



numéro de répertoire 2024/
date du Jugement 23/04/2024
numéro de rôle R.G. : 22/ 2628/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Neuvième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur A _____ **S,**

Partie demanderesse, ayant comme conseil Maître Speranza SI
avocate à _____ et ayant
comparu par Maître _____

Contre :

LA SC LA _____ (BCE: (_____), dont le
siège est établi _____

Partie défenderesse, ayant comparu par Monsieur Michel SI
directeur général assisté de ses conseils Maître _____

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 reçue au greffe le 10 août 2022.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 26 mars 2024.

I. DEMANDE

Par requête reçue au greffe le 10 août 2022, Monsieur S, _____ demande la condamnation de son ancien employeur, la SCRL _____

à lui verser :

- Une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, soit 8.481,98 € bruts, en raison du caractère manifestement déraisonnable de son licenciement, celui-ci se fondant sur des motifs qui ne sont pas avérés ;
- Une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération, soit 11.974,56 € bruts, au titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral en application de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 ;
- 1 € provisionnel au titre d'éco-chèques et chèques cadeaux pour l'année 2021, et de chèques consommation Corona pour la période du 1^{er} mars 2020 au 31 mai 2021 ;
- 1 € provisionnel au titre d'indemnité pour les déplacements ;

Le tout à majorer des intérêts au taux légal depuis le 12 octobre 2021 jusqu'à complet paiement.

Au terme de ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 12 janvier 2024, Monsieur S. actualise la demande relative à l'indemnité de déplacement et s'accorde avec son ancien employeur sur la somme de 18,53 €.

II. COMMUNICATION AU MINISTÈRE PUBLIC

La cause, communicable en application de l'article 764, 12° du code judiciaire a été communiquée à l'office de Monsieur l'Auditeur du travail par les soins de Madame le greffier des rôles.

Par apostille du 26 mars 2023, Monsieur DI, substitut de l'Auditeur du travail, a annoncé qu'en application de l'article 766 § 1er du code judiciaire, il n'estimait pas opportun d'émettre un avis.

III. RECEVABILITÉ

La demande, introduite dans les formes et les délais légaux devant une juridiction compétente, est recevable.

IV. FAITS

1.
Monsieur S. a été engagé par la SCRL le 2 avril 2012. Il signe un premier contrat à durée déterminée jusqu'au 11 mai 2012, puis un second jusqu'au 31 août 2012. Le 30 août 2012, il signe un contrat à durée indéterminée.

La fonction de Monsieur S. à l'origine est celle de manutentionnaire.

Dès le 28 décembre 2012, il est promu au grade d'opérateur, avec la revalorisation salariale s'y rapportant.

Aucune fiche de fonction n'est déposée, ni quant à la fonction de manutentionnaire, ni quant à celle d'opérateur.

2.
Monsieur S. connaît une première période d'incapacité du 1^{er} au 12 février. Les certificats communiqués à l'employeur mentionnent pour motif « *maladie* ».

3.

Le 26 avril 2021, Monsieur S. est de nouveau placé en incapacité jusqu'au 7 mai pour « *maladie* ». Son incapacité est prolongée jusqu'au 13 mai 2021 en raison d'une quarantaine Covid, puis de nouveau prolongée à plusieurs reprises jusqu'au 21 mai 2021.

4.

Le 12 août 2021, un avertissement écrit est notifié à Monsieur S. Celui-ci est rédigé comme suit :

« Monsieur S

Depuis un certain temps, nous remarquons un changement d'attitude dans votre travail. En effet, un planning de passage dans les différents recyparcs a été mis en place afin d'assurer le bon déroulement des tâches.

Il s'avère que vous ne respectez pas cette tournée. Vous ne vous rendez pas toujours dans le recyparc convenu au préalable. De plus, vous ne transmettez pas nécessairement es informations à votre brigadier concernant l'avancement du travail dans les recyparcs. Cette mauvaise communication entraine un changement organisationnel dans la tournée. Vous êtes donc tenu d'informer votre brigadier de tout changement.

En outre, un téléphone est mis à votre disposition afin que nous puissions vous rejoindre à tout moment. Il s'avère que ce téléphone n'est pas toujours allumé et que nous n'arrivons pas à vous joindre comme cela devrait être le cas. Il est indispensable que vous soyez joignable tous les jours.

Nous ne pouvons accepter un tel comportement.

[...]».

5.

Monsieur S est à nouveau en incapacité de travail du 23 août 2021 au 15 novembre 2021.

6.

Le 14 octobre 2021, alors qu'il est en incapacité de travail, Monsieur S est licencié sans préavis moyennant le paiement d'une Indemnité compensatoire de 24 semaines et 14 jours en ces termes :

« [...] La _____ S.C. [...] a le regret de vous faire savoir qu'[elle] a été décidé de résilier votre contrat de travail, avec effet immédiat, en date du 12 octobre 2021.

A partir de cette date, vous ne faites donc plus partie du personnel de l'entreprise et vous êtes dès lors libéré de toute prestation.

[...] ».

Le formulaire C4 indique comme motif « Réorganisation ».

Le 9 novembre 2021 et le 3 décembre 2021, par l'intermédiaire de son conseil, Monsieur S demande à connaître les motifs de son licenciement.

Le 14 décembre 2021, Monsieur S , directeur de la _____ répond en ces termes :

« [...] Votre licenciement est en lien direct avec une réorganisation et ne saurait en aucune manière être qualifié de manifestation déraisonnable.

En effet, vous aviez dans l'entreprise le grade d'opérateur. Cette fonction correspondait à un poste que vous occupiez préalablement et que vous avez quitté suite à des problèmes relationnels avec votre contremaître. Aucun poste ne

correspondant à votre fonction, vous avez dû être employé à des tâches de manutention répondant à un barème inférieur et, du reste, dans lesquelles, principalement au niveau de la collecte des encombrants, la qualité de votre travail n'était pas optimale. Cette situation n'était plus tenable d'une part, au niveau de l'organisation du travail, d'autre part, d'un point de vue financier dans le contexte économique actuel. Nous avons donc été contraints à nous réorganiser et à mettre fin à votre contrat.

Ces éléments démontrent à suffisance que votre licenciement est en lien direct avec une réorganisation.

[...]».

6.

Le 9 février 2022, Monsieur S. dépose plainte à l'Auditorat du travail contre Monsieur S. , Monsieur F. ... (ancien brigadier au sein de La) et Madame H. (assistante de direction de La) pour harcèlement moral.

Il écrit une lettre circonstanciée de 5 pages expliquant les comportements dont il estime avoir été victime, étant globalement une attitude hostile, voire menaçante, et des reproches injustifiés.

Différents témoignages dépeignent une ambiance délétère au travail, créée par Monsieur S. , Monsieur F. , et Madame H. ; qui mettent la pression sur les ouvriers.

7.

Le 22 avril 2022, le conseil de Monsieur S. interpelle La f. concernant un accident du travail qui aurait eu lieu le 28 janvier 2021 et n'aurait jamais été déclaré par l'employeur à la compagnie d'assurance.

Après plusieurs échanges et incompréhensions entre les différents intéressés (Monsieur S. , Monsieur S. et Ethias), la compagnie d'assurance rend finalement sa décision le 16 août 2022 en ces termes :

« [...]

Les informations dont nous disposons ne nous permettent pas de vous faire bénéficier de la réparation « accident du travail ».

Nous vous rappelons ci-après les circonstances telles que décrites sur la déclaration : En récupérant un meuble, la victime a ressenti une douleur violente au niveau de la face antérieure du coude gauche.

Notre décision s'explique comme suit :

Absence de preuve des faits invoqués

Il appartient au demandeur de la réparation accident du travail d'apporter la preuve d'un fait accidentel survenu dans le cours des prestations. Si la déclaration de la victime peut suffire, c'est à la condition de s'inscrire dans un faisceau de présomptions graves, précises et concordantes. En l'espèce, vu l'absence de témoin des faits supposés et les délais entre les faits et la déclaration (1 an et 3 mois après), nous devons estimer que les faits déclarés ne sont pas établis à suffisance.

Contradiction dans les faits invoqués.

Il appartient au demandeur de la réparation légale d'apporter la preuve d'un événement soudain. Il s'agit d'un fait précis, clairement identifié dans le temps et dans l'espace. En l'espèce, divers éléments rendent les faits déclarés incertains.

En effet, d'après les éléments envoyés par le cabinet d'avocat le 22 avril 2022 avec les certificats médicaux couvrant la période du 01/02/2021 au 12/02/2021 renseignant une maladie ainsi que le dernier courrier contradictoire du 18 juillet 2022 du même cabinet d'avocats indiquant que le médecin se serait trompé et que l'accident a eu lieu le 20 avril 2021, nous ne pouvons déterminer si un accident a eu lieu, ni quand celui-ci se serait produit.

Le Tribunal du Travail de Charleroi a ainsi estimé [...] que des discordances dans la version des faits, un flou quant à la date de ceux-ci et l'imprécision de la localisation de la lésion ne permettent pas de retenir la notion d'accident du travail.

Nous ne pouvons donc pas intervenir en votre faveur.

[...] »

Cette décision est également portée à la connaissance du conseil de Monsieur S et à La Ressourcerie en la personne de Monsieur S le 17 août 2022.

8.

Le 9 mai 2022, Monsieur D, conseiller en prévention chez Liantis, confirme avoir été contacté par Monsieur S mais l'avoir renvoyé vers le service de prévention compétent.

Le 20 avril 2023, Madame D, conseillère en prévention chez Mensura, informe La Ressourcerie qu'aucune demande d'intervention n'a été introduite, qu'elle soit formelle ou informelle.

V. DISCUSSION

Monsieur S estime son licenciement manifestement déraisonnable en raison :

- De la chronologie des faits : son licenciement intervient après un avertissement qu'il a contesté et après qu'il ait pris contact avec un conseiller en prévention pour se plaindre de harcèlement moral ;
- Du motif invoqué, « réorganisation », qui n'est pas prouvé selon lui, dès lors que le nombre de travailleurs n'a pas changé suite à son licenciement et que la société ne démontre pas ses problèmes financiers ;
- Des circonstances de son licenciement, qui survient alors qu'il s'est plaint plusieurs fois de l'organisation du travail, qu'il n'a reçu aucun avertissement en 9 ans, qu'il est en incapacité de travail confirmée par le médecin-contrôle, et qu'il a rendez-vous avec le CPPT.

Il estime que l'employeur ne prouve ni les motifs du licenciement, ni le lien causal entre les motifs invoqués et son licenciement.

Il demande donc l'indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, soit 8.481,98 €, en raison de son âge et de son origine ethnique, qui vont compliquer sa réinsertion sur le marché du travail.

Monsieur S invoque ensuite avoir subi du harcèlement de la part de Monsieur F , brigadier, qui compliquait son travail en plus de se montrer agressif avec lui. Il estime que Monsieur S est également coupable de harcèlement, en ce qu'il crée une ambiance hostile et désagréable au travail. Monsieur S épingle une série d'événements, dont :

- Des accusations non prouvées, avec la voiture de service ;
- Le fait de refuser de lui fournir le matériel dont il a besoin ;
- Le fait de contacter son médecin traitant pour vérifier la véracité de son incapacité ;
- L'absence de réaction face à son accident du travail ;
- Le fait de lui faire des horaires impossibles à respecter.

Il accuse également Madame H ; adjointe de direction, d'avoir vidé son casier et jeté ses affaires.

Il demande donc une indemnité de 6 mois de rémunération, soit 11.974,56 € bruts, évaluée en raison de la relation d'autorité qui le lie aux auteurs et de la gravité des faits.

Monsieur S réclame enfin divers paiements :

- Des éco-chèques, chèques cadeaux et chèques consommation pour l'année 2021 évalués à 1 € provisionnel ;
- Des indemnités de déplacement de 18,53 €.

La conteste que le licenciement de Monsieur S soit manifestement déraisonnable. Elle dépose ses comptes pour démontrer que sa situation financière était en effet délicate à l'époque, et que si le nombre de travailleurs n'a pas changé, le nombre d'ouvriers « *article 60* » a augmenté, ce qui permet des économies.

La conteste :

- Que Monsieur S ait contesté l'avertissement du 16 août 2021 ;
- Le harcèlement moral ;
- Que Monsieur S ait pris contact avec le service de prévention et de protection au travail, alors que le règlement de travail mentionne bien que c'est Mensura le service externe de prévention et de protection au travail ;
- Que Monsieur S ait toujours occupé la même fonction : il a en effet été opérateur un temps et a dû être rétrogradé en raison de mésentente avec son responsable, sans qu'il ne soit pour autant payé au grade inférieur.

La estime que Monsieur S a la charge de prouver que les motifs de son licenciement sont manifestement déraisonnables, et non à elle, employeur, de prouver qu'ils ne le sont pas.

En ce qui concerne le harcèlement, La [] conteste toutes les allégations de Monsieur S. [] et en veut pour preuve le fait que l'Auditorat du travail ne les poursuit pas. La [] considère que le certificat médical mentionnant en motif « *harcèlement moral* » ne peut être retenu car il ne s'agit que d'une déclaration unilatérale de Monsieur S. [] lequel n'apporte pas suffisamment d'éléments de preuve.

La Ressourcerie concède être redevable de 18,53 € pour les frais de déplacement, mais conteste être redevable de quelque somme pour les différents chèques : seuls les chèques consommations relatifs au Covid ont été octroyés en 2021, aux travailleurs en service au 19 novembre 2021, date à laquelle Monsieur S. [] ne faisait déjà plus partie de l'entreprise.

VI. DECISION DU TRIBUNAL

6.1. Le licenciement manifestement déraisonnable

- En droit

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement prévoit les hypothèses dans lesquelles un licenciement est considéré « *manifestement déraisonnable* ».

Le chapitre 3 de cette convention prévoit le droit, pour le travailleur, de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement. En fonction des circonstances, la charge de la preuve est répartie différemment.

L'article 10 prévoit que :

- Si l'employeur a spontanément communiqué les motifs du licenciement, chaque partie a la charge de prouver les faits qu'elle allègue ;
- Si l'employeur communique les motifs du licenciement sur demande du travailleur, alors c'est l'employeur qui a la charge de démontrer que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- Si le travailleur n'a pas introduit de demande pour connaître des motifs de son licenciement, alors c'est à lui de prouver le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement.

L'article 8 de la CCT n° 109 définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable :

« 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. »

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« 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. »

Doctrine et jurisprudence sont quasiment unanimes pour considérer que pour qu'un licenciement ne soit pas manifestement déraisonnable, il faut non seulement que le motif du licenciement soit en lien avec l'aptitude du travailleur ou sa conduite ou soit fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise mais également qu'il ne s'agisse pas d'une décision de licenciement qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Les deux exigences sont cumulatives.

L'article 9 prévoit qu'en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. Cette indemnisation correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à dix-sept semaines de rémunération. Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement¹.

- **Application**

Monsieur S. estime que son licenciement est manifestement déraisonnable car son employeur ne démontre pas les motifs concrets de son licenciement.

En premier lieu, il convient de rappeler que lorsque l'employeur communique les motifs du licenciement sur demande du travailleur, chaque partie a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

Dans sa lettre du 14 décembre 2021, Monsieur S. écrit :

¹ Commentaire de l'article 9 de la CCT n° 109.

« En effet, vous aviez dans l'entreprise le grade d'opérateur. Cette fonction correspondait à un poste que vous occupiez préalablement et que vous avez quitté suite à des problèmes relationnels avec votre contremaître. Aucun poste ne correspondant à votre fonction, vous avez dû être employé à des tâches de manutention répondant à un barème inférieur et, du reste, dans lesquelles, principalement au niveau de la collecte des encombrants, la qualité de votre travail n'était pas optimale. Cette situation n'était plus tenable d'une part, au niveau de l'organisation du travail, d'autre part, d'un point de vue financier dans le contexte économique actuel. ».

Il est incontestable que, depuis le 28 décembre 2012, Monsieur S. occupe le poste d'opérateur, et que ce poste ouvre droit à une meilleure rémunération que le poste de manutentionnaire. La nuance entre ses deux fonctions est par contre totalement floue.

- Selon Monsieur S., ce caractère flou est causé par le fait qu'il a en réalité toujours eu les mêmes fonctions, bien que la nomination de son poste ait changé ;
- Selon La Ressourcerie, Monsieur S. a bien été occupé à un poste différent et a dû être rétrogradé car il ne s'entendait pas avec son contremaître.

Dans sa plainte à l'Auditorat du travail, Monsieur S. écrit ceci :

« Au bout de quelques mois, je signe mon CDI. Je devais travailler avec A F. Notre travail consistait à faire des travaux en tout genre :

- *Changer les néons dans les locaux des recyparcs ;*
- *Petits travaux de peinture ;*
- *Réparations diverses ;*
- *...*

[...]

Au bout de 3 ans de travail, je suis appelé au bureau de M. S (directeur) et ceci à la demande d'A F.

[...] Ce jour-là, A commence la discussion en disant que je ne conviens pas, sans pour autant argumenter ses propos par des exemples concrets. Il faut savoir qu'A ne forme pas les gens, il veut une petite main du genre « Passe-moi le marteau », « Passe moi le tournevis », « J'ai fini. Tu peux balayer les poussières »...

[...]

Pendant plusieurs années, malgré tout, je n'ai jamais refusé de travailler avec A en supportant ses réflexions en tout genre.

Un matin, dans le couloir, M. m'annonce que C. allait travailler avec A car il n'arrêtait pas de le « faire chier » selon ses dires.

Il s'était arrangé entre eux, sans me donner de choix ni d'explications.

A a demandé à travailler avec C.

M. me dit que je travaillerai au dépôt et continuerai à faire le jardinage (tailler les haies,...), comme depuis le début de mon contrat.

J'ai demandé à M. s'il y avait un changement au niveau du salaire, il m'a répondu que non, rien ne change car c'est lui qui a prit la décision. [...] ». (sic.)

Il ressort de cet écrit que la fonction de Monsieur S. a bien changé suite aux plaintes de Monsieur F. (qu'elles soient ou non justifiées), Monsieur S. déclarant tout à la fois qu'une partie de ses tâches resteront les mêmes (« *comme depuis le début de mon contrat* »), mais qu'il sera visiblement appelé à moins de tâches différentes, étant donné qu'il s'interroge sur une éventuelle rétrogradation salariale (« *J'ai demandé à M. s'il y avait un changement au niveau du salaire, il m'a répondu que non, rien ne change car c'est lui qui a prit la décision.* »).

S'il est exact que Monsieur S. était rémunéré légèrement au-dessus du grade de manutentionnaire (11,69 € bruts de l'heure au lieu de 10,41 € bruts de l'heure), il est étonnant que ce léger surcoût soit invoqué comme motif de son licenciement, dès lors qu'on sait par ailleurs que les pertes de la société se sont encore aggravées par la suite.

Néanmoins, le pouvoir du juge en matière de contrôle des motifs du licenciement est limité au manifestement déraisonnable. Il ne paraît pas manifestement déraisonnable que ce motif, s'il est couplé à un manque de qualité du travail, ait pu justifier le licenciement.

Le second motif invoqué par l'employeur est que la qualité du travail de Monsieur S. n'était pas optimale.

- Monsieur S. estime que c'est en raison de l'organisation que Monsieur S. lui imposait : charge de travail trop importante sur des laps de temps trop réduits, matériel inadapté,...
- La F. invoque l'avertissement du 16 août 2021, soit deux mois avant le licenciement, où les mêmes reproches étaient déjà formulés à l'encontre de Monsieur S.

L'ensemble des témoignages produits au dossier répressif dépeignent une ambiance délétère au travail et du matériel en piteux état. S'il est vrai que des témoignages n'ont pas la force probante de pièces factuelles, le tribunal relève quand même que les témoignages concordent et sont particulièrement circonstanciés (notamment Monsieur B. qui décrit un incident avec un chariot élévateur en raison du manque d'entretien des pneus, ou encore un incident relatif à des locaux insalubres fait par Monsieur D.).

Le tribunal relève par ailleurs un antécédent, un certain Monsieur B. ayant déjà porté plainte pour harcèlement au travail, et de deux témoignages relatifs à des attitudes déplacées avec des collègues féminines.

Plusieurs témoins affirment enfin que se plaindre du matériel entraînait le risque d'être licencié, sans plus d'explications.

De son côté, l'employeur invoque l'avertissement du 16 août 2021 (non valablement contesté par Monsieur S. et des problèmes plus ponctuels (un rétroviseur accroché, ne pas respecter les plannings,...), qu'il ne démontre pas non plus.

Dans ces conditions, il convient de retomber sur les règles relatives à la charge de la preuve. D'un côté, Monsieur S dépose plusieurs témoignages démontrant que le matériel est inadapté ; de l'autre, La s'appuie sur les dires de Messieurs S et F.

Selon toute vraisemblance, et à défaut d'éléments suffisants apportés par la partie adverse, Monsieur S a été licencié pour des motifs étrangers à son comportement, ou causés par la turpitude de son employeur.

Le fait que La soit une société à finalité sociale, qui dispose par conséquent de peu de moyens, n'autorise pas son dirigeant à délaissé la sécurité des travailleurs, en usant de la menace pour ne pas être inquiété.

L'économie réalisée en licenciant Monsieur S n'est pas chiffrée, et ne peut, à elle-seule et vu la différence barémique entre les deux postes invoqués, suffire à justifier son licenciement.

Le licenciement est, partant, manifestement déraisonnable. Au vu des circonstances, et du fait que la conviction du tribunal soit emportée par les règles de charge de la preuve et non par des preuves factuelles, le tribunal fixe l'indemnité au milieu de la fourchette, soit l'équivalent de 10 semaines de rémunération.

6.2. Harcèlement

- **En droit**

L'article 32ter, 2° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail définit le harcèlement moral comme l'« 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 ».

Pour constituer du harcèlement moral, aucun caractère intentionnel n'est requis².

Il est par contre requis que l'atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité vise le travailleur *individuellement*. Ainsi jugé que « La maltraitance de l'ensemble du personnel n'est pas du harcèlement [...] »³.

Le tribunal du travail de Bruxelles résume cette position comme suit :

« Un tribunal distingue le harcèlement moral de la maltraitance managériale qui

² C.T. Bxl, 6 avril 2022, RG n°2019/AB/194, disponible sur [terralaboris](http://terralaboris.be).

³ T.T. Liège, 3 septembre 2021, RG n°19/1.783/A, disponible sur [terralaboris](http://terralaboris.be).

est un mode d'organisation du travail. Le tribunal reprend la définition de Madame H : Il s'agit "d'un comportement tyrannique de certains dirigeant caractériels qui font subir une pression terrible à leurs salariés, ou qui les traitent avec violence, en les invectivant, en les insultant, sans aucunement les respecter". En l'espèce le tribunal reconnaît que le directeur a imposé ses principes de travail de manière autoritaire et a fait subir à ses subordonnés un contrôle pesant et permanent. Il reconnaît que le directeur a eu un comportement tyrannique mais n'accepte pas la thèse du harcèlement moral car ce comportement visait tous les employés. »⁴.

Enfin, une organisation inadéquate du travail ne génère pas en soi une situation de harcèlement⁵.

La charge de la preuve du harcèlement est régie par l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs :

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

Il s'agit de l'administration « classique » en deux temps où, dans un premier temps, le travailleur qui s'estime victime de harcèlement doit établir des faits permettant de présumer l'existence de l'infraction ; s'il y parvient, il revient alors au défendeur de prouver dans un deuxième temps qu'il n'y a pas eu de harcèlement.

- Application

Monsieur S estime être victime de harcèlement de la part de Messieurs F. et S. et de la part de Madame H. Ce harcèlement serait en partie discriminatoire (Monsieur F. ayant des propos racistes à l'encontre de Monsieur S).

De nombreux témoignages sont récoltés en ce qui concerne les faits de harcèlement à l'encontre de Monsieur S. mais très peu sont ceux qui confirment avoir été témoins de propos racistes ou de harcèlement contre la personne de Monsieur S. Tous s'accordent à dire que l'ambiance de travail était exécrationnelle, et que cette ambiance était causée entre autres par Monsieur F., parfois avec le concours de Monsieur S.

⁴ T.T. Bxl, 11 mars 2008, cité par S. BIRENBAUM, « Le harcèlement institutionnel. « Ils ne mourraient pas tous, mais tous étaient frappés », in *Le droit contre le harcèlement au travail : les forces, les faiblesses et les enjeux*, Anthemis, pp.169-170.

⁵ C.T. Bxl, 16 février 2021, RG n°2017/AB/1124, inédit., cité par S. BIRENBAUM, « Le harcèlement institutionnel. « Ils ne mourraient pas tous, mais tous étaient frappés », in *Le droit contre le harcèlement au travail : les forces, les faiblesses et les enjeux*, Anthemis, p.172.

Comme relevé par la jurisprudence, une mauvaise organisation du travail (plannings trop chargés, problèmes de charges maximales des camionnettes,...) ou le fait pour un employeur d'user de son pouvoir de manière « *musclée* » voire « *virile* » sur l'ensemble de son personnel ne peut être considéré comme du harcèlement moral en ce qu'il ne s'agit pas d'un comportement dirigé contre une personne ou un groupe de personnes en particulier.

Les comportements reprochés à l'ancien brigadier et au directeur de La [redacted] ne sont en effet pas dirigés contre une seule personne ou contre un groupe ciblé (les travailleurs peu qualifiés uniquement, les étrangers uniquement,...) mais plutôt communs à une grande partie des ouvriers. Ces comportements ne peuvent, dès lors, être qualifiés de harcèlement moral.

Monsieur S. [redacted] invoque également son certificat médical mentionnant le « *harcèlement moral* ». Ce document ne peut avoir de force juridique dès lors qu'il ne fait que cristalliser un ressenti subjectif sans en apprécier les conditions au sens légal du terme.

En conséquence, les éléments produits par Monsieur S. [redacted] ne suffisent pas à présumer l'existence d'un harcèlement à son encontre. Aucune indemnité de ce chef n'est donc due.

Le tribunal estime, dès lors, que Monsieur S. [redacted] succombe à la charge de la preuve qui est sienne de rapporter des éléments permettant de laisser présumer d'un harcèlement, élément qui aurait induit un renversement de la charge de la preuve.

L'employeur sera toutefois attentif au fait que l'ensemble du dossier laisse apparaître des éléments tendant à laisser penser que la loi du 4 août 1996 relatif au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou au Code de du bien-être au travail ne sont pas forcément respectés de telle sorte qu'il y a lieu à poser des actes concrets pour y remédier.

6.3. Les éco-chèques, chèques cadeaux, chèques consommation et frais de déplacement

- En droit

La convention collective de travail du 19 novembre 2021 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de produits divers concernant le système sectoriel de prime corona sous forme de chèques consommation prévoit, en son article 3 : « *Les ouvriers en service à la date de la signature de la présente CCT reçoivent une prime corona en fonction du nombre de jours travaillés et assimilés dans la période de référence du 1er mars 2020 au 31 mai 2021.* ».

- Application

Monsieur S. [redacted] estime avoir droit à différents chèques : des éco-chèques, des chèques cadeaux et des chèques consommation. Il soutient qu'il s'agit d'une rémunération

« habituellement attribuée aux travailleurs, et ce depuis plusieurs années ». il ne démontre néanmoins pas qu'il s'agit d'une rémunération habituelle.

La Ressourcerie, quant à elle, démontre bien que les chèques octroyés en 2020 l'ont été à titre exceptionnel.

Dès lors, Monsieur S ne peut prétendre au paiement d'éco-chèques, chèques cadeaux et chèques consommation.

En ce qui concerne la prime Covid, le tribunal ne saurait faire une application *contra legem* de la convention collective de travail du 19 novembre 2021, en ce qu'elle prévoit explicitement que la prime ne sera accordée qu'au personnel en service au 19 novembre 2021. Monsieur S ayant été licencié le 14 octobre 2021, il ne peut prétendre à cette indemnité.

Enfin, les parties s'accordent sur le fait que Monsieur S. peut bénéficier de 18,53 € au titre d'indemnité de déplacement.

6.4. Dépens

L'article 1017 du Code Judiciaire prévoit que « *Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef* ».

Il y a trois manières de compenser les dépens⁶ :

- Le juge décide que les parties ne devront rien l'une à l'autre ;
- Le juge condamne chaque partie aux dépens de l'autre ;
- Le juge réunit en une seule masse les dépens et les fait supporter par les parties dans une proportion déterminée (compensation proportionnelle).

Le juge dispose d'un pouvoir discrétionnaire : même si une partie succombe sur quelque chef, il peut mettre la totalité des dépens à charge de l'une exclusivement⁷. Une partie de la doctrine estime que l'expression « *sur quelque chef* » devrait être remplacée pour mieux correspondre à l'intention du législateur et à la version néerlandaise par « *sur un point litigieux* ». Il faut donc, au minimum, qu'une partie succombe sur au moins un point litigieux, sans quoi le principe de l'alinéa 1 serait anéanti⁸.

En l'espèce, il apparaît que Monsieur S a gagné sur deux chefs de demande, dont l'un, certes, minime (18,53 €). Il n'en reste pas moins que l'action de Monsieur S est dans une certaine mesure fondée de telle sorte qu'il n'y a pas lieu à compenser, intégralement, les dépens.

⁶ G. DE LEVAL, *Eléments de procédure civile*, Bruxelles, Larcier, 2005, p. 455.

⁷ Cass., 20 juin 1991, *Pas.*, 1991, I, p.919 ; Cass., 25 juin 1992, *JTT*, 1992, p.659 et *Pas.*, 1992, I, p.959.

⁸ Voir documentation n°1.

L'arrêté royal du 26 octobre 2007 tel qu'indexé fixe le montant de l'indemnité de procédure pour les enjeux de 20.000,01 euros à 40.000 €, montant de base de 3.000 € avec un minimum de 1.500 € et un maximum de 6.000 €.

Le tribunal fixera l'indemnité de procédure, en l'espèce, à 2.000 €.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit le recours recevable et partiellement fondé,

Dit pour droit que le licenciement de Monsieur S. présente un caractère manifestement déraisonnable ;

Condamne la SCRL au paiement d'une indemnité équivalente à 10 semaines de rémunération à ce titre soit la somme de 4.989,40 euros ;

Condamne la SCRL au paiement de 18,53 € au titre d'indemnité de déplacement ;

Déboute Monsieur S de ses autres prétentions ;

Condamne la SCRL aux dépens étant la somme de 2.000 euros au titre de l'indemnité de procédure ainsi que la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne de 20 euros.

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

Juge, président la chambre,

Juge social employeur,

Juge social ouvrier, s'est trouvé dans l'impossibilité de signer (article

785 alinéa 1 du Code Judiciaire)

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **23/04/2024** par

Juge, président la chambre, assisté de B

, Greffière,

Le Président, les Juges sociaux et la Greffière.