

Chambre 1
Numéro de rôle 2022/AM/120
Axxxx Oxxxxxx / GRAND HOPITAL DE CHARLEROI (GHdC) ASBL
Numéro de répertoire 2022/ 881
Arrêt contradictoire, définitif.

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique extraordinaire  
du 15 juin 2022**

r- COVER 01-DDD02762639-0001-0037-01-01-71

EW  
22v"



Droit du travail — Contrat de travail d'employé.

Travailleur occupé au service d'une institution hospitalière et affecté au service financier (relations avec la patientele).

Travailleur protégé.

Délégué syndical et délégué élu du personnel au Conseil d'entreprise et au Comité pour la prévention et la protection au travail.

Demande d'autorisation de licenciement pour motif grave introduite par l'employeur — loi du 19/03/1991.

Travailleur accusé de s'être rendu coupable de faits constitutifs de harcèlement moral et sexuel à l'encontre d'une collègue de travail, de comportements agressifs à l'égard de collègues et de membres de la hiérarchie ainsi qu'à l'égard de patients.

Victime déposant une plainte pénale auprès de la police ainsi qu'une demande d'intervention psychosociale formelle individuelle auprès de la conseillère en prévention — aspects psychosociaux.

Avis émis par cette dernière concluant à la matérialité du harcèlement moral.

Attestations de témoins respectant le prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire couplées à des enquêtes par témoins permettant de conclure, également, à la réalité des faits de harcèlement moral, d'agressivité et d'intimidation à l'égard de la victime ayant déposé plainte mais, aussi, à l'égard d'autres collègues de travail.

Comportements du travailleur constituant un motif grave.

Confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a déclaré fondée la demande de levée de protection introduite par l'employeur aux fins de procéder au licenciement du travailleur pour motif grave.

Article 578, 1<sup>o</sup> du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE:

1. Monsieur Axxxx Oxxxxx, (RRN xx.xx.xx.xxx.xx), domicilié à xxxxxxxxxxxx,
2. La CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX (en abrégé CGSLB), (BCE xxxx.xxx.xxx), dont les bureaux sont sis à xxxxxxxxxxxx,
3. La CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX (en abrégé CGSLB), Zone de CHARLEROI, (BCE xxxx.xxx.xxx), dont les bureaux sont sis à xxxxxx,

Parties appelantes, défenderesses originaires, comparissant par leur conseil Maître M. JADIN substituant Maître O. LAMBERT, avocat à NAMUR,

CONTRE :

L'ASBL GRAND HOPITAL DE CHARLEROI (en abrégé GHdC), (BCE xxx.xxx.xxx), dont le siège social est établi à xxxxx,

Partie intimée, demanderesse originaire, comparissant par son conseil Maître K. DELLA SELVA substituant Maître S. ROGER, avocat à WATERMAEL-BOITSFORT.

\*\*\*\*\*

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête reçue au greffe de la cour le 30/03/2022 et visant à la réformation d'un jugement prononcé contradictoirement en cause d'entre parties par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, y siégeant le 21/03/2022;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'ordonnance prise en application de la loi du 19/03/1991 fixant les délais pour conclure et la date de plaidoiries, rendue le 22/04/2022;

Vu, pour les appelants, leurs conclusions d'appel reçues au greffe le 29/04/2022;

Vu, pour l'intimé, ses conclusions de synthèse d'appel reçues au greffe le 16/05/2022;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 20/05/2022 de la 1<sup>ère</sup> chambre ;

Vu le dossier des parties;

\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL

Par requête reçue au greffe le 30/03/2022, Monsieur AXXXX OXXXXX , la CGSLB et la CGSLB — Zone de Charleroi ont relevé appel d'un jugement contradictoire en cause d'entre parties, prononcé le 21/03/2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

L'appel élevé à l'encontre de ce jugement a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT:1. Les faits de la cause et les antécédents de la procédure

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur AXXXX OXXXXX , né le xx/xx/xxxx, est entré au service de l'ASBL GRAND HOPITAL DE CHARLEROI (en abrégé GHdC), le 04/10/1999, dans le cadre d'un contrat de travail d'employé conclu à durée indéterminée et à temps plein, et a été affecté au sein du « service finance patients » (cellule relation patients) : dans ce cadre, il avait pour tâche d'assurer la gestion et le service des « relations patients » pour toutes les questions relatives à la facturation via les procédures internes et externes de prévention, de contrôle, de récupération et de recouvrement.

Il n'est pas contesté qu'en 2012, Monsieur AXXXX OXXXXX a été désigné par la CGSLB en qualité de délégué syndical et en 2016 ainsi qu'en 2020, outre sa fonction de délégué syndical, il a été élu délégué du personnel au Conseil d'entreprise(CE) et au Comité de prévention et de protection au travail (CPPT).

Le 25 janvier 2021, un inspecteur de la police de Charleroi s'est présenté au GHdC dans le cadre de la plainte pour harcèlement moral et sexuel déposée par Madame HXXXX à l'encontre de Monsieur AXXXX OXXXXX . Il a procédé à l'audition de Monsieur G. SXXXXX(directeur général du GHdC) et l'a informé qu'il allait prochainement entendre des membres du personnel dont Madame MXXXXXXX et Madame MXXXXXXX.

Informé de cette plainte, le GHdC a entendu le même jour Madame HXXXX, Madame MXXXXXXX, Madame MXXXXXXX et Monsieur AXXXX OXXXXX et le lendemain Monsieur LXXXXXX, Madame D'XXXXXXX et Madame MOXXXXXX.

A la suite de ces auditions, le GHdC adressa à Monsieur AXXXX OXXXXX le courrier recommandé suivant daté du 26 janvier 2021 (pièce 1 — dossier du GHdC) et en adressa une copie à la CGSLB et la CGSLB - Zone Charleroi (pièces 2 et 3 — dossier du GHdC) :

« A la suite de votre candidature présentée par la CGSLB dans le cadre des élections sociales de 2020, vous avez été élu membre du conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail. En raison de votre statut, nous vous informons dans le cadre de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux entreprises et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, de notre intention de procéder à votre licenciement pour motif grave.

Vous êtes occupé au sein de notre association en qualité d'employé au sein du service financier patients (cell. Rel. Patients).

Les manquements que vous avez commis, qui selon nous rompent toute confiance et qui rendent définitivement impossible toute collaboration future, sont décrits ci-dessous.

Le GHdC vous reproche d'avoir eu un comportement inadéquat et inacceptable à l'égard de collègues de travail, dont Madame M. Hxxxx.

Nous avons acquis la connaissance certaine de ces faits ce lundi 25 janvier 2021, après que l'Inspecteur de police, Monsieur Lxxxxxxx, ait contacté le Directeur général du GHdC, Monsieur G. Sxxxxxx, aux fins de son audition en raison de faits de harcèlement moral et sexuel sur la personne de Madame M. HXXXX commis par vous-même.

La chronologie des faits est la suivante :

Le lundi 25 janvier 2021 à 10h00, Monsieur G. Sxxxxxx est entendu par Monsieur Lxxxxxxx, d'abord en présence de Mesdames Exxxxx Axxxxxx, Directrice financière du GHdC, et Vxxxxxxx Gxxxxxxx, Directrice des Ressources Humaines du GHdC, et ensuite seul.

Monsieur Lxxxxxxx confirme que Madame Hxxxx a porté plainte pour harcèlement moral et sexuel à votre encontre, et ceci, tant auprès de la police qu'auprès du Service Externe de Protection et Prévention des Travailleurs (SEPP), Cohézio.

Il ne cache pas l'ampleur du problème dénoncé et nous annonce qu'il va procéder à une quinzaine de convocations de témoins, membres du personnel GHdC, dans les meilleurs délais.



Parmi ceux-ci, il mentionne Madame S. Mxxxxxxx, une de vos collègues de travail et Madame D. MAxxxxxxx, votre supérieur hiérarchique.

Vu l'ampleur des faits présentés par l'inspecteur de police, le GHdC décide de réagir immédiatement et d'entendre le même jour:

- Madame M. Hxxxx
- Madame S. Mxxxxxxx
- Madame D. MAxxxxxxx
- Vous-même

Le 25 janvier 2021 à 13h30, Madame Hxxxx est entendue. Elle fait part de ce qu'elle ne cesse de subir de votre part des pressions quotidiennes et répétées. Elle indique également avoir été victime de deux agressions sexuelles.

En ce qui concerne les pressions, elle déclare ceci :

- Vous créez une ambiance de travail hostile et malsaine.
- Vous lui téléphonez à de nombreuses reprises et avec insistance pour le même sujet, raccrochez, rappelez, etc. pour « lui retourner le cerveau » et la déstabiliser.  
Vous tentez de la manipuler en évoquant votre ancienne amitié et lui assurez que si elle ne va pas dans votre sens « ce sera mauvais pour votre diabète ».
- Vous usez et abusé de votre statut de délégué du personnel en clamant haut et fort que vous êtes totalement « intouchable ».
- Vous vous targuez d'être investi d'une « toute puissance » grâce à vos relations, notamment avec Monsieur Sxxxxx.
- Vous être grossier et l'insultez sans cesse de « connasse, collabo, ».
- Vous n'hésitez pas à lui demander de « fermer sa gueule » dès le matin.
- Vous faites preuve d'une méchanceté sans limite. Vos grossièretés visent parfois d'autres collègues. Ainsi, vous vous adressez à Madame Ixxxx Mxxxxx en lui disant qu'elle est « pleine de pus » en référence à son poids.
- Vous vous montrez dénigrant à l'égard de Madame Hxxxx par ces propos : « tu vas aller en hôpital psychiatrique et attraper la maladie de ta mère ».
- Vous vous mettez en colère et frappez dans les murs.



- Travaillant au service financier patients (cell. Rel. patients), vous n'hésitez pas dénigrer l'institution auprès des patients : « le GHdC vous baise ».
- Vous faites en sorte de créer des clans au sein du service et essayez de monter ses membres les-uns contre les autres ; celui qui refuse de prendre parti (Axxxx Lx gxxxx) est dénommé par lui « le Suisse » en raison de sa neutralité
- Vous régnez pas la terreur: dès que certaines personnes vous indiquent que votre comportement n'est pas normal, vous n'hésitez pas à les menacer de les poursuivre en diffamation et à faire référence à votre statut de délégué syndical.
- Madame Hxxxx est tellement prise de terreur, qu'elle a peur des représailles, et notamment de perdre son emploi.

En ce qui concerne les agressions à connotation sexuelle, elle déclare ceci :

- Elle vous décrit comme « quelqu'un qui a les mains baladeuses ».
- Elle rapporte également deux faits traumatisants :
  - En 2015 et 2016, vous avez essayé de « la tripoter et de l'embrasser de force ». A chaque reprise, elle s'est débattue et a réussi à vous échapper ; elle en est sortie très perturbée, et en larmes.
  - Elle déclare qu'ensuite, vous l'avez menacé de représailles et d'une plainte en diffamation si elle rapportait les faits.
  - Elle est tellement terrorisée qu'elle décide de se taire et de ne pas porter l'affaire plus avant.
  - En 2016, une collègue, Madame Mxxxxxxx, a été témoin de la fin de l'altercation.

Aujourd'hui, Madame Hxxxx déclare qu'elle est à bout et qu'elle ne peut plus supporter votre comportement à son encontre. Elle est à ce point épuisée psychologiquement qu'elle se présente au travail avec la boule au ventre de devoir travailler avec vous et vit dans la peur de vos multiples agressions.

Sentant qu'elle est arrivée à un point de non-retour — elle est actuellement en incapacité de travail —, elle a décidé de porter plainte, la situation n'ayant que trop duré.

Le lundi 25 janvier 2021 à 14h30, Madame S. Mxxxxxxx est ensuite entendue et déclare ceci :



- « En 2009, j'ai subi de la part de Mr O. Axxxx Oxxxxx , un geste déplacé, sans aucun consentement de ma part » ; elle vous a remis à votre place, et il n'y a plus eu de suites.
- Elle a été témoin en 2016 (cf. plus haut) de l'altercation entre vous-même et Madame Hxxxx : «je suis rentrée dans la pièce par surprise, dans ce petit local caché du public; à ma vue il s'est écarté d'elle, elle avait les larmes aux yeux et son rouge à lèvres avait disparu ; son visage était complètement défait ; il s'est mis à la consoler, et en même temps à lui demander de se taire, sinon elle en subirait les conséquences ».  
Madame Hxxxx lui a demandé de n'en parler à personne, car elle avait peur des conséquences possibles.
- « Monsieur Axxxx Oxxxxx a été violent avec une autre collègue, Madame I. Mxxxxxxxxx ».
- « Il a des sautes d'humeur : il crie, il engueule, et puis il devient cajoleur et dit que c'est pour ton bien, sous prétexte qu'il est ton ami ».
- «Je le connais depuis longtemps, il joue habilement de cette amitié, comme il joue de son statut de syndicaliste protégé;; il est menaçant, et violent)) « Il est possible même qu'il soit violent et qu'il frappe ses conquêtes féminines ».

Le lundi 25 janvier 2021 à 15h00, Madame D. MAxxxxxxxx, votre responsable (N+1) est également entendue et déclare ceci :

- Elle a pris ses fonctions au GHdC début 2016; elle décrit votre relation professionnelle comme « un calvaire)) qui a commencé 3 semaines après sa prise de fonction.
- Vous n'acceptez pas le principe de hiérarchie.
- Vous êtes très menaçant : « par exemple, lors d'une réunion, il s'est levé et est venu vers moi dans une attitude menaçante : pour éviter le grabuge, j'ai dû interrompre et annuler cette réunion ».
- A la suite de votre élection, elle a espéré que la situation se calmerait dès lors que votre présence dans la cellule avait été réduite pour que vous puissiez consacrer le reste de votre temps à votre activité syndicale. A son grand regret, ce n'est pas le cas.
- Vous sapez toutes les initiatives au niveau du service, et menez sans cesse des procès d'intention.
- Vous gâchez toute l'ambiance de travail et montez les collègues les uns contre les autres.
- Tout le monde vit dans la crainte de vos sautes d'humeur et de toute action que vous pourriez prendre à leur égard.





- Vous êtes narquois et ironique avec elle. Beaucoup de vos interventions sont ponctuées de « Oui chef, bien chef ».
- Plus récemment, vous avez essayé de constituer un clan contre Madame Hxxxx : un jour vous avez téléphoné 9 fois à Monsieur A. Lxxxxxxx pour le rallier « à votre cause » en lui disant que si on n'était pas avec vous, on était contre vous, et qu'il faudrait en assumer les conséquences.
- Vous adoptez des attitudes menaçantes et violentes avec des collègues : «je vais te mettre mon poing dans la gueule », mais toujours en menaçant de procès en diffamation pour ceux qui voudraient se plaindre.

Le lundi 25 janvier 2021 à 16h00, vous êtes entendu en présence d'un délégué syndical CGSLB.

Au courant des diverses interventions de la journée, puisque l'inspecteur de police a distribué les convocations sur le site où vous travaillez, vous indiquez que la situation est grave, mais que cela ne vous concerne pas. Vous déclarez être choqué des faits qui vous sont imputés.

Vous indiquez ne pas être responsable de la situation chaotique au sein du service financier patients (cell. Rel. Patients) et indiquez que « ça a débuté à l'occasion d'un changement de planning, assez récemment, et puis cela a pris une ampleur inattendue ».

Le mardi 26 janvier 2021, nous avons entendu d'autres collègues (Axxx Lx gxxx, A. D'xxxxxxx et I. MOxxxxxx) dont les noms avaient été cités lors des auditions du jour précédent. Ceux-ci confirment votre comportement déviant.

A l'issue de ces auditions, le GHdC retient les éléments forts suivants :

- Vous usez et abusez incontestablement de votre statut syndical en vous clamant « intouchable » ;
- Vous êtes menaçant, agressif, manipulateur, déstabilisant, grossier, intimidant ;
- Aussi bien avec vos collègues qu'avec certains patients, ce qui est de nature à nuire incontestablement à la réputation de l'Hôpital.

Votre comportement n'est certainement pas celui que le GHdC est en droit d'attendre d'un de ses employés et encore moins de la part d'un délégué du personnel dont la mission majeure est de défendre les intérêts de l'ensemble du personnel ainsi que de promouvoir leur bien-être.

Au regard de ce qui précède, vos agissements sont intolérables.

Par ailleurs, ce n'est pas la première fois que votre comportement pose problème. En effet, le 25 juin 2020, vous avez fait l'objet d'un avertissement sérieux, en raison d'un comportement plus que problématique et qui appuie votre sentiment d'être « tout puissant ».

Il vous était reproché les éléments suivants :

- Absence de votre poste de travail sans prévenir ;
- Comportement colérique à l'égard de vos collègues et devant les patients en attendant dans la salle d'attente ;
- Déconnexion du logiciel call pendant les heures de travail;
- Avertissement à la dernière minute de votre absence;
- Absence de régularisation de vos heures FL;
- Absence de demande de télétravail ;
- Absence de remise des rapports.

Dans cet avertissement, nous vous rappelions les valeurs intrinsèques défendues par le GHdC, à savoir l'humanisme, la considération du patient, le respect des collègues de travail et l'implication dans le projet collectif.

De même, il vous était indiqué que votre comportement était non seulement préjudiciable aux bonnes relations avec vos collègues et responsables hiérarchiques, ainsi qu'à la réputation de l'hôpital vis-à-vis de ses patients.

Les divers avertissements verbaux et les excuses formulées n'ayant pas mené à une amélioration, le GHdC vous informait qu'en cas de récurrence, des sanctions plus radicales seraient prises à votre encontre.

Il s'agit d'une circonstance aggravante.

Force est de constater que vous ne prenez pas la mesure de votre comportement.

Les dénonciations faites le 25 janvier 2021 sont à ce point grave qu'elles exigent une réaction sans délai de notre part.

Le GHdC ne pouvant tolérer de tels agissements, nous mettons aujourd'hui votre organisation syndicale (CGSLB) au courant de notre intention de vous licencier pour motif grave, et ce compte tenu de votre qualité de travailleur protégé au sens de la loi du 19 mars 1991 portant régime particulier de licenciement. Vous trouverez une copie des courriers en annexe.

Nous adressons par ailleurs, une requête au Président du Tribunal du travail compétent, comme prévu par la procédure de la loi précitée.

Dès lors qu'il envisageait de licencier Monsieur AXXXX OXXXXXX pour motif grave, le GHdC initia à son encontre la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail en saisissant le 26/01/2021 Madame la Présidente du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, en vue de la reconnaissance des faits susmentionnés comme étant constitutifs de motif grave.

Par ordonnance du 10/02/2021, Madame la Présidente du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, acta l'absence de conciliation et ordonna la suspension du contrat de travail de Monsieur AXXXX OXXXXXX .

La présente procédure a été diligentée par citation comme en référé lancée le 12/02/2021.

En date du 04/02/2021, Madame HXXXX a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle auprès du Service Externe de Prévention et de Protection des Travailleurs (en abrégé SEPP), COHEZIO, pour harcèlement moral et sexuel à l'encontre de Monsieur AXXXX OXXXXXX .

Parallèlement à l'action judiciaire diligentée par le GHdC et à la plainte formelle pour harcèlement moral et sexuel déposée par Madame HXXXX, l'inspecteur de police de Charleroi, Monsieur LXXXXXXXX, a poursuivi son enquête et a entendu plusieurs membres du personnel du GHdC.

Par jugement prononcé le 26/04/2021, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après avoir dit la demande du GHdC recevable et dit qu'il n'y avait pas lieu de surseoir à statuer en raison de la plainte pénale déposée par Madame HXXXX, a, avant de statuer sur le fondement de la demande, ordonné d'office, en application de l'article 916 du Code judiciaire, la preuve par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, des faits précis, pertinents et admissibles suivants :

r PAGE D1-00002762639-01311-0037-01-01-71

e.4121

Et.

- « 1. Entre 2015 et janvier 2021, Monsieur AXXXX OXXXXXX a adopté les comportements suivants :
- A l'égard de Madame HXXXX de manière répétée :
    - o Il a été insultant ou dénigrant mettant notamment en cause sa santé mentale.
    - o Durant l'exercice de ses fonctions, il a perturbé sa tranquillité en l'interpellant de manière intempestive ou en s'adressant à elle en haussant le ton/sur un ton inapproprié.
    - o Pour des motifs futiles, il lui faisait des reproches ou mettait en cause la qualité de son travail, ses aptitudes ou son comportement.
    - o II a fait pression sur elle en lui faisant craindre des représailles si elle s'opposait à son point de vue.
  - A l'égard de Madame I. MOxxxxxxx:
    - o II a été insultant ou dénigrant en stigmatisant son surpoids.
  - A l'égard de collègues :
    - o Il a eu un comportement violent, agressif ou tenu des propos menaçant.
    - o Il faisait état de sa fonction de délégué syndical pour dissuader quiconque de formuler des doléances à son encontre.
  - A l'égard de patients, il s'est montré insultant, a dénigré l'institution hospitalière ou a adopté un comportement irrespectueux.
2. Entre 2015 et 2020, Madame HXXXX s'est ouverte auprès de collègues concernant certains comportements inappropriés (notamment à connotation sexuelle) de Monsieur AXXXX OXXXXXX à son égard. ».

Le tribunal a dit pour droit que dans le cadre des enquêtes directes ordonnées par ses soins et sans préjudice de tout autre témoin que le GHdC entendait faire auditionner, devaient être obligatoirement entendues les personnes suivantes en qualité de témoins: Madame D. MAXXXXXXXXX, Monsieur A. LXXXXXXXX, Madame A. D'XXXXXXXX, Madame A. Gxxxxx, Madame I. MOXXXXXXXX, Madame E. Kxxxxxx et Madame M.-N. Cxxxxx.

Les enquêtes directes ordonnées d'office par le tribunal se sont tenues les 07/06/2021, 15/06/2021 et 17/06/2021.

Tous les témoins dont l'audition avait été ordonnée par le tribunal ont été entendus sous la foi du serment.

Cependant, l'audition de trois autres témoins a été réclamée par le GHdC, à savoir Mesdames PXXXX, MXXXXXXXXX et VXXXXXXXXX qui ont été auditionnées sous la foi du serment le 15/06/2021.

Il est à noter que Monsieur AXXXX OXXXXXX n'a pas sollicité la tenue d'enquêtes contraires.

En date du 16/07/2021, COHEZIO a remis son rapport suite à la demande d'intervention psychosociale formelle individuelle par harcèlement moral et harcèlement sexuel, introduite le 04/02/2021 par Madame HXXXX.

La conseillère en prévention externe a conclu ses investigations comme suit: « *Nous manquons d'éléments pour affirmer l'existence d'un harcèlement sexuel. Par contre, nous pouvons reconnaître l'existence d'un harcèlement moral de Monsieur AXXXX OXXXXXX l'encontre de Madame HXXXX considérant l'ensemble des comportements mis en place par ce dernier* ».

Par jugement du 21/03/2022, le tribunal du travail est arrivé à la conclusion selon laquelle les comportements prouvés de Monsieur AXXXX OXXXXXX rendaient toute collaboration définitivement impossible dès lors que :

ils attestaient d'une forme d'agressivité et/ou d'intimidation récurrente de Monsieur AXXXX OXXXXXX à l'égard de collègues dès qu'un différend surgissait entre eux;

les comportements de Monsieur AXXXX OXXXXXX s'étaient intensifiés à l'égard de Madame HXXXX à partir d'octobre 2020 et ce, malgré l'avertissement du 25/06/2020.

Ainsi, le tribunal a conclu que dans ces conditions, les comportements précités — mentionnés dans les courriers du 26/01/2021 et dont l'ampleur avait été portée à la connaissance du GHdC grâce aux auditions réalisées les 25 et 26/01/2021 — constituaient en eux-mêmes un motif grave. Par conséquent, sans devoir examiner les autres comportements problématiques énoncés dans les courriers du 26/01/2021, les premiers juges ont autorisé le licenciement de Monsieur AXXXX OXXXXXX pour motif grave.

Monsieur AXXXX OXXXXXX ainsi que la CGSLB et la CGSLB — Zone de Charleroi interjetèrent appel de ce jugement.

**OBJET DE LA REQUETE D'APPEL**

Monsieur AXXXX OXXXXX déclare contester l'appréciation effectuée par le premier juge et développe à l'appui de sa requête d'appel l'argumentation suivante :

- Son comportement ne doit pas être analysé comme étant de type agressif. Il rappelle être entré en service auprès du GHdC en 1999 et n'avoir fait l'objet que d'un seul avertissement, en juin 2020, pour des faits qui se seraient produits en 2016.
- Les incidents qui sont relatés par différents collègues constituent des faits isolés — contestés pour la plupart et remontant pour bon nombre d'entre eux à plusieurs années — et ne permettent pas d'établir qu'il aurait fait preuve de manière régulière, voire journalière, d'un comportement agressif tant à l'égard de ses collègues que des patients du GHdC.
- Monsieur AXXXX OXXXXX admet s'être rendu coupable de certains « écarts de conduite » qui constituent, toutefois, des faits isolés et s'inscrivent dans un contexte particulier.
- Il ne conteste pas qu'effectivement un conflit l'a opposé à Madame HXXXX en octobre 2020 suite à une modification de planning. Il déclare, toutefois, ne pouvoir adhérer à l'analyse effectuée par le premier juge lorsque celui-ci affirme qu'il aurait adopté des comportements insultants, dénigrants, violents ou visant à user de pressions pour parvenir à s'imposer à l'égard de Madame HXXXX.
- Monsieur AXXXX OXXXXX conteste avoir fait preuve de harcèlement sexuel à l'encontre de Madame HXXXX. Il dénonce le caractère unilatéral des accusations de cette dernière ainsi que les témoignages recueillis par le premier juge desquels il apparait que leurs auteurs n'ont jamais été témoins directs des faits dénoncés par Madame HXXXX.

Les déclarations de Madame HXXXX sont d'autant plus sujettes à caution que:

- o celle-ci n'a jamais déposé de plainte formelle ou informelle à son encontre avant le mois de janvier 2021 pour des faits constitutifs de harcèlement moral ou sexuel alors qu'ils travaillent ensemble depuis plusieurs années ;
- o Madame HXXXX a sollicité, en 2016, sa mutation vers le «Service financier patients » où il était occupé ;
- o les échanges SMS et Messenger produits aux débats démontrent qu'il entretenait une relation empreinte d'amitié avec Madame HXXXX depuis de nombreuses années et, plus, particulièrement, depuis qu'ils travaillent ensemble dans le même département ;
- o la plainte déposée par Madame HXXXX est intervenue dans un contexte précis à savoir celui de sa fin d'incapacité de travail laquelle ne pouvait plus être prolongée ce qui la conduisait à devoir réintégrer le service où il travaillait sauf à déposer plainte à son encontre.

- Monsieur AXXXX OXXXXXX relève que le premier juge a, totalement, fait fi du contenu des attestations déposées par ses soins et rédigées par d'anciens collègues qui, tous, affirmaient n'avoir rencontré aucune difficulté avec lui.

Il indique, sur base du témoignage de Monsieur LXXXXXX, collègue qui prestait dans son service, qu'au sein de celui-ci régnait une ambiance familiale propice à l'humour mais qui ne revêtait jamais un caractère blessant.

Monsieur AXXXX OXXXXXX entend, également, souligner que Madame HXXXX adoptait à l'égard des hommes un « comportement tactile » qui pouvait prêter à confusion sur la portée de ses intentions et met en exergue les conclusions arrêtées par le rapport du service externe de Prévention et de Protection du Travail COHEZIO selon lesquelles aucune preuve objective d'un harcèlement sexuel n'a pu être rapportée.

En conclusion, Monsieur AXXXX OXXXXXX estime que la réalité du motif grave n'est pas démontrée par le GHdC de telle sorte qu'il sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a déclaré la demande de levée de protection formulée par le GHdC fondée.

#### **POSITION DU GHdC**

Le GHdC sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce que :

les faits reprochés à Monsieur AXXXX OXXXXXX constituent des motifs graves et justifient

son licenciement sans préavis ni indemnité ;

il s'est vu autoriser à licencier Monsieur AXXXX OXXXXXX pour motif grave.

#### **DISCUSSION — EN DROIT**

##### **I. Fondement de la requête d'appel**

##### **I. 1. Quant à l'application de l'adage « le criminel tient le civil en l'état »**

##### **I. 1. a) Les principes applicables**

Le principe en vertu duquel « le criminel tient le civil en état » est inscrit à l'article 4, alinéa 1, de la loi du 17 avril 1878 contenant le titre préliminaire du Code de procédure pénale, selon lequel : « l'action civile peut être poursuivie en même temps et devant les mêmes juges que l'action publique. Elle peut aussi l'être séparément ; dans ce cas l'exercice en est suspendu tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique, intentée avant ou pendant la poursuite de l'action civile (...) ».

Cette disposition est d'ordre public (Cass., 23/4/1997, Pas., I, p. 490; Cass., 13/2/2001, Pas., I, p. 270).

Les principes que cette règle induit sont les suivants :

- 1) le criminel tient le civil en état c'est-à-dire que le juge civil ne peut se prononcer tant que le juge répressif ne l'a pas fait;
- 2) et le lie avec autorité de chose jugée c'est-à-dire que le juge civil ne peut s'écarter de ce qu'a décidé le juge répressif.

Encore faut-il que les faits reprochés soient de nature à rompre la confiance entre les parties et constituent un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3/7/1978.

Il s'imposera, donc, d'examiner le lien entre les faits établis sur le plan pénal et la confiance devant présider à la poursuite des relations contractuelles.

La Cour de cassation a rappelé l'enseignement suivant sur l'étendue de l'autorité de la chose jugée par le juge répressif pour le juge civil :

- 1) une décision de non-lieu rendue par une juridiction d'instruction en raison de charges insuffisantes n'a pas l'autorité de chose jugée pour le juge civil de sorte que celui-ci conserve son entier pouvoir d'appréciation sur les manquements reprochés au prévenu (Cass., 7/9/1982, Pas., 1983, I, p. 27) ;
- 2) l'autorité « erga omnes » de la chose jugée sur l'action publique s'attache à ce qui a été certainement et nécessairement jugé par le juge répressif en prenant en considération tant les motifs que le dispositif de la décision (Cass., 26/6/1997, J.L.M.B., 1998, p. 997) et pour autant que la décision ait été rendue au dernier degré de juridiction (Cass., 3/10/2001, R.D.P., 2002, p. 327) ;
- 3) les décisions des juridictions d'instruction n'ont, en principe, pas autorité de chose jugée. Un arrêt de non-lieu n'empêche pas la partie civile d'intenter ultérieurement une action devant les juridictions civiles (Cass., 2/4/2003, J.T. 2004, p. 47) (voyez F. Lagasse, « Motif grave et poursuites pénales » in « Le congé pour motif grave » Anthemis, 2011, pp. 294 et 295).

Pendant, pour que l'adage « le criminel tient le civil en état » s'applique, il faut que « l'action publique soit intentée soit par l'ouverture d'une instruction, soit par une citation directe du procureur du Roi ou de la partie civile ; une plainte suivie d'une simple information du parquet, en dehors d'une mise à l'instruction, ne peut justifier la suspension d'une instance civile » (H.D. Bosly et D. Vandermeersch, « Droit de la procédure pénale », Bruxelles, La Charte, 2008, p. 251 et les références citées ; voyez aussi : L. TEPER, « Point sur : le pénal tient le civil en l'état », JT 2018/11, p. 251).

D'autre part, cette règle n'est pas davantage d'application lorsque la décision à prononcer par le juge pénal n'est pas de nature à contredire la décision du juge civil ou à avoir la moindre influence sur la résolution du litige dont ce dernier est saisi (Voy. Cass., 9/3/1987, J.T.T., 1987, p. 128).



### 1. b) Application des principes au cas d'espèce

En l'espèce, Madame HXXXX a déposé en janvier 2021 une plainte pour harcèlement moral et sexuel à l'encontre de Monsieur AXXXX OXXXXXX auprès de la police de Charleroi.

De son côté, Monsieur AXXXX OXXXXXX a, à une date indéterminée, déposé plainte pour dénonciation calomnieuse à l'encontre de Monsieur SXXXXXX, directeur général du GHdC.

A l'audience du 20/05/2022, Monsieur AXXXX OXXXXXX a déclaré qu'il avait été informé que la plainte de Madame HXXXX avait été classée sans suite par le parquet de Charleroi : aucune preuve de ses allégations n'a, toutefois, été produite aux débats par Monsieur AXXXX OXXXXXX .

Par ailleurs, ce dernier a, également, déclaré à l'audience qu'il n'avait pas été informé des suites réservées à sa plainte dirigée contre Monsieur SXXXXXX de telle sorte que la cour de céans suppose qu'elle est toujours à l'information auprès du parquet de Charleroi.

En tout état de cause, il n'est nullement établi que Madame HXXXX, qui n'est pas partie à la cause, aurait « neutralisé » le classement sans suite de sa plainte pénale en saisissant un juge d'instruction ou en citant directement Monsieur AXXXX OXXXXXX devant le tribunal correctionnel.

D'autre part, il n'est pas allégué qu'une action publique a été diligentée suite à la plainte déposée par Monsieur AXXXX OXXXXXX à l'encontre de Monsieur SXXXXXX.

Partant de ce double constat, le dépôt de plainte tant de Madame HXXXX que de Monsieur AXXXX OXXXXXX ne saurait suffire à suspendre la présente procédure.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel quant à ce.

### I. 2. Quant au respect par le GHdC du délai de 3 jours

L'article 4, § 1, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel dispose ce qui suit :

*« L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail ».*

Le délai de 3 jours ouvrables pour notifier le licenciement pour motif grave ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne compétente pour licencier acquiert la connaissance suffisante des faits fautifs qui constituent la base du congé pour motif grave.

Tel qu'il ressort de l'exposé des faits, la prise de connaissance des faits est intervenue lorsque Monsieur SXXXXXX Directeur général du GHdC, a été auditionné par Monsieur LXXXXXXX, inspecteur de la police de Charleroi, en raison de la plainte pour harcèlement moral et sexuel déposée par Madame HXXXX à l'encontre de Monsieur AXXXX OXXXXXX .

La connaissance de leur ampleur est intervenue grâce aux auditions réalisées dans la foulée les 25 et 26 janvier 2021.

C'est, en effet, à cette date que les personnes compétentes pour procéder aux licenciements au sein du GHdC ont acquis la connaissance suffisante et certaine des faits graves imputés à Monsieur AXXXX OXXXXXX .

En informant le 26 janvier 2021 Monsieur AXXXX OXXXXXX , son organisation syndicale et le tribunal du travail de son intention de procéder au licenciement de Monsieur AXXXX OXXXXXX , le GHdC a respecté le délai de trois jours ouvrables prescrit par l'article 4 de la loi du 19 mars 1991.

Par ailleurs, la citation comme en référé lancée le 12/02/2021 est régulière dans le temps puisqu'elle a été signifiée dans le délai de 3 jours de l'ordonnance présidentielle du 10/02/2021 constatant l'impossibilité pour les parties de se concilier et ordonnant la suspension du contrat de travail de Monsieur AXXXX OXXXXXX .

Au demeurant, Monsieur AXXXX OXXXXXX ne contesta pas, en degré d'appel, le respect par le GHdC des délais prescrits par l'article 4, §1 de la loi du 19/03/1991.

I. 3. En ce qui concerne la matérialité des faits qui circonscrivent le débat judiciaire

L'article 4, § 3, de la loi du 19/03/1991 précise que « l'employeur doit faire mention dans les lettres dont question ci-avant, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail ».

L'article 7 poursuit en ajoutant qu'en l'absence de conciliation, la citation lancée par l'employeur « mentionne le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § Aucun autre motif ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail ».

Comme le relèvent P. BLONDIAU, C. CANAIIA et N. HAUTENNE, les lettres adressées par l'employeur tant au travailleur protégé qu'à l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature « ont pour objet de lier le débat judiciaire ultérieur, le souci du législateur étant de voir préciser et fixer, dès l'origine, les faits reprochés au travailleur » (« Protections contre le licenciement et non-motivation du congé:: vraies ou fausses exceptions ? » in « Motivation et motifs du congé », Actes de l'après-midi d'étude organisée par le département de droit économique et social de la Faculté de droit de l'U.C.L. le 27/05/2005, Kluwer, 2006, p. 93; H. DECKERS et A. MORTIER: « La notion de motif grave dans le cadre du licenciement des (candidats) représentants du personnel » in « La protection des représentants du personnel », Anthemis, 2011, p. 212).

I. 4. En ce qui concerne la précision des griefs reprochés à Monsieur AXXXX OXXXXXX mentionnés dans les courriers du 26/01/2021 adressés à Monsieur AXXXX OXXXXXX ainsi qu'à la CGSLB et à la CGSLB — Zone de Charleroi

De manière classique, la jurisprudence exige que l'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement (ou, comme en l'espèce, de l'intention de procéder au licenciement pour motif grave) soit précise (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, Larcier, 2<sup>ème</sup> édition, 2012, § 101, p. 91).

Comme l'observe avec pertinence B. PATERNOSTRE, « le ratio legis de ce principe est double : permettre à la partie qui a reçu le congé (ou, comme en l'espèce, l'intention dans le chef de l'employeur de procéder au licenciement pour motif grave) de connaître le(s) fait(s) qui lui est(sont) reproché(s) et au juge d'apprécier la gravité du(des) motif(s) invoque(s) et de vérifier s'il(s) s'identifie(nt) avec celui(ceux) qui est(sont) allégué(s) devant lui » (B. PATERNOSTRE, « La précision du motif grave — le clair ou l'obscur ? » in « Le congé pour motif grave », Anthemis, 2011, p. 144).



La Cour de Cassation se prononce sans aubages en ce sens (Cass., 02/10/1976, Pas., I, p. 1054; Cass., 27/02/1978, Pas. I, p. 737 ; Cass., 24/03/1980, Pas., I, p. 901).

Comme l'enseignant C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « La notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments pour autant que son contenu permette la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu (ou, comme en l'espèce, envisageait d'être rompu) et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir, à tout le moins, le « point de départ » de cette vérification » (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., § 104).

En clair, la lettre de congé pour motif grave (ou comme en l'espèce celle mentionnant l'intention, dans le chef de l'employeur, de procéder au licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé) doit qualifier les faits en telle manière que le travailleur puisse connaître exactement ce qui lui est reproché sans équivoque possible et soit à même de se défendre en justifiant son attitude et que le juge soit en mesure de vérifier la conformité de ces faits avec ce qui est allégué devant lui.

En l'espèce, la description des faits constitutifs de motif grave est rédigée avec une précision suffisante pour informer Monsieur AXXXX OXXXXXX (et son organisation syndicale) des faits lui reprochés et leur permettre de se défendre : elle offre, également, à la cour la possibilité de vérifier que les motifs plaidés devant elle s'identifient avec ceux mentionnés dans les lettres du 26/01/2021.

I. 5. En ce qui concerne la réalité et la gravité des manquements imputés à Monsieur AXXXX OXXXXXX

I. 5. a) Les principes applicables

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 03/07/1978 définit le motif grave comme suit:

*« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».*

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, [www.iuridat.be](http://www.iuridat.be) ; C.T. Liège, 2/2/2006, [www.iuridat.be](http://www.iuridat.be) ; C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Chr. D.S., 2006, p. 135) :

1. l'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990, I, p. 215).

2. la propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, [www.Juridat.be](http://www.Juridat.be)).

La Cour de cassation en conclut que « *cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles* » (Cass., 6/3/1995, J.T.T. 1995, p. 281, note C. Wantiez).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/4/1997, Pas., I, p. 514).

D'autre part, comme l'observe avec pertinence H. DECKERS (« Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261), la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise. C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seraient de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave » (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238; Cass. 20/11/2006, [www.Juridat.be](http://www.Juridat.be)).

La notion de motif grave, au sens de la loi du 19 mars 1991, ne diffère pas de celle retenue dans le cadre de l'application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 (Exposé des motifs, Doc. Parl., Sén., sess. Ord. 1990-1991, n° 1105/1, p. 10 et Rapport, Doc. Parl. Ch. Rep., sess. Ord. R 1910-1991, n° 1471/3, p.10).

La Cour de Cassation rappelle, en effet, de manière constante, que pour apprécier la gravité du motif reproché à un travailleur protégé par la loi du 19 mars 1991, le juge ne peut se fonder sur d'autres critères que ceux prévus par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 (Cass., 27/1/2003, J.T.T. ; 2003, p. 121) : « *En considérant que dans un climat de lutte sociale, la faute lourde doit s'entendre d'agissements infiniment plus graves que ceux qui sont censurés habituellement et qu'il faut une intention de nuire qui excède les limites permises par le droit de grève lui-même, car la grève par elle-même est toujours destinée à nuire, la cour prend en considération d'autres critères que ceux que prévoit l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 et viole ainsi cette disposition légale* ».

Comme le relèvent avec pertinence H. DECKERS et A. MORTIER (art. cit., p. 194), « cette règle se déploie dans deux directions. D'une part, le fait que le travailleur ait la qualité de travailleur protégé ne peut conduire le juge à apprécier l'existence du motif grave avec plus de sévérité. D'autre part, cette circonstance ne constitue en aucun cas une circonstance atténuante qui devrait conduire le juge à rejeter le motif grave en l'appréciant avec moins de sévérité que s'il s'était agi d'un travailleur ordinaire. Cette double connotation apparaît notamment au travers de l'article 2, § 4, de la loi du 19 mars 1991 suivant lequel « le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé ». Elle se justifie, en outre, pleinement au regard du principe de non-discrimination. »

#### I. 5. b) Application des principes au cas d'espèce

En déterminant la cause juridique du congé, la notification opérée par l'envoi des lettres du 26/01/2021 à Monsieur AXXXX OXXXXX et à son organisation syndicale assure l'exercice du contrôle juridictionnel dont elle en délimite les contours.

En l'espèce, la cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement des fautes graves constitutives de motif grave mentionnées aux termes des lettres du 26/01/2021.

Ces faits sont, selon le GHdC, aggravés par de précédentes fautes professionnelles commises par Monsieur AXXXX OXXXXX à savoir des « écarts de conduite » qui lui ont valu d'être interpellé à ce sujet par la direction aux termes d'un avertissement lui notifié le 25/06/2020.

Le juge ne pourra pas écarter ces circonstances évoquées dans la lettre de manifestation de l'intention de licencier Monsieur AXXXX OXXXXX pour motif grave au motif qu'elles se seraient produites longtemps avant la rupture ou n'auraient pas été considérées comme graves à l'époque où les faits se sont produits ou, encore, auraient fait l'objet d'une sanction disciplinaire.

La Cour de cassation a rappelé ces principes aux termes d'un arrêt prononcé le 6/9/2004 (J.T.T., 2005, p.140) : « *Des faits antérieurs peuvent constituer un éclaircissement du grief invoqué comme motif grave; aucune disposition légale n'impose de délai dans lequel doivent s'être produits les faits antérieurs invoqués comme éclaircissement du motif grave* ».



Ces faits peuvent être de même nature que le motif grave (Cass., 28/3/1987, J.T.T., 1987, p. 494) ou de nature étrangère à celui-ci (Cass., 21/5/1990, Chr. D. Soc., 1990, p.11) mais il est requis qu'ils puissent éclairer la gravité de la ou des faute(s) grave(s) constitutive(s) de motif grave évoqué(s) dans la lettre de rupture.

La Cour de cassation cite, à titre d'éléments susceptibles d'éclairer la gravité du fait invoqué à titre de faute grave une lettre d'avertissement notifiée 9 mois avant le congé (Cass., 28/3/1988, J.T.T., 1989, p.82).

A noter, toutefois, que, si la thèse soutenue par la Cour de Cassation, le juge ne peut décider d'écarter ces circonstances pour la seule raison qu'elles étaient connues depuis longtemps, il n'en demeure pas moins qu'il peut s'en écarter s'il estime que ces faits ne constituent pas des circonstances aggravantes permettant d'éclairer le motif grave (Cass., 21/01/1991, JTT, 1991, p. 327).

Par ailleurs, la cour de céans observe que les faits reprochés à Monsieur AXXXX OXXXXXX reposent sur plusieurs témoignages de membres du personnel du GHdC lesquels ont été confirmés dans le cadre des enquêtes directes ordonnées d'office par le tribunal du travail, aux termes de son jugement prononcé le 26/04/2021 mais, également, par l'avis émis le 16/07/2021 par la Conseillère en prévention — aspect psychosociaux (COHEZIO) suite à la plainte formelle pour harcèlement moral et sexuel déposée par Madame HXXXX à l'encontre de Monsieur AXXXX OXXXXXX .

A cet effet, la cour de céans tient à rappeler qu'avant l'entrée en vigueur de la loi du 16 juillet 2012 modifiant le Code civil et le Code judiciaire en vue de simplifier les règles qui gouvernent le procès civil, rien n'empêchait une partie de produire, à l'appui de ses prétentions, des attestations écrites émanant de tiers. Celles-ci ne valaient, cependant, qu'au titre de présomptions de l'homme. Leur régime ne pouvait donc être assimilé à celui de la preuve testimoniale régissant le témoignage oral recueilli sous la foi du serment dans le cadre de la procédure dite « d'enquête » (articles 915 et suivants du Code judiciaire) (D. MOUGENOT, « La preuve, e<sup>lle</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2012, pp 303 et ss et 325 — 326) ».

Lorsque la preuve par présomptions est autorisée par la loi, le juge apprécie souverainement la valeur probante des présomptions sur lesquelles il fonde sa décision.

La loi ne requiert pas une pluralité de présomptions mais implique que lorsque plusieurs faits ou indices sont admis comme présomptions, celles-ci doivent être concordantes (Cass., 22/05/2014, J.T, 2014, p. 679).

La distinction entre preuve testimoniale et présomptions doit, cependant, être relativisée au regard de leur admissibilité et de leur force probante qui sont, en tous points, identiques.



Ainsi, en matière civile, tant la preuve testimoniale que les présomptions ne sont admissibles que pour rapporter la preuve de faits, qu'ils soient matériels ou juridiques.

Même parallélisme quant à la force probante attachée aux deux modes de preuve : l'un et l'autre en sont dépourvus (voyez : D. MOUGENOT, op. cit., p. 305).

Il appartient, dès lors, au juge d'en apprécier souverainement la valeur probante c'est-à-dire le caractère convaincant.

Enfin, il n'est pas interdit de produire aux débats des témoignages indirects (Cass., 25/02/1980, Pas., I, p. 768), aucune disposition légale ou principe de droit ne limitant l'admissibilité d'un témoignage indirect.

Les nouveaux articles 961/1 à 961/3 du Code judiciaire qui font du témoignage écrit une mesure d'instruction à part entière ne confèrent pas au témoignage écrit la force probante qu'il n'aurait pas eue jusque-là.

Certes, comme le concède A. HOC, « la consécration par la loi de son admissibilité a pour effet de le faire passer du rang de simple présomption à celui de preuve testimoniale mais cette promotion reste sans effet à cet égard ». (A. HOC, « Les attestations écrites dans le Code judiciaire », J.T. 2013, p. 277).

En effet, les attestations établies conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire présentent la même valeur probante qu'un témoignage oral enregistré sous la foi du serment : or, le juge du fond dispose d'un pouvoir souverain d'appréciation quant à la valeur probante des témoignages recueillis sous la foi du serment en matière civile dès lors qu'il n'en méconnaît pas les termes (Cass., 08/12/1967, Pas., 1968, I, p. 473).

Très clairement, la crédibilité et la valeur probante de ces attestations établies conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire doivent être appréciées in concreto (C.T. Bruxelles, 18/11/2014, Chr. D. S., 2015, p. 296) en fonction de leur caractère convaincant.

Il en va de même des témoignages recueillis sous la foi du serment : ils n'ont aucune force probante qui s'impose au juge et celui-ci peut toujours apprécier leur valeur quels que soient leur nombre et la qualité des témoins entendus, pouvant se déclarer convaincu par la déposition d'un seul témoin même si elle est contredite par plusieurs autres.



Cette appréciation échappe au contrôle de la Cour de cassation sauf le respect de la foi due aux déclarations des témoins dont le juge ne peut dénaturer ou détourner le sens (voyez : N. VERHEYDEN-JEANMART, « Droit de la preuve », Bruxelles, Larcier, 1991, p.402 ; Cass., 01/02/1990, Pas., I, p.463 ; Cass., 11/12/1984, Pas., I, p. 452).

Ainsi, tandis que la preuve littérale régulière fait foi sauf les voies légales admises pour la contester, la preuve testimoniale, même si elle est correctement apportée aux débats, ne lie pas le juge, qui reste libre de former sa conviction comme il l'entend (voyez : H. DE PAGE, « Traité élémentaire de droit civil », Tome III, e<sup>lle</sup> édition, n° 854, 2°).

En l'espèce, la cour de céans se doit de vérifier si les manquements reprochés à Monsieur AXXXX OXXXXXX sont établis, d'une part, et d'autre part, présentent le caractère de gravité requis exigé par la législation pour rendre définitivement impossible la poursuite de la collaboration entre parties.

II. 5. b) 1) Analyse des témoignages produits aux débats et des auditions de témoins entendus sous la foi du serment dans le cadre des enquêtes directes ordonnées par le premier juge

Au risque de se répéter, la cour de céans rappelle que les griefs constitutifs de motif grave imputés à Monsieur AXXXX OXXXXXX peuvent être prouvés par toutes voies de droit, en ce compris par témoins et par présomptions (voyez par identité de motifs: Cass., 05/12/1994, Pas., I, p. 1053).

La cour de céans dispose, pour se forger sa conviction, d'attestations de collègues de travail de Monsieur AXXXX OXXXXXX rédigées dans le respect du prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, de témoignages de ces mêmes personnes entendues sous la foi du serment dans le cadre des enquêtes directes ordonnées d'office par le premier juge mais, également, de l'avis circonstancié émis par la conseillère en prévention — aspects psychosociaux le 16/07/2021, Madame BXXXXX (Service Externe de Prévention et de Protection au Travail COHEZIO), à la suite de la demande d'intervention psychosociale formelle individuelle pour harcèlement moral et harcèlement sexuel au travail introduite le 04/02/2021 par Madame HXXXX.



Cet avis est le fruit du regard extérieur posé par une spécialiste en aspects psychosociaux sur la réalité d'une situation dénoncée comme constitutive de harcèlement moral et sexuel par Madame HXXXX et qui grâce à la formation spécifique et à l'analyse objective, indépendante et impartiale à laquelle Madame BXXXX s'est livrée (avec sa collègue Madame L. Lxxxxxxx) contribue à aider le juge dans le recherche de la vérité sur la matérialité des faits énoncés, leur qualification exacte ainsi que sur leur imputabilité ou non à la personne désignée comme l'auteur des faits, en l'espèce Monsieur AXXXX OXXXXXX .

A la lecture des différents témoignages produits aux débats et du rapport dressé par COHEZIO dont l'objectivité et l'impartialité ne sauraient être mises en doute, il apparaît de façon manifeste que l'attitude de Monsieur AXXXX OXXXXXX à l'égard de collègues de travail, de ses supérieurs hiérarchiques et de patients du GHdC est problématique et, que dans certains cas, elle est constitutive de harcèlement moral au sens de l'article 32, ter, de la loi du 04/08/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

La cour de céans estime qu'il est inutile, toutefois, de s'attarder sur les faits allégués de harcèlement sexuel prêtés à Monsieur AXXXX OXXXXXX : en effet, les éléments portés à la connaissance de la conseillère en prévention — aspects psychosociaux ne lui ont pas permis de rendre un avis à ce sujet.

La cour de céans prend acte de cette conclusion.

Il en va, toutefois, différemment du harcèlement moral et répété dont s'est rendu coupable Monsieur AXXXX OXXXXXX à l'encontre de Madame HXXXX et de plusieurs de ses collègues ainsi que des propos déplacés qu'il a pu tenir tant à l'égard de certains de ses collègues, que des membres de la hiérarchie et de patients du GHdC.

Par son comportement, Monsieur AXXXX OXXXXXX a créé et maintenu un environnement intimidant, hostile et humiliant pour plusieurs membres du personnel du GHdC.

L'audition du 25/01/2021 de Madame M. HXXXX a été confirmée par sa déclaration du 04/02/2021. Ces éléments sont également repris dans la demande d'intervention psychosociale déposée le 04/02/2021 auprès du SEPP. (pièces 4 et 10 — dossier du GHdC).

Il en ressort ce qui suit s'agissant des pressions qu'elle subit (ainsi que d'autres actes commis à l'égard d'autres collègues) :

- e Monsieur AXXXX OXXXXXX crée une ambiance de travail hostile et malsaine.

- II lui téléphone à de nombreuses reprises et avec insistance pour le même sujet, raccroche, rappelle, etc. pour « *lui retourner le cerveau* » et la déstabiliser pour qu'elle acquiesce.
- Il la manipule en évoquant leur (ancienne) amitié.
- Il use et abuse de son statut de délégué du personnel en clamant haut et fort qu'il est totalement « *intouchable* ».
- II se targue d'être investi d'une « toute puissance » grâce à ses relations, notamment avec Monsieur SXXXXXX.
- II lui hurle dessus, il est grossier et l'insulte sans cesse de « *connasse, collabo, conne, biesse fille, débile,* ».
- // lui reproche des choses fausses jusqu'à la faire pleurer et pour ensuite la « *consoler* ».
- Il n'hésite pas à lui demander de « *fermer sa gueule* » dès le matin.
- Il fait preuve d'une méchanceté sans limite. Ses grossièretés visent parfois d'autres collègues. Ainsi, il s'adresse à Madame I. MOXXXXXX en lui disant qu'elle est « *pleine de pus* » en référence à son poids.
- Il se montre violent à l'égard de Madame I. MOXXXXXX en lui portant sournoisement des coups à chaque passage derrière son bureau, situation qui projette Madame I. MOXXXXXX contre son bureau, et lui occasionne des hématomes.
- Il se montre dénigrant à l'égard de Madame HXXXX par ces propos: « *Tu vas aller en hôpital psychiatrique et attraper la maladie de ta mère* ».
- Il se met en colère et frappe dans les murs.
- Travaillant au service financier patients (cellule relations patients), il n'hésite pas à dénigrer l'Institution auprès des patients: « *Le GHdC vous baise* », de même qu'à les insulter « *Viens jusqu'à F. et je te pète la gueule* ».
- II crée des clans au sein du service et essaye de monter ses membres les-uns contre les autres ; celui qui refuse de prendre parti (Monsieur A. LXXXXXXX) est dénommé par lui « *le Suisse*») en raison de sa neutralité.
- II règne par la terreur: dès que certaines personnes lui indiquent que son comportement n'est pas normal, il les menace de les poursuivre en diffamation et fait référence à son statut « *d'intouchable* ».
- Madame HXXXX est tellement prise de terreur qu'elle craint les représailles, et notamment, de perdre son emploi.

Monsieur AXXXX OXXXXXX a confirmé, lors de son audition par la conseillère en prévention — aspects psychosociaux, l'usage par ses soins d'un vocabulaire léger et grivois : selon lui, ces termes étaient utilisés au second degré et, partant, sur le ton de l'humour.

Il a, également, admis qu'il s'attachait à vérifier « *tout ce qui venait de Madame HXXXX* » en « *l'appelant plusieurs fois ainsi qu'un autre collègue pour vérifier les informations qu'elle donnait*») (voyez pages 10 et 11 de l'avis émis par COHEZ10).

De même, selon le rapport de COHEZIO, des témoins confirment son agressivité au téléphone avec des patients et sa tendance à « reprendre » Madame HXXXX quand elle est au téléphone ou à la harceler par téléphone : « *Monsieur AXXXX OXXXXXX n'arrêtait pas de l'interpeller, il ne lâchait pas l'affaire tant qu'il n'avait pas eu des réponses à ses questions ou satisfaction par rapport à celles-ci* ».

Ce témoin a ajouté ce qui suit: « *Plus il y avait d'échanges, plus Monsieur AXXXX OXXXXXX était énervé et insistait. A un moment donné, Madame HXXXX n'en pouvait plus car Monsieur AXXXX OXXXXXX était constamment sur son dos. La situation a dégénéré à cause de cela. En effet, c'est à partir de ce moment-là que Madame HXXXX n'a plus supporté les agissements de Monsieur AXXXX OXXXXXX . Même vis-à-vis de lui-même, Monsieur AXXXX OXXXXXX était devenu méfiant et l'appelait dix fois par jour pour essayer de comprendre les injustices qu'il percevait et il voulait argumenter par rapport aux injustices qu'il constatait* ». (voyez page 12 du rapport de COHEZIO)

Comme le relèvent tant Madame MXXXXX que Monsieur Gxxxxx, lors de leur audition sous la foi du serment par le premier juge, les difficultés relationnelles entre Monsieur AXXXX OXXXXXX et Madame HXXXX se sont clairement intensifiées à partir d'octobre 2020, époque coïncidant avec une modification de planning initiée par Madame HXXXX et qui impactait uniquement Madame HXXXX et Madame D'XXXXXXXXX.

S'il est incontestable que Monsieur AXXXX OXXXXXX avait pris pour habitude d'adresser à Madame HXXXX des remarques non constructives et injustifiées, voire des reproches à caractère privé ou professionnel, tout en consolant, après coup, sa victime, cette situation s'est, en effet, considérablement aggravée à partir d'octobre 2020 dès lors que Monsieur AXXXX OXXXXXX n'avait pas admis de voir la hiérarchie confier à Madame HXXXX la formalisation des procédures (voyez le rapport de COHEZIO, p. 15).

Le respect par Madame HXXXX de procédures de travail a conduit Monsieur AXXXX OXXXXXX à adresser à Madame HXXXX des insultes telles que « *collabo* » ou « *connasse* » ou à mettre en cause sa santé mentale (voyez à ce sujet les déclarations enregistrées sous la foi du serment de Madame MOXXXXXX, Madame D'XXXXXXXXX, Madame MXXXXXXXXX. Il est à noter que Monsieur Gxxxxx a, quant à lui, reconnu l'existence de tels comportements mais les a contextualisés en mettant en exergue l'humour et l'ambiance familiale qui régnaient au sein du service, ...).

De son côté, Madame MXXXXXXXXX (responsable N+1 de Monsieur AXXXX OXXXXXX ) a confirmé, sous la foi du serment, que Madame HXXXX s'était confiée à elle pour lui faire part de sa détresse suite aux menaces et insultes dont elle était victime de la part de Monsieur AXXXX OXXXXXX .



Elle déclare s'être attachée à relayer auprès de la direction, à savoir, Madame GXXXXXX, ces « difficultés » et est allée voir Madame CXXXX (une déléguée CGSLB) « où c'est resté sans suite » (cette dernière a nié, toutefois, lors de son audition, avoir jamais été informée de l'existence d'un « comportement dénigrant » de Monsieur AXXXX OXXXXX vis-à-vis de Madame HXXXX, indiquant avoir appris la procédure initiée par Madame HXXXX par la police de Charleroi !).

De même, Madame MAXXXXXXX a entendu décrire avec précision le comportement prêté à Monsieur AXXXX OXXXXX . Son témoignage consigné sous la forme d'une déclaration conforme au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire ainsi que son audition par la police de Charleroi le 09/02/2021 peuvent être résumés comme suit:

- Elle a pris ses fonctions au GHdC début 2016; elle décrit sa relation professionnelle avec Monsieur AXXXX OXXXXX comme « *un calvaire* » qui a commencé 3 semaines après sa prise de fonction.
- Monsieur AXXXX OXXXXX n'accepte pas le principe de la hiérarchie.
- Il est très menaçant : « *par exemple, lors d'une réunion, il s'est levé et est venu vers moi dans une attitude menaçante ; pour éviter le grabuge, j'ai dû interrompre et annuler cette réunion* ».
- A la suite de son élection, elle a espéré que la situation se calmerait dès lors que son temps de travail avait été réduit à 75% pour qu'il puisse consacrer le reste de son temps à son activité syndicale. A son grand regret, cela n'a pas été le cas.
- Monsieur AXXXX OXXXXX sape toutes les initiatives au niveau du service et fait sans cesse des procès d'intention.
- Il gâche toute l'ambiance de travail et monte les collègues les uns contre les autres.
- Tout le monde vit dans la crainte de ses sautes d'humeur et de toute action qu'il pourrait prendre à leur égard.
- Il est narquois et ironique avec elle. Beaucoup de ses interventions sont ponctuées de « *Oui chef, bien chef* ».
- Plus récemment, il a essayé de constituer un clan contre Madame HXXXX : un jour il a téléphoné 9 fois à Monsieur A. LXXXXXX pour le rallier « *à sa cause* » en lui disant que si on n'était pas avec lui, on était contre lui, et qu'il faudrait en assumer les conséquences.
- Il adopte des attitudes menaçantes et violentes avec des collègues : « *je vais te mettre mon poing dans la gueule* », mais toujours en menaçant de procès en diffamation pour ceux qui voudraient se plaindre.
- Madame MAXXXXXXX a peur de Monsieur AXXXX OXXXXX , peur des conséquences d'une remarque qu'elle a à faire sur son travail, peur d'une mesure de représailles de la part de Monsieur AXXXX OXXXXX , peur que ses propos puissent être retenus contre elle.

Dans le cadre des investigations menées par la conseillère en prévention — aspects psychosociaux, celle-ci a confirmé qu'un témoin entendu par ses services a confirmé que « *les relations entre Monsieur AXXXX OXXXXXX et la N+1 (soit Madame MARIOL!) étaient fort tendues. Lors de son arrivée dans le service, la N+1 a provoqué des changements organisationnels qui n'étaient pas tous pour plaire à Monsieur AXXXX OXXXXXX . Ce dernier était beaucoup sur la défensive et s'estimait même harcelé fin 2020 (p.ex. : « Pourquoi es-tu toujours sur mon dos ? »). D'ailleurs, la personne entendue précise que la responsable des deux protagonistes n'osait pas trop recadrer Monsieur AXXXX OXXXXXX . En effet, les évaluations de Monsieur AXXXX OXXXXXX étaient positives car elle ne souhaitait pas mettre de l'huile sur le feu malgré les mails de recadrages envoyés)* (page 18 du rapport COHEZIO)

Auditionné sous la foi du serment le 07/06/2021 par le tribunal dans le cadre des enquêtes directes, Madame MAXXXXXXXXX a indiqué en substance :

- Avoir été contactée par Monsieur AXXXX OXXXXXX fin décembre 2020 afin de lui indiquer qu'il s'inquiétait pour la santé mentale de Madame HXXXX, pensant qu'elle devenait folle ;
- Avoir été informée par Madame D'XXXXXXXX, Monsieur LXXXXXXXX et Madame MOXXXXXXXX que Monsieur AXXXX OXXXXXX s'adressait de manière inadéquate à l'encontre de Madame HXXXX ;
- Avoir été interpellée par Monsieur LXXXXXXXX afin de l'informer qu'il avait lui-même signifié à Monsieur AXXXX OXXXXXX que son comportement à l'égard de Madame HXXXX s'apparentait à du harcèlement et qu'il devait cesser pour éviter que cela ne dégénère ;
- Avoir été informée du comportement inadéquat de Monsieur AXXXX OXXXXXX à l'égard de clients ;
- o Avoir elle-même été victime du comportement agressif de Monsieur AXXXX OXXXXXX et craindre Monsieur AXXXX OXXXXXX : « *Suite à l'incident de 2016, je devais toujours travailler avec lui et ai voulu mettre en avant le positif pour éviter des représailles. A cet égard, je souhaite ajouter qu'il a toujours fait planer la menace d'une plainte pour harcèlement à mon égard. Je ne me suis jamais sentie libre de le gérer comme les autres membres du service. Il avait aussi déposé plainte contre mon prédécesseur, et à mon arrivée il m'a été dit qu'il « avait eu sa tête ». D'ailleurs, en décembre 2020-janvier 2021, il a instruit un dossier à mon encontre, dont j'ai été informée par Monsieur LXXXXXXXX, et il m'a adressé par inadvertance, en pièces jointes, les courriels que je lui envoyais.* »

De son côté, si Monsieur AXXXXX a tenté de contextualiser le comportement de Monsieur AXXXX OXXXXX lors de son audition recueillie sous la foi du serment en date du 15/06/2021, il n'en demeure, toutefois, pas moins qu'il a admis que le comportement adopté par Monsieur AXXXX OXXXXX à l'égard de Madame HXXXX après le premier confinement s'apparentait à une forme de harcèlement moral à son encontre en multipliant les interpellations relatives à de prétendus dysfonctionnements liés aux changements de procédures initiés par Madame HXXXX, ce qui a entraîné des « souffrances » au sein du service (voyez sa déclaration du 09/02/2021).

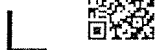
Par ailleurs, Monsieur SXXXXXXXXXXXXX, ancien responsable de Monsieur AXXXX OXXXXX, a également confirmé, lors de son audition auprès des services de police, avoir eu affaire au comportement agressif de Monsieur AXXXX OXXXXX lorsqu'il était son responsable. (voyez le procès-verbal de son audition du 11/02/2021).

Pour sa part, Madame VXXXXXXXXXX a qualifié - lors de son audition auprès des services de police - Monsieur AXXXX OXXXXX de « pervers manipulateur », ce qui confirme les différents témoignages repris dans ce dossier. Madame VXXXXXXXXXX a, pour le surplus, été victime du comportement agressif de Monsieur AXXXX OXXXXX, de même qu'elle confirme sa tendance à crier sur d'autres personnes. (voyez le procès-verbal de son audition du 25/01/2021).

Elle a confirmé ses accusations à l'encontre de Monsieur AXXXX OXXXXX lorsqu'elle fut auditionnée le 15/06/2021 par le tribunal, tout comme Madame PXXXX a confirmé l'agressivité extrême dont Monsieur AXXXX OXXXXX s'était rendu coupable à l'encontre de Madame VXXXXXXXXXX lors de cette réunion de travail tenue en 2016 ainsi que le comportement harcelant adopté à son égard en faisant valoir ce qui suit :

*« J'ai moi-même eu des problème avec Monsieur AXXXX OXXXXX, aux alentours de juin 2016. Il remettait en cause la qualité de mon travail. J'avais fait des procédures écrites avec mon chef et il revérifiait tout. Il me mettait dans le doute et contredisait tout ce que je faisais. Il me téléphonait toujours, sans arrêt. Il mettait toujours ma parole en doute, revenait toujours sur cette procédure écrite. Il me narguait, me regardait en riant »* (voyez l'audition de Madame PROCE enregistrée sous la foi du serment le 15/06/2021).

Enfin, Madame KXXXXX a, elle aussi, subi le comportement menaçant de Monsieur AXXXX OXXXXX : pour une remarque qui ne lui avait pas plu, Monsieur AXXXX OXXXXX s'est levé en haussant le ton pour lui signifier qu'il n'était pas d'accord : *« Tu veux que je te mette mon poing dans la gueule et te dire que je n'ai pas voulu te faire mal ? »* (voyez son audition sous la foi du serment du 07/06/2021).



**I. 5. b) 2) Analyse de la ligne de défense développée par Monsieur AXXXX OXXXXXX**

Monsieur AXXXX OXXXXXX prétend que les faits dénoncés par Madame HXXXX ne correspondent pas à la réalité.

Il s'étonne, tout d'abord, que Madame HXXXX ait sollicité sa mutation en 2016 au sein du département dans lequel il était occupé.

Aux termes d'une longue déclaration du 24/03/2021 rédigée selon le prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, Madame HXXXX s'est expliquée sur les raisons qui l'ont conduite à changer d'affectation en 2016 : il s'agissait, selon elle, de rechercher un job dont le contenu correspondait parfaitement à ses attentes. Tel était assurément le cas du travail confié aux agents du service financier-relations patientèles.

Il est, toutefois, évident en tout état de cause que cette demande de mutation ne rend pas moins crédible les faits de harcèlement moral et les attaques verbales dont elle a fait l'objet de la part de Monsieur AXXXX OXXXXXX .

Monsieur AXXXX OXXXXXX s'étonne, ensuite, qu'il ne se soit jamais vu notifier le moindre avertissement en rapport avec les faits dénoncés par Madame HXXXX ou que le GHdC n'ait jamais pris la moindre décision pour contrer ses prétendus écarts de comportement.

Il fait assurément fi du sérieux avertissement lui signifié le 25/06/2020 à la suite d'un incident survenu le 10 juin portant sur un abandon de poste mais aussi sur des problèmes relationnels plus anciens avec des collègues de travail ainsi que sur des manquements professionnels, l'ensemble des griefs dénoncés ayant conduit la direction du GHdC à qualifier son comportement au travail « d'inadmissible » et de « *préjudiciable au bon fonctionnement du service, aux bonnes relations avec les collègues et les responsables hiérarchiques ainsi qu'à la réputation de l'hôpital vis-à-vis de ses patients* ».

Monsieur AXXXX OXXXXXX fut, aux termes de ce courrier d'avertissement, enjoint à modifier son comportement sans délai sous peine de se voir notifier des « *sanctions plus radicales* ».

Il réagit à cet avertissement en tentant de trouver une justification au regard de chaque grief formulé à son encontre ou en fournissant une explication susceptible de justifier le comportement qui a pu être adopté par ses soins (voir son mail du 02/07/2020 — pièce 23 dossier GHdC) mais, en vain, puisque le GHdC ne revînt pas sur sa décision.





Par ailleurs, il n'est pas anormal que le GHdC n'ait pris aucune mesure pour mettre fin au harcèlement subi par Madame HXXXX dès lors que la direction du GHdC n'a été avisée de la réalité de la situation qu'à la suite de l'intervention de la police de Charleroi en date du 25/01/2021 après le dépôt de plainte entre ses mains de Madame HXXXX.

Celle-ci a détaillé, de façon précise, dans sa déclaration du 19/03/2021, le « modus operandi » pratiqué de longue date par Monsieur AXXXX OXXXXXX aux fins de la manipuler, de manière sournoise et feutrée, entreprise de destruction de sa personnalité qui se manifestera de manière plus aigüe à partir de septembre/octobre 2020 lorsque le télétravail a été rendu obligatoire.

Ce moment coïncide avec la découverte, dans le chef de Madame HXXXX, de l'évidence de la situation de harcèlement qu'elle subissait de la part de Monsieur AXXXX OXXXXXX et qui va la convaincre à déposer une plainte pénale à son encontre ainsi qu'à introduire une demande d'intervention psychosociale formelle.

Madame MAXXXXXXXXX, supérieure hiérarchique de Madame HXXXX, a été le témoin privilégié de ce basculement de situation.

Elle s'est exprimée comme suit aux termes de son attestation du 04/02/2021:

*« Pendant mon congé de maternité en 2020, il s'est attaqué à sa collègue, Marjorie HXXXX, et a entamé un véritable travail de démolition à son égard. Le même, dont j'ai fait l'objet en 2016. Je n'ai pas peur de dire qu'il a commencé à la harceler de manière perverse selon la méthode toujours utilisée : discréditer, rabaisser, manipuler de manière sournoise de sorte que ça puisse se retourner contre elle. Il est allé jusqu'à me téléphoner pour me raconter qu'elle n'allait pas bien. Il la poussait à bout pour qu'elle se mette en tort, semait la zizanie dans l'équipe pour que tout le monde se retourne contre elle et toujours de façon à ne jamais se mettre en tort. J'ai eu peur pour elle. »*

Pour contrer les déclarations selon lesquelles il a adopté un comportement problématique sur son lieu de travail, Monsieur AXXXX OXXXXXX s'est attaché à produire tout à la fois :

- a) Un échange de SMS via Messenger laissant entrevoir des relations de nature ambiguë entre Madame HXXXX et lui-même :

Madame HXXXX s'est longuement expliquée, aux termes de son attestation du 24/03/2021, sur la nature des relations qu'ils entretenaient vécues sous le signe de l'amitié remontant à leur tendre jeunesse.



Il n'est donc pas étonnant que les intéressés aient échangé entre eux des propos intimes à une époque où Madame HXXXX n'avait pas encore découvert la réalité de l'étendue de la capacité de nuisance de Monsieur AXXXX OXXXXXX à son égard.

b) L'évaluation complétée par Madame MAXXXXXXXXXX :

On ne peut que se référer à la déclaration de cette dernière lors de son audition sous la foi du serment devant le tribunal mais également à l'avis de COHEZIO pour comprendre le calvaire qu'elle a subi depuis 2016 en raison du comportement de Monsieur AXXXX OXXXXXX manifesté à son encontre.

Il n'est donc pas surprenant qu'elle ait rédigé une évaluation positive pour la période 2018-2019.

Ceci a été confirmé lors de la tenue des enquêtes directes.

c) Les déclarations d'anciens collègues de travail versées en pièce 4 de son dossier

La circonstance selon laquelle Monsieur AXXXX OXXXXXX a entretenu des rapports sans incident avec certains de ses collègues n'est pas de nature à infirmer la réalité des comportements problématiques dont il s'est rendu coupable à l'égard d'autres collègues.

Monsieur AXXXX OXXXXXX confirme, du reste, aux termes de ses conclusions d'appel « *qu'il rencontrait des difficultés relationnelles avec certains de ses collègues* ».

En tout état de cause, la cour de céans ne peut que stigmatiser la duplicité de Madame CXXXX (délégué syndical CGSLB) laquelle n'a pas hésité à livrer sous la foi du serment et devant la police un témoignage complaisant à l'égard de Monsieur AXXXX OXXXXXX en niant avoir jamais été témoin direct ou indirect des manquements lui reprochés alors même que lui avait été dénoncé par Madame HXXXX le comportement problématique de l'intéressé aux fins de la « recadrer », comme l'attestent pourtant sans équivoque aucune les messages échangés via l'application Messenger entre Madame HXXXX et Madame CXXXX les 22 et 27/10/2020 (pièce 20 — dossier GHdC).

L'esprit de corps syndical semble, à tout le moins, avoir pris le dessus sur le serment prêté par toute personne appelée à témoigner en justice ...

## 6. Conclusions

Les comportements imputés à Monsieur AXXXX OXXXXXX dans les lettres du 26/01/2021 sont dûment établis (à l'exception des griefs à caractère sexuel lui prêtés) par les déclarations des auteurs des attestations rédigées selon le prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire qui confirment les témoignages enregistrés dans les procès-verbaux d'audition dressés par la police de Charleroi, par les enquêtes directes auxquelles a procédé le premier juge (à l'exception du témoignage de Madame CXXXXX auquel la cour de céans n'entend accorder aucun crédit pour les raisons exposées au sein du chapitre L 5. B) 2.) ainsi que par l'avis émis par le conseilère en prévention — aspects psychosociaux.

Les comportements de Monsieur AXXXX OXXXXXX ne peuvent aucunement être justifiés par l'existence d'un différend professionnel et s'il est normal et légitime de faire valoir son point de vue, il est inacceptable que l'expression de ce dernier conduise à des comportements dénigrants, insultants, violents ou à des attitudes visant à user de pression pour parvenir à s'imposer.

Tous les éléments de preuve produits à l'appui des allégations du GHdC convergent dans le même sens et confirment le comportement harcelant de Monsieur AXXXX OXXXXXX à l'égard de Madame HXXXX de même que son agressivité vis-à-vis de collègues de travail ou de patients.

Bien que ces faits constituent à eux seuls des motifs graves justifiant son licenciement immédiat sans préavis ni indemnité, ils doivent, également être analysés à la lumière des manquements antérieurs, pour partie de même nature, commis précédemment par Monsieur AXXXX OXXXXXX .

On rappellera utilement à cet égard l'avertissement sévère reçu le 25/06/2020 en raison notamment de son comportement agressif, comportement contesté pour la forme par Monsieur AXXXX OXXXXXX qui a tenté, mais en vain, de justifier son attitude mais également des écarts de conduite épinglés dans ce même avertissement et survenus entre 2015 et 2016.

La nature des faits reprochés est telle que ces derniers constituent une circonstance aggravante.

Force est de constater que Monsieur AXXXX OXXXXXX n'a pas pris l'exacte mesure de ses déviances dès lors qu'au vu des faits dénoncés, il a persisté dans son comportement dont l'ampleur réelle a été révélée par les dénonciations de Madame HXXXX.

Les faits reprochés rejoignent, en effet, certains des griefs de l'avertissement du 25/06/2020, aux termes duquel le GHdC attirait l'attention de Monsieur AXXXX OXXXXX sur la nécessité d'adopter un comportement respectueux à l'égard de ses collègues.

La poursuite de la relation de travail entre les parties est devenue définitivement impossible dès lors que les faits reprochés attestent d'une forme d'agressivité et/ou d'intimidation récurrente de Monsieur AXXXX OXXXXX à l'égard de collègues dès qu'un différend les oppose et que le harcèlement moral et les attaques humiliantes de Monsieur AXXXX OXXXXX à l'égard de Madame HXXXX se sont intensifiés à partir d'octobre 2020 malgré l'avertissement du 25/06/2020.

Ces faits rendent définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre les parties, ce qui justifie un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a fait droit à la demande du GHdC visant à l'autoriser à licencier Monsieur AXXXX OXXXXX pour motif grave.

La requête d'appel de Monsieur AXXXX OXXXXX est, partant, non fondée.

\*\*\*\*\*

**PAR CES MOTIFS,**

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare la requête d'appel recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions en ce compris la condamnation de Monsieur AXXXX OXXXXX , de la CGSLB et de la CGSLB — Zone de Charleroi aux dépens de première instance ;

Condamne Monsieur AXXXX OXXXXX , la CGSLB et la CGSLB — Zone de Charleroi aux frais et dépens de l'instance d'appel taxés par la cour de céans à la somme de 1.680€ étant l'indemnité de procédure de base pour les litiges non évaluables en argent;

Délaisse à Monsieur AXXXX OXXXXXX , la CGSLB et la CGSLB — Zone de Charleroi, leur contribution de 22€ au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne ;

Ainsi jugé par la 1<sup>ère</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de:

Xavier VLIEGHE, président de chambre,  
Pierre KOCH, conseiller social au titre d'employeur,  
Marc CARLIER, conseiller social au titre de travailleur employé,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent messieurs les conseillers sociaux Pierre KOCH et Marc CARLIER par:

Xavier VLIEGHE, président de chambre,

Assisté de :

Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Le prés: ent,

et prononcé en langue française, à l'audience publique extraordinaire du 15 juin 2022 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.

Le greffier,

Le président,

