces précises et circonstanciées émanant de vous ;*
- ces menaces auraient été jugées suffisamment sérieuses par les autorités judiciaires pour qu'il vous soit apparemment fait interdiction de rentrer en contact avec qui que ce soit à la FN ;*
- alors que nous vous avons laissé à au moins deux reprises l'occasion de présenter votre version des faits, vous n'avez jamais donné la moindre suite à ces mains tendues (refus de vous expliquer sur les faits et le cas échéant de vous disculper).*

Il est donc évident que votre licenciement, qui aurait à notre sens pu intervenir pour faute grave (ce que nous n'avons pas voulu afin de ne pas nuire à vos possibilités de reclassement) est directement lié à votre comportement, et qu'il était impossible que la relation de travail se poursuive sereinement dans les conditions décrites ci-dessus.

Nous vous adressons également, par colis séparé, le reste de vos objets personnels.

(...) »

14.

Monsieur Z. a ensuite contesté son licenciement par l'intermédiaire de son conseil par un long courrier du 29 novembre 2018, auquel le conseil de la FN a répondu le 7 janvier 2019.

15.

Par jugement du Tribunal correctionnel de Liège, division de Verviers, du 6 mai 2019, Monsieur Z. a été acquitté des préventions mises à sa charge suite aux plaintes de Messieurs K. et CO. l'accusant d'avoir eu à leur égard un comportement dangereux sur la route (Monsieur Z. étant par ailleurs condamné du chef de certaines autres préventions sans lien avec le présent litige).

16.

Monsieur Z. a introduit la présente procédure par requête déposée le 21 juin 2019.

17.

Il résulte des déclarations de Monsieur Z. à l'audience, non contestées, que l'Auditorat du travail a classé sans suite le dossier pénal ouvert suite à la plainte qu'il a déposée à la police.

II. OBJET DE LA DEMANDE

Il résulte des conclusions de synthèse de Monsieur Z. et des précisions apportées par le conseil de Monsieur Z. à l'audience, telles qu'elles ont été actées, que Monsieur Z. demande :

1. une indemnité de 6 mois pour harcèlement moral au travail visée par l'article 32*decies* de la loi du 4 août 1996, soit 24.238,86 € ;

à titre subsidiaire, si cette indemnité ne lui est pas accordée, l'indemnité de discrimination telle que visée à l'article 18 §2 de la loi du 10 mai 2007 et à l'article 16 §2 de la loi du 30 juillet 1981 ;

2. une indemnité de protection contre le licenciement de 6 mois liée au dépôt de la plainte pour harcèlement, en application de l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996, soit 24.238,86 €, et une indemnité de protection contre le licenciement de 6 mois liée au dépôt d'une plainte pour discrimination, en application de l'article 17 de la loi du 10 mai 2007 et de l'article 15 de la loi du 30 juillet 1981 ;

à titre subsidiaire, si ces indemnités ne lui sont pas accordées, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines, soit 15.848,42 €, en application de la CCT n° 109 ;

3. une amende civile de 2 semaines, soit 1.864,52 €, en vertu de l'article 7 §1 de la CCT n° 109.

III. RECEVABILITE

La demande est recevable, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

IV. FONDEMENT

IV.1. L'amende civile

1.

Monsieur Z. soutient que l'indemnité prévue à l'article 7 § 1 de la CCT n° 109 du Conseil National du travail lui est due dès lors que les motifs de son licenciement ne lui ont pas été envoyés à la bonne adresse et qu'il n'est pas prouvé qu'ils ont été expédiés par courrier recommandé.

2.

L'article 5 de la CCT n° 109 stipule que :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

L'article 7 dispose ensuite que :

« § 1er. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

§ 2. L'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§ 3. L'amende prévue au § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9. »

Il s'en déduit que tout non-respect de l'article 5 est sanctionné par le paiement de l'amende civile forfaitaire.

3.

Il résulte des pièces déposées par les parties que la FN avait connaissance de la nouvelle adresse de Monsieur Z. ().

En effet, ses fiches de paie reprenaient cette adresse à partir du mois d'avril 2018 et la lettre de licenciement du 11 juillet 2018 lui a été envoyée par la FN à cette adresse.

Cette adresse était du reste encore mentionnée par Monsieur Z. sur son courrier du 23 juillet 2018, par lequel il sollicitait la communication des motifs précis de son licenciement.

La FN ne peut être suivie lorsqu'elle prétend que toutes les formes requises ont été respectées à partir du moment où le courrier a été expédié par recommandé (ce qui est effectivement démontré par sa pièce n° 16) dans le délai de 2 mois.

L'envoi à une adresse erronée n'est pas conforme aux exigences de la CCT n° 109, même si cet envoi a été fait par recommandé, car la première exigence de l'article 5 est que les motifs soient communiqués au travailleur.

Or une communication n'est valablement faite par l'employeur à son travailleur qu'à la dernière adresse connue de celui-ci.

La FN ne démontre donc pas avoir communiqué les motifs concrets du licenciement à Monsieur Z. dans le délai de deux mois comme le requiert l'article 5.

L'amende civile est donc due.

IV.2. L'indemnité de harcèlement (fondée sur l'article 32 decies de la loi du 4 août 1996)

1. Rappel des principes

1.

L'article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit que « L'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. »

En vertu de l'article 32bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail :

« Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, § 1er, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. »

L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 définit comme suit le harcèlement :

« (...) 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 ».

« La définition du harcèlement implique, contrairement à la violence, que les conduites reprochées soient abusives et répétées. (...) »².

Il résulte de ces définitions qu'il faut une récurrence des conduites. Quelques actes sont insuffisants pour conclure au harcèlement.

« Ce qui distingue le conflit du harcèlement, c'est que les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et qu'il n'existe pas de déséquilibre entre les parties »³.

« Le harcèlement se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué. A l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité »⁴.

Il faut en outre que ces comportements se produisent pendant un certain temps pour qu'on puisse parler de harcèlement. Cette durée n'est pas précisée par la loi. Elle est laissée à l'appréciation du Juge, qui doit adopter une attitude pragmatique. *« Un harcèlement intensif sur une très courte période peut, en effet, être aussi destructeur qu'un harcèlement étalé sur une plus longue période »⁵.*

² J.-Ph. CORDIER, « La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », in *Questions de droit social*, Commission Université-Palais, 2002, vol.56, p.385, spéc. p..404.

³ Cour trav. Liège, 15^e ch., 12 mars 2009, R.G. n°34.757.

⁴ J.-Ph. CORDIER et P. BRASSEUR in « La charge psycho-sociale au travail : le point sur la réforme de 2007 » *Chr. D.S.*, n° spécial harcèlement et charge psycho-sociale au travail, 2008, p.701, spéc. p.706.

⁵ J-Ph CORDIER, et P. BRASSEUR, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits, ...*, Kluwer, 2009, p. 130.

2.

Il est prévu dans la loi du 4 août 1996 (article 32septies) que l'employeur doit prendre des mesures appropriées lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à sa connaissance.

3.

L'article 32decies §1/1 prévoit, concernant l'introduction d'une action en dommages et intérêts par le travailleur en raison des faits de harcèlement, que :

« § 1/1. 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.*

Le montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut être accordé aux personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail lorsqu'elles agissent en dehors du cadre de leur activité professionnelle.

La rémunération mensuelle brute de l'indépendant est calculée en tenant compte des revenus professionnels bruts imposables indiqués dans la feuille de revenus la plus récente de l'impôt des personnes divisé par douze.

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

4.

Concernant la charge de la preuve, l'article 32undecies prévoit 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. »

2. En l'espèce

Il résulte des principes rappelés ci-dessus qu'il appartient, avant tout, à Monsieur Z. d'apporter la preuve de faits de nature à faire présumer l'existence harcèlement.

A. Rapport du conseiller en prévention

Le conseiller en prévention a considéré que Monsieur Z. a été soumis à des comportements à risque d'un point de vue psychosocial à partir du moment où il a été retenu comme régleur de réserve.

Elle précise : « *Si l'on considère les comportements confirmés par le recueil d'informations, il peut être conclu que **Monsieur Z. a été soumis à des comportements hostiles et harcelants de la part de plusieurs personnes durant une même période de temps.** Néanmoins, il importe de tenir compte du fait que toutes les personnes désignées par le demandeur n'ont pas eu le même degré d'implication dans la problématique.* »

Elle ajoute : « *Certaines réactions du demandeur, acculé par ce qu'il vivait, ont pu amplifier des comportements de collègues à son égard. Cela semble être le cas avec Monsieur T. et peut-être en partie avec Monsieur TR. Il en va de même avec d'autres personnes que Monsieur Z. a considéré d'office contre lui. Néanmoins, si une attitude plus nuancée à certains moments aurait pu « calmer le jeu » avec certaines personnes, elle n'aurait pas empêché l'apparition d'agissements à risque à son égard de la part de l'un ou l'autre travailleur concerné dans ce dossier.* »

Le conseiller en prévention précise par ailleurs que « *L'origine ethnique de Monsieur Z. n'est pas la cause de ses difficultés. Par contre, il s'agit d'un élément supplémentaire utilisé pour l'atteindre. En d'autres termes, un travailleur d'origine belge placé dans les mêmes conditions aurait certainement été, lui aussi, soumis à des comportements à risque.* »

Ces conclusions du conseiller en prévention, formulées au terme d'un travail de recueil d'informations et d'une analyse fouillée, constituent un premier élément de nature à faire présumer le harcèlement.

Il est intéressant, pour une bonne compréhension du contexte, de noter que le conseiller en prévention évoque, parmi les facteurs qui ont influencé la situation :

- La séparation de la Canonnerie en deux groupes distincts et les différences de management dans ces deux groupes (notamment quant à l'accès à des fonctions supérieures), ainsi que l'absence de collaboration entre les chefs des deux groupes ainsi que les relations problématiques avec le groupe de maintenance 27.
- La puissance syndicale au sein de l'entreprise. Selon le conseiller en prévention, la puissance syndicale « *a un tel pouvoir que la gestion quotidienne des travailleurs et plus particulièrement des ouvriers est ardue pour les responsables hiérarchiques de première ligne. Les chefs de groupe se retrouvent régulièrement dans des situations de cogestion voire, sont dépossédés de leur rôle hiérarchique. La Canonnerie n'échappe pas à cette 'règle'* ». Dans le même ordre d'idées, le fait de ne pas suivre les arrêts de travail serait par conséquent très mal perçu.
- L'absence d'intervention de la hiérarchie entre mars et juin 2017 face à la situation subie par Monsieur Z.
- L'absence de clarté du processus de formation, qui entraîne la possibilité pour des opérateurs de refuser de former leurs collègues.
- Une culture de la rumeur et de la critique au sein de l'atelier. Cette culture aurait eu pour effet que des critiques et rumeurs ont été relayées largement dans toute la Canonnerie et au-delà concernant Monsieur Z. au point de le condamner aux yeux de personnes ne le connaissant pas. Elle précise que « *concernant les autres ateliers,*

un lobbying aurait été à l'œuvre depuis fin juin 2017. Ce lobbying complique fortement le retour au travail du demandeur, que ce soit dans la Canonnerie ou dans un autre secteur. »

- L'attitude de Monsieur Z. qui peut être perçue, selon les déclarations du conseiller en prévention, comme quelqu'un de réservé, ne cherchant pas les conflits et très compétent, mais aussi très exigeant avec lui et les autres, froid, borné et ayant une haute estime de lui-même. Ces traits de caractère se seraient renforcés lorsqu'il a été retenu comme régulateur de réserve.

B. Le Tribunal estime qu'outre les conclusions du conseiller en prévention en tant que telles, sont de nature à faire présumer un harcèlement :

1.

Les messages à caractère raciste et haineux déposés dans le casier de Monsieur Z. au mois de juin 2017, et la revue avec le portrait d'Hitler laissée dans le tiroir de sa desserte, ainsi que des affiches racistes exposées dans les locaux de la Canonnerie (qui n'ont été enlevées qu'à l'initiative d'un inspecteur du SPF emploi travail et concertation sociale).

Si ces affiches ne visaient pas nécessairement Monsieur Z., elles constituent un indice de plus d'une situation de nature à créer un environnement hostile et intimidant pour Monsieur Z.

2.

Les comportements d'isolement à l'égard de Monsieur Z. qui ont été établis par l'enquête réalisée par le conseiller en prévention : refus de saluer Monsieur Z., évitement de celui-ci, refus de former Monsieur Z. et les problèmes rencontrés par le collègue qui a finalement accepté de le former, refus de collaborer et de communiquer avec Monsieur Z. dans le cadre du travail.

3.

La manifestation par certains d'une opposition claire au choix de Monsieur Z. en qualité de régulateur de réserve, et d'hostilité ouverte à son égard.

4.

Les propos racistes suivants, qui ont été confirmés par l'enquête du conseiller en prévention : « on ne veut pas de ce sale halouf », « sale arabe des ID 2000 », « gamin de merde ».

5.

La déclaration selon laquelle il fallait se rassembler pour faire « mettre dehors » Monsieur Z., lorsqu'il était en incapacité de travail.

6.

La coupure de la lumière alors que Monsieur Z. était occupé à sa machine, lorsque les autres travailleurs observaient un arrêt de travail contre le chef de groupe, arrêt de travail non suivi par Monsieur Z.

7.

La propagation de critiques et de rumeurs concernant Monsieur Z. dans toute la Canonnerie mais également au-delà, au point, selon le conseiller en prévention, de condamner Monsieur Z. aux yeux d'autres personnes ne le connaissant pas.

8.

L'organisation d'un arrêt de travail en réaction au souhait de Monsieur Z. de revenir au travail en octobre ou novembre 2017. À cet égard, le conseiller en prévention indique que « *ce type d'agissements peut être considéré comme une situation de violence psychique au travail. Le fait de faire du lobbying contre un retour au travail d'une personne sous contrat participe, quant à lui, à un phénomène de harcèlement au travail. Ce type d'agissement n'est pas neuf dans l'entreprise et s'est déjà manifesté dans d'autres contextes.* »

9.

Le suivi psychologique dont Monsieur Z. a fait l'objet au cours de la période litigieuse, qui confirme l'atteinte portée à son équilibre mental.

10.

Les accusations portées par Messieurs K. et CO. contre Monsieur Z. le 17 mai 2018 quant à un comportement dangereux sur la route, alors que Monsieur Z. a été acquitté par jugement du 6 mai du Tribunal correctionnel de Verviers⁶, ainsi que les accusations extrêmement graves de terrorisme portées à l'encontre de Monsieur Z., qui ne sont pas étayées par le moindre élément de preuve ni même le moindre indice.

C. Harcèlement et responsabilité de la FN

L'ensemble de ces faits sont de nature à faire présumer un harcèlement à l'égard de Monsieur Z. car ils constituent des comportements répétitifs sur une période de 15 mois environ, de nature à porter atteinte à l'intégrité psychologique de Monsieur Z., à mettre en péril son emploi (il a été en incapacité de nombreux mois, son retour n'était souhaité ni par son employeur ni par ses collègues et il a finalement été licencié), et à créer un environnement hostile (le rapport du conseiller en prévention est clair à cet égard et les faits survenus entre le 17 et le 19 mai 2018 terminent de convaincre que l'hostilité à l'égard de Monsieur Z. s'était largement répandue).

Or la FN n'apporte pas le moindre élément de nature à justifier les comportements incriminés ou à leur donner une interprétation différente.

Concernant les comportements harcelants des travailleurs mis en cause, elle avance, au contraire, qu'ils ont fait l'objet d'un avertissement avant sanction, reconnaissant donc à tout le moins que ces comportements sont fautifs et non justifiés.

La FN se contente pour le reste de soutenir qu'elle a mis en place toutes les recommandations individuelles et collectives du conseiller en prévention. La mise en place éventuelle de ces mesures n'est toutefois pas de nature à dédouaner la FN de la responsabilité qu'elle endosse en sa qualité d'employeur pour les faits de harcèlement commis par ses travailleurs.

En effet, en vertu de l'article 1384 du Code civil :

« On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde.

Le père et la mère sont responsables du dommage causé par leurs enfants mineurs.

Les maîtres et les commettants, du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les

⁶ Le Tribunal correctionnel indiquant expressément qu'au regard du contexte, du peu de précisions fournies par les plaignants quant au véhicule de Monsieur ZERIOUH, et de l'absence de témoin objectif, il fallait apprécier ces plaintes avec beaucoup de réserves.

fonctions auxquelles ils les ont employés.

Les instituteurs et les artisans, du dommage cause par leurs élèves et apprentis pendant le temps qu'ils sont sous leur surveillance.

La responsabilité ci-dessus a lieu, à moins que les père et mère, instituteurs et artisans, ne prouvent qu'ils n'ont pu empêcher le fait qui donne lieu à cette responsabilité. »

Il découle de cette disposition une responsabilité irréfragable des employeurs pour les fautes commises par leurs préposés⁷.

La Cour de cassation a jugé que « *Pour qu'un dommage ait été causé dans les fonctions auxquelles le préposé était employé, il n'est pas requis que l'acte illicite et dommageable entre dans les fonctions du préposé; il suffit que cet acte ait été accompli pendant la durée des fonctions et soit, fût-ce indirectement et occasionnellement, en relation avec celles-ci (art. 1384, al. 3 et 5 C.civ.)* »⁸.

Lorsque des travailleurs harcèlent un autre travailleur, l'employeur peut être tenu responsable, non seulement des fautes commises par ses préposés dont il doit répondre en vertu de l'article 1384 du Code civil, mais aussi des fautes personnelles qu'il a commises au sens de l'article 1382 du Code civil, notamment dans le cadre de l'article 20 de la loi relative aux contrats de travail et de l'article 5 de la loi relative au bien-être des travailleurs⁹.

La FN est donc responsable des faits de harcèlement dont Monsieur Z. a été victime au sein de l'entreprise. Elle est en outre responsable de ses propres fautes, ainsi qu'il sera précisé ci-dessous.

D. Le Tribunal estime que la FN n'a pas adopté le comportement requis par la loi du 4 août 1996, ni le comportement d'un employeur normalement prudent et diligent.

Ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus, l'employeur doit veiller au bien-être de ses travailleurs. Lorsqu'il est informé de faits de harcèlement dans son entreprise, il est tenu de prendre les mesures appropriées.

L'employeur a en outre, de façon plus large, l'obligation de se comporter comme tout employeur normalement prudent et diligent, et le cas échéant de réparer tout préjudice causé par son manquement à cette obligation (article 1382 du Code civil).

Le Tribunal considère que constituent des manquements à ces obligations :

1.

Le fait que la FN n'ait pas réagi rapidement aux dérives constatées : refus de former Monsieur Z., arrêts de travail visant à refuser son retour au travail, affiches à caractère raciste.

2.

Les demandes expresses de la FN, *via* son Directeur des ressources humaines, adressées à Monsieur Z. de ne pas revenir au travail.

À cet égard, il y a lieu de rappeler que l'employeur ne peut prendre aucune mesure défavorable à l'égard d'un travailleur qui a formulé une demande d'intervention formelle pour

⁷ J.L. FAGNART et M. DENEVE, « Examen de la jurisprudence sur la responsabilité », *J.T.T.*, 1988, p. 261 n°111.

⁸ Cass., 24 décembre 1980, RG 1134, sommaire disponible sur www.juridat.be.

⁹ [C. trav. Liège \(div. Liège\), 21 septembre 2018, J.L.M.B., 2019, 597, note A. MORTIER](#)

faits de harcèlement.

Le Tribunal ne peut admettre que l'écartement de Monsieur Z. du travail soit justifié par une incapacité de l'employeur à garantir sa sécurité au sein de son entreprise. L'employeur est responsable de la sécurité dans ses murs et a pour première obligation de fournir du travail à ses travailleurs (article 20 de la loi du 3 juillet 1978) et ce, dans de bonnes conditions (article 5 de la loi du 4 août 1996).

Telles étaient d'ailleurs les recommandations du conseiller en prévention dès l'introduction de la demande de Monsieur Z. en juillet 2017.

Ainsi, il résulte de la pièce n° 1 de la FN (e-mail de Monsieur B.) que le conseiller recommandait que pendant la durée de l'analyse, Monsieur Z. puisse réaliser son travail au cours des plages horaires durant lesquelles l'encadrement est présent et qu'une concertation à ce propos avec le responsable de la Canonnerie ait lieu.

Alors que la FN semblait disposée à mettre en place ces mesures, ainsi qu'il résulte notamment de son courrier du 14 juillet adressé au conseiller en prévention, elle n'apporte aucune justification valable de l'impossibilité de les mettre en place à partir du mois d'août 2017. Cette attitude a eu pour conséquence une mise à l'écart de Monsieur Z.

3.

La seule solution proposée à Monsieur Z. pour son retour au travail fut une mutation.

Certes, Monsieur Z. a finalement accepté cette mutation en mars 2018, après l'avoir refusée à plusieurs reprises. Il est toutefois clair que telle était la condition pour qu'il puisse reprendre le travail, aucune autre solution ne lui étant proposée par la FN alors que le conseiller en prévention insistait dans son rapport sur l'importance du retour au travail de Monsieur Z.

Elle indiquait à cet égard : « *la décision qui sera prise est attendue par un certain nombre de personnes de la société, tous statuts confondus. La manière dont se positionnera la Direction sera un signal de la politique d'entreprise en matière de gestion des risques psychosociaux. Cela pourra avoir de l'influence sur la prévalence de comportements à risque sur le lieu de travail (cf comportements acceptés ou non au sein de l'organisation).* »

Le Tribunal estime que le déplacement de Monsieur Z. dans un autre atelier apparaît comme une capitulation de la Direction devant l'opposition de certains travailleurs à la promotion de Monsieur Z. puisque *de facto* cette prise de position de la FN a eu pour conséquence que Monsieur Z. a été privé de la promotion contestée.

Le fait que les travailleurs incriminés n'aient fait l'objet que d'un avertissement (*a priori* uniquement verbal puisqu'aucun écrit n'est produit) ne démontre pas non plus une prise de position claire face aux comportements autorisés et non autorisés (comme le demandait le conseiller en prévention).

4.

Le fait que la FN a pris pour argent comptant les plaintes de deux délégués syndicaux FGTB dirigées contre Monsieur Z. le 17 mai 2018, alors qu'elle connaissait à ce moment la situation décrite par le conseiller en prévention ; le fait qu'elle a écarté Monsieur Z. du travail le 18 mai sans même l'entendre et qu'elle a, de son propre aveu (cf son courrier du 21 août 2018 et encore ses conclusions) appelé la brigade anti-terroriste de la Police Fédérale suite aux plaintes de certaines personnes.

La FN reste en défaut de justifier son attitude des 17, 18 et 19 mai 2018. Aucune preuve n'est rapportée des menaces que Monsieur Z. aurait proférées et qui auraient justifié d'écarter d'autorité Monsieur Z. de l'entreprise le 18 mai (pourquoi, au contraire, ne pas l'entendre dans l'entreprise dès le 18 mai matin sur les faits qui lui étaient reprochés) et d'appeler la brigade anti-terroriste.

La FN ne produit ainsi pas le moindre élément de nature à justifier une telle attitude. Il est évident que la seule plainte de Messieurs K. et CO. (délégués FGTB) concernant une attitude dangereuse de Monsieur Z. sur la route n'est pas de nature à justifier raisonnablement de telles mesures.

5.

Le Tribunal relève enfin que la FN soutient, mais ne démontre pas, à avoir mis en place toutes les mesures individuelles et collectives recommandées par le Conseiller en prévention dès le mois de décembre 2017.

E. Indemnité de harcèlement de 6 mois

1.

Au regard de ce qui précède, il y a lieu de conclure que :

- Monsieur Z. a fait l'objet d'un harcèlement de la part de certains travailleurs de la FN de HERSTAL en sorte que celle-ci est responsable civilement du dommage causé à Monsieur Z. ;
- la FN a manqué à son devoir général de prudence et de diligence en tant qu'employeur, à son devoir de veiller à fournir à Monsieur Z. du travail dans de bonnes conditions, ainsi qu'à son devoir de mettre en place les mesures appropriées pour faire cesser le harcèlement.

Dans ces conditions, l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 32*decies* §1/1 de la loi du 4 août 1996 doit être accordée à Monsieur Z.

Une indemnité de 6 mois sera accordée à Monsieur Z. dès lors que le harcèlement dont il a été victime est en lien, serait-ce partiel, avec ses origines ethniques et avec ses convictions syndicales, mais également en raison de la gravité des faits qu'il a subis.

Si le conseiller en prévention a estimé que Monsieur Z. aurait subi les mêmes faits de harcèlement s'il avait été d'origine belge, elle indique toutefois également qu'il s'agit d'un élément supplémentaire qui a été utilisé pour atteindre Monsieur Z.

Dans ces conditions, même si l'origine ethnique n'est sans doute pas la cause du harcèlement, force est de constater que certaines conduites abusives qui constituent le harcèlement sont liées aux origines de Monsieur Z. (propos racistes, messages écrits racistes et haineux, accusations de terrorisme en mai 2018).

Quant aux convictions syndicales, il résulte du rapport du conseiller en prévention que le refus de Monsieur Z. de participer à certains arrêts de travail est, en partie, à l'origine des comportements hostiles à son égard, ce qui est confirmé par le fait que les lumières ont été éteintes alors qu'il poursuivait le travail, et que certains travailleurs ont d'ailleurs voulu le mettre en garde par rapport à son refus de participer à l'arrêt de travail.

Ses prises de position syndicales sont donc, à tout le moins en partie, à l'origine des faits qu'il a subis.

2.

Il n'y a pas lieu d'examiner la demande d'une indemnité pour discrimination, celle-ci étant formulée à titre subsidiaire.

IV.3. L'indemnité de protection contre le licenciement

IV.3.1. Indemnité fondée sur la loi du 4 août 1996

1. Rappel des principes

Concernant la protection liée au dépôt d'une plainte, l'article 32*tredecies* prévoit :

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

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

§ 1er/1. Bénéficiaire de la protection du paragraphe 1er :

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

(...)

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

- a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;*
 - b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;*
 - c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;*
 - d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;*
 - e) la procédure interne n'est pas appropriée, vu la gravité des faits dont il a été l'objet;*
- (...)*

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

2. En l'espèce

1.

Monsieur Z. a fait une demande d'intervention formelle le 5 juillet 2017 auprès du conseiller en prévention et a déposé plainte à la police le 18 juillet 2017.

En vertu de l'article 32tredecies §6 de la loi du 4 août 1996, « *Lorsqu'une procédure est entamée sur la base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, informe l'employeur, dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la demande est réceptionnée à la condition qu'elle ait été acceptée ou à partir du moment où le témoignage est déposé.* »

En vertu de l'article 32tredecies §2, le régime probatoire favorable au travailleur prend fin 12 mois après le dépôt de la demande.

Il n'y a pas lieu de reporter la prise de cours de ce délai de 12 mois à la date d'acceptation de la demande par le conseiller en prévention puisque la loi prévoit expressément que la protection prend cours dès le dépôt de la demande, à condition que celle-ci soit acceptée.

Quant à la plainte déposée à la police le 18 juillet 2017, elle ne donne pas lieu à la protection si elle n'a pas été déposée pour l'un des motifs énoncés par l'article 32tredecies §1/1, 3°.

Monsieur Z. ne démontre pas que tel serait le cas en l'espèce.

En effet, il ne peut raisonnablement soutenir que la demande d'intervention formelle n'aurait pas abouti à mettre fin aux faits de harcèlement (il venait à peine de formuler cette demande d'intervention), ni que la procédure n'aurait pas été légalement menée. Aucun élément n'est avancé en ce sens.

Enfin, il ne démontre nullement que les faits étaient à ce point graves qu'ils justifiaient le recours à la police.

Il résulte de ces dispositions combinées que le régime probatoire favorable à Monsieur Z. a pris fin le 5 juillet 2018, soit avant la date du licenciement.

Il appartient par conséquent à Monsieur Z. de démontrer que son licenciement est lié à sa demande d'intervention formelle pour faits de harcèlement ou de violence au travail.

2.

En l'espèce, la FN soutient, en termes de conclusions, que Monsieur Z. a été licencié parce qu'elle a été informée, le 18 mai 2018, que « *Monsieur Z. aurait menacé physiquement et verbalement plusieurs personnes de l'entreprise : délégués syndicaux, contremaître, assistante risques psychosociaux, membres de la direction, etc.* » et parce qu'il n'a pas donné suite aux demandes d'explications qui lui ont été adressées par la FN le 23 mai 2018 (par le biais d'un e-mail adressé à Me UERLINGS) et le 2 juillet 2018 (par le biais d'une lettre envoyée à Monsieur Z. à son ancienne adresse et en copie par e-mail à Me UERLINGS).

Elle cite en termes de conclusions, les plaintes déposées par Messieurs K. et CO. quant à une attitude dangereuse de Monsieur Z. à leur égard sur la route, ainsi que les déclarations de Madame M. (déléguée syndicale CSC), qui aurait indiqué que Monsieur Z. avait proféré des menaces à son encontre.

3.

Monsieur Z. soutient que son licenciement est lié à sa demande d'intervention formelle puisque, de l'aveu de la FN, il est lié aux difficultés relationnelles et aux tensions existant entre Monsieur Z. et des représentants et affiliés de la FGTB, difficultés et tensions qui sont précisément à l'origine de la plainte pour harcèlement moral.

4.

Certes, il n'est pas contesté que Messieurs K. et CO. sont des délégués syndicaux FGTB.

Ils ne sont toutefois à aucun moment cités dans les plaintes de Monsieur Z. ni dans le rapport du conseiller en prévention.

Le Tribunal considère en outre qu'il n'est pas démontré que les faits de harcèlement dont s'est plaint Monsieur Z. se sont cristallisés en un conflit général entre Monsieur Z. et la FGTB au point qu'il soit établi que tout délégué syndical FGTB lui était par définition hostile.

Dans ces conditions, en l'absence d'autres éléments apportés par Monsieur Z., il n'est pas démontré que le licenciement de Monsieur Z. serait lié à sa demande d'intervention formelle.

Sa demande d'une indemnité de protection liée à la plainte pour harcèlement est donc déclarée non fondée.

IV.3.2. Indemnité de protection fondée sur les lois du 10 mai 2007 et du 30 juillet 1981

En vertu de l'article 6 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, « *Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1er, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.* »¹⁰

L'article 6 de la loi du 30 juillet 1981 est identique.

En vertu de l'article 4, 10°, qui est identique dans ces deux lois également, on entend par harcèlement au sens de ces lois le « *comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Ces dispositions sont justifiées comme suit dans les travaux préparatoires : « *En ce qui concerne les situations de harcèlement et de violence dans le cadre des relations de travail, la loi du 4 août 1996 prévoit un dispositif plus détaillé afin de répondre à des faits de cette nature. Comme cette loi prévoit un volet préventif et des procédures détaillées afin de combattre la problématique de la violence et des harcèlements au travail, il est préférable que la loi du 4*

¹⁰ Dans son arrêt n° 64/2009 du 02-04-2009 (M.B. 28-04-2009, p. 33326-33333), la Cour Constitutionnelle a annulé la mention « 1°, » dans cet article. Il s'agissait en effet d'une formule malheureuse. La Cour constitutionnelle a confirmé que cet article 6 devait renvoyer à tous les travailleurs auxquels la loi du 4 août 1996 est applicable et non seulement aux travailleurs « assimilés ».

août 1996 soit toujours et uniquement d'application à des faits de cette nature vis-à-vis des victimes qui ressortissent [au] champ d'application de la loi sur le bien-être au travail. Par conséquent, les personnes visées à l'article 2, § 1er, 1°, de la loi sur le bien-être au travail ne peuvent en aucun cas se prévaloir des dispositions du présent projet pour alléguer d'un harcèlement dans le cadre des relations de travail » (Doc. parl., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2722/001, p. 46).

Dans la mesure où l'existence du harcèlement (consistant notamment en des conduites indésirables liées à la race et à la conviction syndicale) a été reconnue en l'espèce, Monsieur Z. ne peut faire appel aux lois du 10 mai 2007 et du 30 juillet 1981.

En effet, les faits qui sont à l'origine de ses demandes ou de ses plaintes (qu'elles portent sur le harcèlement ou la discrimination) sont identiques. Monsieur Z. considère seulement qu'ils sont à la fois constitutifs de harcèlement et de discrimination.

Ses demandes d'indemnités de protection, en ce qu'elles sont fondées sur les lois du 10 mai 2007 et du 30 juillet 1981, seront donc déclarées non fondées.

IV.3.3. Indemnité de licenciement manifestement déraisonnable

Les demandes d'indemnité de protection de Monsieur Z. ayant été déclarées non fondées, il y a lieu d'examiner sa demande subsidiaire d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable fondée sur la CCT n° 109.

1. Rappel des principes

1.

En vertu de l'article 8 de la CCT 109 :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal de contrôler deux éléments :

1. il doit tout d'abord vérifier si les motifs sont prouvés et s'ils sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
2. il doit ensuite contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un *employeur normal et raisonnable*.

Le commentaire de cet article, au sein de la CCT n° 109, mérite d'être consulté car il précise l'intention commune des partenaires sociaux.

Il précise que :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de

l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

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

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

Il en résulte que le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur.

Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées.

Il ne suffit toutefois pas non plus qu'un licenciement soit lié à la conduite ou l'aptitude d'un travailleur ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Encore le motif invoqué doit-il être légitime, valable, raisonnable ¹¹.

À cet égard, on peut se référer à la jurisprudence de la Cour de cassation précédemment applicable à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, la Cour ayant considéré que le licenciement est abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, ne sont pas légitimes¹².

2.

Concernant la charge de la preuve, l'article 10 de la CCT n° 109 prévoit que :

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

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

¹¹ Trib. Trav Liège (division de Dinant), 21 mars 2016, RG n°14/1188/A, inédit, cité par S. GILSON, et F. LAMBINET « *Fifteen shades of CCT 109 les 15 degrés du « manifestement déraisonnable »*, in Droits du travail tous azimuts, cup 9/12/2016, p. 350

¹² Cass., 27/09/2010 (RG S090088F) et 22/11/2010 (RG S090092N), disponibles sur www.juridat.be.

2. En l'espèce

1.

Dans la mesure où elle n'a pas communiqué valablement les motifs du licenciement à Monsieur Z., la FN doit fournir la preuve des motifs qu'elle invoque et démontrer que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable¹³.

2.

L'existence des menaces physiques ou verbales qu'aurait proférées Monsieur Z. à l'égard de certains membres du personnel de la FN n'est pas établie.

S'il est établi que Messieurs K. et CO. ont effectivement déposé plainte contre Monsieur Z. pour des faits de conduite agressive sur la route, Monsieur Z. a été acquitté de ces préventions par le Tribunal correctionnel qui a jugé que : *« les plaignants ne donnent aucune description du véhicule du prévenu, ce qui corrobore la déclaration du prévenu selon laquelle les protagonistes ne partageaient pas le même parking et rend d'autant moins plausible le fait que le prévenu les aurait suivis pour les effrayer par sa conduite. Le Tribunal constate aussi qu'il n'y a aucun témoin objectif des faits reprochés au prévenu. Enfin, le Tribunal constate que cette plainte s'inscrit effectivement dans un contexte plus vaste de harcèlement sur le lieu du travail. Le prévenu a déposé un dossier de pièces en ce sens. Le prévenu se plaignait du manque de soutien de sa délégation syndicale. Il résulte que la plainte des délégués syndicaux doit être appréciée avec beaucoup de réserve. »*

Le fait que certaines autres préventions concernant une conduite dangereuse et agressive de Monsieur Z. et concernant la détention de cannabis aient été considérées comme établies n'a pas la moindre pertinence en l'espèce.

Il n'est pas non plus établi que Monsieur Z. a proféré des menaces à l'égard d'autres membres de la FN, comme le prétend celle-ci, que ce soit Madame M. ou quelqu'un d'autre.

Il n'est d'ailleurs même pas établi que d'autres personnes que Messieurs K. et CO. ont formulé la moindre dénonciation.

Le seul sms de Madame M. adressé à Monsieur Z. le 18 mai et mentionnant qu'elle souhaite couper les contacts pour mettre de l'ordre dans sa tête ne permet pas d'établir l'existence d'une quelconque menace de Monsieur Z. ou d'une quelconque dénonciation de Madame M. à la Direction.

En effet, la réponse de Monsieur Z. à ce sms démontre une réelle incrédulité par rapport à ce message ... Il répond en effet : *« Y'a qlq chose que tu ne me dis pas ? ou qlq chose que je devrais savoir ? »*.

Le Tribunal estime que le message de Madame M. peut être lié aux accusations de terrorisme injustement portées contre Monsieur Z., d'autant qu'il résulte des déclarations faites par Monsieur Z. à la police le 19 mai que Madame M. l'avait encore soutenu le 17 mai soir, après que le Directeur des ressources humaines lui a enjoint de ne pas venir au travail le lendemain. Il n'est en tout cas pas démontré que le souhait de Madame M. de couper tout contact soit dû à une quelconque menace de Monsieur Z.

¹³ Ch. MENIER et S. GILSON, « Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la C.C.T. n° 109 : un imbroglio sans objet », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable, cinq années d'application de la C.C.T. n° 109*, ouvrage coll. sous la dir. de Ch-E CLESSE, S. GILSON et P. NILLES, pp.137-138.

Il en est de même de la décision de Maître RAXHON (avocat délégué par le syndicat CSC) de ne plus assurer sa défense.

Les faits énoncés à titre de motifs de licenciement par la FN ne sont donc nullement démontrés.

En outre, le Tribunal estime que la FN ne pouvait, dans le contexte de harcèlement qu'elle connaissait et qui avait été mis en lumière par le conseiller en prévention, prendre pour argent comptant les dénonciations de deux délégués syndicaux FGTB, écarter sans délai Monsieur Z. du travail le 18 mai 2018 sans même l'avoir entendu sur les faits reprochés, et en définitive le licencier sans attendre le résultat de l'enquête pénale.

Cette réaction de la FN suite aux dénonciations de Messieurs K. et CO. démontre un parti pris et un déséquilibre évident entre le crédit apporté aux uns et aux autres, les dires de Messieurs K. et CO. étant immédiatement suivis d'effets alors que Monsieur Z. est quant à lui écarté immédiatement de son travail sans être entendu.

Le fait de n'avoir pas répondu aux demandes d'explications de la FN des 24 mai et 2 juillet 2018 ne peut pas être reproché à Monsieur Z.

En effet, le courrier est envoyé à une mauvaise adresse, Monsieur Z. est en incapacité de travail et s'est vu interdire par la Police d'entrer en contact avec la FN de Herstal.

Quant aux e-mails adressés au conseil de Monsieur Z., ils ne peuvent être considérés comme l'ayant atteint. L'avocat ne dispose que d'un mandat *ad litem*, qui est donc limité à ce qui concerne les procès dont il a la charge (à savoir pour Me UERLINGS les poursuites pénales dont Monsieur Z. a fait l'objet). Monsieur Z. ne l'a jamais mandaté pour recevoir de la correspondance de son employeur et il n'est pas établi que Me UERLINGS aurait répercuté ces courriers à Monsieur Z.

Par ailleurs, le Tribunal constate que dans son e-mail du 25 mai adressé par le conseil de la FN à Me UERLINGS, l'employeur indiquait savoir que Monsieur Z. ne pouvait être entendu par la FN. Il demandait seulement jusqu'à quand cette mesure était applicable et précisait souhaiter pouvoir l'entendre (« lorsque cela sera possible ») et souhaiter « avoir un retour de l'enquête pénale avant de prendre une décision à son égard ».

Il est donc pour le moins étonnant que subitement, dans son courrier adressé le 2 juillet à l'ancienne adresse de Monsieur Z., le conseil de la FN demande que Monsieur Z. lui fasse parvenir dans les 7 jours du courrier tous les éléments qui seraient de nature à exposer sa version des faits survenus le 18 mai, et décide le 11 juillet de mettre fin à son contrat de travail.

La FN n'apporte aucune explication concernant ce revirement de position.

Enfin, le fait que la Police ait fait injonction à Monsieur Z. de ne plus entrer en contact avec les membres de la FN n'est pas non plus de nature à justifier ce licenciement.

Cette injonction faite par la Police ne permettait nullement de présumer, comme le soutient la FN, que les faits reprochés étaient établis. Il ne s'agit que d'une mesure conservatoire de prudence prise par la Police dans l'attente du résultat de l'enquête pénale, alors que la Police ne disposait pas, quant à elle, de la connaissance du contexte de harcèlement dans lequel les dénonciations avaient eu lieu.

Tout au plus, cette injonction aurait-elle justifié, si l'incapacité de travail de Monsieur Z. prenait fin, que la FN invoque une impossibilité provisoire d'exécuter le contrat de travail (soit une force majeure temporaire), qui aurait entraîné une suspension du contrat de travail, le temps de l'enquête pénale.

Le Tribunal estime que, dans le contexte de harcèlement pré-décrit, le licenciement fondé sur des menaces non établies et sur des dénonciations qui s'avèrent soit inexistantes, soit fantaisistes, est manifestement déraisonnable.

3.

Concernant la fixation de l'indemnité dans la fourchette de 3 à 17 semaines de rémunération, la CCT 109 ne fournit malheureusement aucune indication quant aux critères à prendre en compte. Il résulte uniquement des commentaires de cette CCT que l'indemnité dépend de « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* ».

En l'espèce, le Tribunal estime qu'il y a lieu de tenir compte du contexte de harcèlement dans lequel le licenciement a été décidé, qui aurait dû amener la FN à faire preuve d'une plus grande prudence dans l'appréciation de la situation, et en particulier dans l'appréciation des plaintes portées contre Monsieur Z.

Le fait que le licenciement a été décidé quelques jours à peine après la fin de la période de régime probatoire favorable de 12 mois, alors que quelques semaines auparavant la FN se disait désireuse d'attendre de pouvoir entendre Monsieur Z. et de disposer du résultat de l'enquête pénale pour décider du sort de la relation de travail, permet légitimement de suspecter que la FN ait attendu l'expiration de cette période de 12 mois pour licencier Monsieur Z. à moindre risque.

Dans ces conditions, l'indemnité sera fixée à 17 semaines de rémunération.

IV.4. Le montant des indemnités dues

1.

Monsieur Z. sollicite des condamnations provisionnelles.

Rien ne justifie toutefois d'accorder un caractère provisionnel aux condamnations, Monsieur Z. n'apportant aucune explication à cet égard et le Tribunal disposant de tous les éléments nécessaires à la fixation du montant définitif des indemnités.

2.

Les parties sont en désaccord sur le montant de la rémunération annuelle à prendre en compte.

Les postes litigieux sont les suivants :

- La prime de fin d'année : Monsieur Z. ne prouve pas qu'il percevait une prime de fin d'année autre que la prime de fidélité ou la prime d'intéressement. Ce poste ne sera donc pas intégré dans sa rémunération de base.
- Les titres-repas : il résulte de la CCT du 19 décembre 2011 produite par la FN que la part patronale est de 1,01 € et la part du travailleur de 1,09 € dans chaque titre-repas. Monsieur Z. n'apporte pas d'élément utile pour contredire la thèse de la FN à cet égard. Seul un montant de 1,01 € par chèque-repas sera donc retenu.

- Les primes d'équipe : en vertu de l'article 39, §1, alinéa 3, « *Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service.* ». Il y a lieu d'appliquer cette disposition par analogie en l'espèce. Monsieur Z. n'a pas perçu de primes d'équipe entre le 11 juillet 2017 et le 11 juillet 2018. Aucune rémunération variable ne peut donc être prise en compte dans la rémunération en cours au moment de la rupture du contrat.

Le montant de la rémunération annuelle s'établit par conséquent comme suit :

- rémunération horaire sur base annuelle :	35.410,71 €
- prime de fidélité :	1.374,18 €
- prime d'intéressement :	2.972,00 €
- titres-repas : 1,01 € X 231 =	233, 31 €
- assurance hospitalisation :	204,36 €
- abonnement téléphone :	599,88 €

TOTAL :	40.794,44 €
----------------	--------------------

Ce montant est inférieur au plafond tel que fixé par l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 relative aux accidents du travail, applicable à la date du licenciement (article 32^{decies} §1/1 de la loi du 4 août 1996 précité).

3.

Les indemnités dues s'établissent comme suit :

- amende civile : 40.794,44 € /52 X 2 =	1.569,02 €
- indemnité de harcèlement : 40.794,44 € /2 =	20.397,22 €
- indemnité de licenciement manifestement déraisonnable : 40.794,44 € /52 X 17 =	13.336,64 €

IV.5. Les dépens

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, les dépens seront mis à charge de la FN.

En vertu de l'article 1022 du Code judiciaire,

« *À la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :*

- *de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;*
- *de la complexité de l'affaire;*
- *des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;*
- *du caractère manifestement déraisonnable de la situation. »*

Au regard de ces critères, rien ne justifie en l'espèce de fixer le montant de l'indemnité de

procédure au montant maximal, comme le demande Monsieur Z.

Le préjudice subi par Monsieur Z. suite au harcèlement et à son licenciement n'a pas de pertinence à cet égard, ce préjudice étant déjà réparé par les indemnités octroyées au terme du présent jugement.

L'indemnité de procédure sera fixée au montant de base de 2.400,00 €.

IV.6. L'exécution provisoire

La FN demande que l'exécution provisoire soit exclue.

En vertu de l'article 1397, l'exécution provisoire est de droit. Rien ne justifie en l'espèce de l'exclure, l'absence de risque d'insolvabilité de la FN étant insuffisant pour écarter l'exécution provisoire, dont le législateur a souhaité faire le principe.

La faculté de cantonner légalement prévue en vertu de l'article 1398 sera également maintenue, aucune urgence ne justifiant de l'exclure.

Le jugement à intervenir sera donc exécutoire par provision, conformément à l'article 1397 du Code Judiciaire, la faculté de cantonnement étant maintenue.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande de Monsieur Z. recevable et fondée dans la mesure ci-après.

Condamne la FN à payer à Monsieur Z. :

- **1.569,02 €** à titre d'amende civile telle que prévue à l'article 7 § 1 de la CCT n° 109 ;
- **20.397,22 €** à titre d'indemnité de harcèlement prévue par l'article 32*decies* §1/1, 2° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail ;
- **13.336,64 €** à titre d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable prévue par l'article 9 §2 de la CCT n° 109.

Condamne la FN aux dépens, soit en faveur de Monsieur Z. :

- indemnité de procédure : 2.400,00 € ;
- contribution au fond d'aide juridique de deuxième ligne : 20,00 €.

Dit que conformément à l'article 1397 du Code judiciaire, le présent jugement est exécutoire par provision, avec faculté de cantonnement.

AINSI jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

BAR Stéphanie,
SELBIANI Dominique,
GILLES Pol,

Juge président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

Le Président et les Juges sociaux,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **16/10/2020 par LAHAYE Jean-François**, Juge suppléant président la chambre, désigné pour le prononcé par ordonnance du Président (article 782*bis* du code judiciaire) assisté de **FAUVILLE Carine**, Greffier délégué,

Le Président et le Greffier,