

Rep.N°

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 16 NOVEMBRE 2009.

6^e Chambre

Contrat de travail - harcèlement
Contradictoire
Définitif
Not. Loi 04/08/96

En cause de:

A.A, domicilié à X.

Appelant, représenté par Maître Denamur
B., avocat à Bruxelles.

Contre:

LA VILLE DE X, dont les bureaux sont
établis à X.

Intimée, représentée par Maître Degrez E.,
avocat à Bruxelles.

★

★

★

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt
suivant :

Le présent arrêt est rendu en application de la législation suivante :

- Le Code judiciaire.
- La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.
- La loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.
- La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le Tribunal du travail de Bruxelles a rendu le jugement attaqué après un débat contradictoire, le 20 octobre 2006. Le jugement a été notifié à Monsieur A.A. le 25 octobre 2006 sur la base de l'article 79, §2, 5° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Monsieur A.A a fait appel le 23 novembre 2006.

La Ville de X a déposé des conclusions le 5 octobre 2007, des conclusions additionnelles le 28 janvier 2009, des conclusions de synthèse le 6 août 2009 et un dossier de pièces le 19 octobre 2009. Monsieur A. A. a déposé des conclusions le 29 septembre 2008, des conclusions de synthèse le 18 mai 2009 et un dossier de pièces le 14 octobre 2009.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 19 octobre 2009.

Le Substitut général G. C. a donné verbalement l'avis conforme du Ministère public à la même audience. Les parties n'y ont pas répliqué.

La cause a été prise en délibéré à cette date.

I. LE JUGEMENT

Par le jugement du 20 octobre 2006, le Tribunal du travail déboute Monsieur A.A. de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral au travail.

II. L'APPEL

Monsieur A.A. fait appel. Il demande :

- 25.000 € de dommages et intérêts pour dommage matériel et moral provoqué par le harcèlement moral au travail et à titre subsidiaire, une expertise médicale.

La Ville de X demande pour sa part de confirmer le jugement.

III. LES FAITS

Au 1^{er} août 1997, Monsieur A.A. (qui est né en 1965) est engagé à la Ville de X en tant qu'ouvrier statutaire au service de la culture, de la jeunesse et des sports.

Il est affecté au service des sports, à l'entretien du stade X. Il s'agit d'un ensemble d'installations sportives qui comprend notamment deux stades de football, le stade X lui-même et un stade plus ancien. L'équipe d'entretien comporte une bonne vingtaine d'ouvriers et deux chefs d'équipe.

Monsieur A.A. est belge, d'origine marocaine. Il est arrivé en Belgique à l'âge de dix ans, où il a fait ses études primaires et secondaires pour obtenir un diplôme de jardinier (rapport de 2005 du Dr X.). Il habite depuis ses dix ans à X, où il anime depuis 1999 au moins un comité de quartier. Il a travaillé comme représentant de commerce puis vendeur dans le domaine des vidéos, comme chauffeur-livreur de matériel électronique (rapport de 2005 du Dr X.), et de 1994 au 31 juillet 1997 comme barman dans un café-brasserie à X, à la grande satisfaction de ce dernier employeur.

Monsieur A.A. était, en 1997 et depuis lors, l'un des rares travailleurs belges d'origine maghrébine dans le service expose-t-il.

Le 25 novembre 1997, les deux chefs d'équipe rendent un avis très favorable sur le caractère, la conduite et l'activité de Monsieur A.A. (« *ouvrier idéal pour le stade X* »). Sur cette base, le chef de département rend le 1^{er} décembre 1997 un avis très favorable à la poursuite de son stage.

A l'issue du stage, le chef de service donne un avis très favorable à la nomination à titre définitif de Monsieur A.A.. Suivant ce rapport, ses chefs d'équipe le citent en exemple.

Par un arrêt du Collège du 11 juin 1998, Monsieur A.A. est nommé à titre définitif.

En 2000, il devient délégué syndical.

A partir d'avril 2001, suivant un certificat médical de son médecin traitant du 15 février 2002, il est suivi régulièrement pour dépression liée probablement à son travail. D'après les éléments du dossier, il consulte son médecin traitant, et aussi le service médico-psychologique de l'hôpital X.

Il se rend auprès de la médecine du travail et demande l'intervention du service d'inspection pour la prévention et la protection au travail (SIPPT). Une visite est organisée pour le 30 mai 2001. Il s'agit de la première visite au stade, du SIPPT.

Dans la semaine qui précède la visite, Monsieur A.A. consulte la garde du service médico-psychologique de l'Hôpital X, dans un état d'anxiété majeure. Une nouvelle médication lui est prescrite.

Par une lettre du 28 mai 2001, le secrétaire général informe la direction générale de la culture, des sports et de la jeunesse en vue de cette visite, qu'un « *passage aux personnes concernées est indispensable* », que le problème se situe à l'entretien des terrains spécialement des talus, que la tonte du gazon se fait à l'aide d'une tondeuse Lawnboy en service depuis 6 ou 7 ans, que le

véritable problème semble se situer au niveau du remplacement d'un ouvrier malade.

Le 30 mai 2001 a lieu la visite du SIPPT. La délégation est composée de trois conseillers en prévention, dont le médecin du travail directeur et un ingénieur. La visite se déroule en présence des deux chefs d'équipe, du secrétaire général du service, de deux personnes du service des travaux et voiries, et enfin de deux délégués syndicaux – autres que Monsieur A.A..

Le rapport de visite du SIPPT porte sur plusieurs conditions de travail. Suivant ce rapport, l'aide-jardinier C. ne peut plus, depuis 1997 et sur décision médicale, occuper de poste de sécurité ni tondre le gazon. Le médecin du travail du SIPPT confirme que la conduite d'engins motorisés est exclue mais énonce que la manipulation de petites tondeuses n'est pas un poste de sécurité de sorte que Monsieur C. pourra à nouveau tondre en alternance « avec son collègue ». La tonte du stade est alors effectuée à l'aide d'une petite tondeuse suite au déclassement de la tondeuse motorisée à guidage arrière Lawn-boy 11000B normalement utilisée, le travail de tonte est plus difficile plus pénible et plus dangereux sur les talus, les responsables sont bien conscients que la machine utilisée n'est pas adaptée mais la procédure d'achat d'une tondeuse adaptée est très longue. Le SIPPT demande la transmission des instructions particulières données au personnel qui effectue « ce type de travail » (il s'agit ou bien de la tonte des talus, ou bien de la tonte du stade en général), d'éviter autant que possible des talus lors des aménagements futurs, d'effectuer la tonte des talus à l'aide d'une débroussailluse montée sur un tracteur, d'éviter du travail manuel trop répétitif afin de prévenir l'apparition d'affections tendino-articulaires et notamment d'alterner le travail de tonte des grandes surfaces à l'aide de petites tondeuses avec d'autres tâches telles que l'enlèvement des mauvaises herbes et les travaux d'entretien, de prévoir un équipement adapté pour la tonte.

Le 30 mai 2001, les deux chefs d'équipe établissent un rapport disciplinaire à l'encontre de Monsieur A.A.. Ils lui reprochent, alors qu'ils lui demandaient de tondre les pelouses du stade X lors des instructions journalières aux ouvriers, d'avoir catégoriquement refusé d'obtempérer ce jour-là, d'avoir fait un esclandre devant les collègues, et d'avoir proféré des menaces à leur égard. Ils exposent que de tels faits se sont déjà produits à plusieurs reprises, que leurs tentatives de calmer les choses par des paroles restent sans suite. Ils demandent donc des poursuites disciplinaires.

Par une lettre du 31 mai 2001, le secrétaire général expose le problème suivant au directeur général : un des ouvriers affecté à l'entretien du stade X dit ne pas être en mesure de tondre le gazon des talus en raison de la performance insuffisante de la tondeuse Lawnboy, et le médecin du travail propose l'achat d'une tondeuse de grande performance.

Le 31 mai 2001, Monsieur A.A. consulte à nouveau un médecin du service médico-psychologique de l'Hôpital X. Il présente un état dépressif sévère. Il reprend les consultations d'une psychologue.

Du 31 mai au 2 juillet 2001, Monsieur A.A. est en incapacité de travail.

Suite à la visite du SIPPT, du matériel de tonte plus performant est prêté par un autre service, l'aide jardinier C. reprend la tonte à la petite tondeuse, le travail des ouvriers est allégé et rendu plus varié (note de défense rédigée par le délégué syndical de Monsieur A.A. dans le cadre de la procédure disciplinaire, et rapport rédigé dans le cadre de la même procédure par le directeur général du service).

En juin 2001, Monsieur A.A. continue à consulter le service médico-psychologique de l'Hôpital X pour état dépressif. Suivant un rapport d'un psychiatre de ce service, Monsieur A.A. fait état de relations conflictuelles avec ses collègues de travail et il a aussi des difficultés de relations avec ses frères et sœurs.

Par une lettre du 10 août 2001 au secrétaire communal, Monsieur A.A. conteste la fiche établie par les deux chefs d'équipe en vue d'entamer la procédure disciplinaire. Il expose que dès son entrée en service, le chef d'équipe G. lui a fait mauvais accueil, espérait qu'il resterait le seul belge d'origine étrangère à rejoindre son équipe, lui tenait des propos racistes concernant ses origines du genre « encore un bougnoule » ce dont lui-même a informé sa section syndicale, que une fois élu délégué syndical il a dénoncé le favoritisme dans la distribution des travaux et les autres injustices courantes dans le service ce qui a dégradé les relations de travail, qu'on l'a écarté du groupe et qu'on lui a donné les tâches les plus ingrates, que cette situation affectait son état de santé, qu'il s'est rendu chez le médecin du travail, qu'à la suite de cette démarche une visite du SIPPT a été décidée pour le 30 mai 2001, que depuis lors il continue à effectuer la tonte du stade avec la petite tondeuse, que le 30 mai 2001 il a effectué cette tonte comme l'a constaté la délégation du SIPPT, qu'il a repris le travail malgré le désaccord de son médecin.

Le 21 septembre 2001, le directeur général de la culture, des sports et de la jeunesse établit l'avis du service dans le cadre de la procédure disciplinaire contre Monsieur A.A. Il énonce que Monsieur A.A. a reçu un bon accueil de l'équipe et en particulier des chefs d'équipe et s'en réfère aux rapports de stage élogieux, que le comportement de Monsieur A.A. a changé depuis sa nomination, que le chef d'équipe G. a dit « *encore un bougnoule* » en présence de Monsieur A.A. à l'égard d'un tiers, que le responsable administratif a fait une observation au chef d'équipe, que par la suite Monsieur A.A. a dit que le chef d'équipe ne faisait plus ce genre de remarque, que Monsieur A.A. a participé aux diverses tâches, que l'aide jardinier ayant la charge du stade X a été absent pour une longue durée à la suite d'une opération médicale, que Monsieur A.A. l'a remplacé, qu'il s'est plaint au médecin du travail des conditions de travail (travail fastidieux, rituel, machines non conformes), qu'à la suite de la visite du nouveau matériel a été prêté par un autre service pour tondre les grandes surfaces, que les petites tondeuses doivent être utilisées pour les petites surfaces et les talus ce qui est autorisé par le médecin du travail, que les nouvelles machines sont en

commande, que à la suite de la visite du SIPPT toujours l'aide jardinier C. a pu à nouveau faire usage des petites tondeuses. Suivant le directeur, Monsieur A.A. s'exclut lui-même du groupe.

En novembre 2001, 13 des 22 membres du personnel du stade X, hors Monsieur A.A. et les deux chefs d'équipe, signent une pétition suivant laquelle : Monsieur A.A. provoque des désagréments et détériore l'esprit de groupe, il s'est montré à plusieurs reprises agressif à l'égard de plusieurs collègues, il les accuse de voler des heures pour certaines faveurs dans les heures supplémentaires, les heures qu'ils reçoivent sont celles qu'ils prestent, Monsieur A.A. les accuse sans raison de racisme et de discrimination, le travail en souffre, ils n'ont plus confiance en Monsieur A.A., ils demandent d'intégrer Monsieur A.A. dans une autre équipe.

Suivant des annotations apportées sur la pétition, toutes par la même personne (une seule écriture), 5 autres ouvriers ont souhaité rester neutres, 2 n'étaient pas là au moment des faits et les 2 derniers n'étaient pas concernés.

Le 20 novembre 2001, Monsieur A.A. prend quatre jours de congé pour l'hospitalisation de son fils.

Par une lettre recommandée avec accusé de réception du 5 décembre 2001, la Ville de X l'informe que le Collège a décidé d'intenter contre lui une action disciplinaire.

Le 14 décembre 2001, le secrétaire adjoint propose une sanction disciplinaire d'avertissement, pour manquements aux devoirs professionnels par refus d'effectuer le travail confié par ses conducteurs d'équipe le 30 mai 2001.

A partir du 17 décembre 2001, Monsieur A.A. est en incapacité de travail.

Le 15 janvier 2001, Monsieur A.A. est convoqué au Collège le 7 février 2002, pour qu'il soit statué sur la procédure disciplinaire.

Le 18 janvier puis le 1^{er} février 2002, Monsieur A.A. consulte un psychiatre au service médico-psychologique de l'Hôpital X, pour état dépressif. Il craint de perdre son travail à la suite des poursuites disciplinaires. Il évoque des difficultés avec sa famille. Le psychiatre lui prescrit un traitement médicamenteux.

Le 7 février 2002, Monsieur A.A. est entendu dans le cadre de la procédure disciplinaire, assisté d'un délégué syndical. Dans sa note de défense, le délégué syndical expose que les commentaires de Monsieur A.A. à propos de la gestion des horaires et de la comptabilité scabreuse des heures supplémentaires ont mis le feu aux poudres, il conteste formellement avoir refusé de travailler le 30 mai 2001 : l'échevine l'a vu à 8h se rendre au stade avec la petite tondeuse pour tondre et le SIPPT l'a vu à 9h 30 tondre avec la petite tondeuse.

Par une décision du 7 février 2002, le Collège décide qu'il n'y a pas lieu

d'infliger une peine disciplinaire.

Par une lettre de son courtier d'assurance du 15 février 2002, Monsieur A.A informe la s.a. D qu'il est victime de harcèlement moral au travail.

Par une lettre du 24 avril 2002, le chef de département du service de la culture, des sports et de la jeunesse invite Monsieur A.A., en raison de sa mutation au stade de X2, à se présenter dans les plus brefs délais à l'administration au Palais du Midi afin de rendre les clés du X.

Monsieur A.A., toujours en incapacité de travail, renvoie les clés par courrier recommandé.

Par une lettre du 8 juillet 2002, le directeur général du service culture, sports et jeunesse convoque Monsieur A.A., toujours en incapacité de travail, afin de vider son vestiaire dont les services ont impérativement besoin au stade X.

Par une lettre de son avocat du 16 juillet 2002, Monsieur A.A. expose ne pas avoir été informé officiellement d'une mutation, avoir renvoyé les clés du vestiaire par recommandé et ne plus souhaiter être harcelé sous aucun prétexte.

Dans un rapport du 1^{er} août 2002, la psychologue qui suit Monsieur A.A. depuis juin 2001 expose que celui-ci se structure tant par rapport à sa dépression que par rapport à la phobie sociale liée au travail due à un harcèlement organisé par ses collègues, qu'il reste très fragile quand il est confronté à tout ce qui concerne son travail et ses collègues, qu'il reprend ses activités sociales où il est reconnu et mis en confiance.

L'incapacité de travail fait l'objet d'au moins quatre contrôles médicaux et administratifs, le quatrième se produit le 2 août. Chaque fois, l'incapacité de travail est confirmée.

Dans une lettre du 5 août 2002 de son délégué syndical, Monsieur A.A. énonce ne pas souhaiter être remis en contact dans l'immédiat avec son ancien milieu de travail, avoir demandé il y a plusieurs mois son affectation au service de la jeunesse ce qui ne s'est pas fait, qu'un conseiller à la jeunesse rencontré récemment lui a demandé s'il souhaitait encore cette affectation, qu'il y aurait suffisamment de vestiaires disponibles au stade pour éviter de retirer ses effets personnels à ce moment.

En août 2002 sur instructions du secrétaire de la Ville, le vestiaire de Monsieur A.A. au stade X est ouvert en présence de deux fonctionnaires et d'un délégué syndical. Un inventaire de son contenu est dressé.

Le 18 octobre 2002, Monsieur A.A. porte plainte pour harcèlement moral au travail. La plainte est classée sans suite, parce que la plupart des faits sont antérieurs à l'entrée en vigueur de l'article 32^{ter} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.

Le 26 octobre 2002, Monsieur A.A. démissionne, avec effet au 30 novembre 2002. Il invoque le harcèlement, et la nécessité de protéger sa santé.

Du 1^{er} décembre 2002 au 31 août 2006, il travaille comme gérant d'une galerie de brocante à X, à la grande satisfaction de l'employeur.

En avril 2005, suivant un rapport du médecin spécialiste en évaluation du dommage corporel consulté par Monsieur A.A. dans le cadre du présent procès, Monsieur A.A. souffre toujours de séquelles imputables au harcèlement, il est toujours en traitement psychiatrique à l'Hôpital X, avec médicaments et suivi psychologique.

A partir du 1^{er} septembre 2006, Monsieur A.A travaille comme chauffeur au cabinet du président du CPAS de X., à la grande satisfaction de l'employeur.

Tous les employeurs de Monsieur A.A., le café-brasserie pour la période de 1994 à 1997, la Ville de X dans les rapports de stage de 1997 et 1998, la galerie pour la période de 2002 à 2006 et le CPAS de X depuis 2006 notent les mêmes caractéristiques : bon contact, dynamique (rendement), travail de qualité, bonne compréhension des consignes, initiative, assume des responsabilités.

En février 2009, le médecin traitant atteste suivre toujours Monsieur A.A. pour anxiété et dépression post-traumatique liées au harcèlement au travail en 2001.

IV. DISCUSSION

1.

Suivant l'article 32^{ter} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2002, le harcèlement moral est défini comme : les conduites abusives et répétées de toute origine qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En ce qui concerne la période antérieure au 1^{er} juillet 2002 et à l'entrée en vigueur de l'article 32^{ter}, la même définition pourrait caractériser un comportement fautif au travail.

2.

Le dossier prouve que vers le 30 mai 2001 Monsieur A.A. a effectué de manière anormale un travail répétitif de tonte avec une tondeuse mal adaptée. Il était seul à faire ce travail.

En effet le 30 mai 2001 :

- La tonte du stade est effectuée à l'aide d'une petite tondeuse qui n'est pas adaptée, le travail de tonte est plus difficile, plus pénible et plus dangereux sur les talus (rapport du SIPPT).
- Le travail est effectué de manière répétitive sans guère d'alternance (le SIPPT souligne les nuisances possibles du travail répétitif, c'est donc qu'il constate du travail répétitif).
- L'aide-jardinier C. ne tond plus le gazon sur décision médicale depuis 1997 (rapport du SIPPT).
- En réalité, Monsieur C. peut tondre estime le SIPPT.
- A partir de cette date, Monsieur C. tondra à nouveau en alternance avec son collègue. Le SIPPT parle d'un seul collègue, et pas de l'équipe entière c'est donc que la tonte était effectuée au moment de l'intervention du SIPPT essentiellement par un seul collègue (rapport du SIPPT).
- Monsieur A.A. était ce collègue : en tout cas, lui effectuait le travail, aucun élément du dossier ne permet d'identifier un autre ouvrier chargé du travail, la SIPPT parle d'un seul collègue chargé de la tonte et évoque un travail manuel trop répétitif.

Après la visite du SIPPT et suivant le délégué syndical de Monsieur A.A. lui-même et aussi suivant le rapport du directeur général du service, du matériel de tonte plus performant est prêté par un autre service, l'aide jardinier C. reprend la tonte à la petite tondeuse, le travail des ouvriers est allégé et rendu plus varié, suivant les déclarations concordantes de Monsieur A.A. à l'intervention de son délégué syndical et du directeur général du service.

Le dossier ne permet pas de déterminer pendant combien de temps avant le 30 mai, Monsieur A.A. a effectué seul ce travail manuel trop répétitif de tonte avec une tondeuse mal adaptée.

3.

Le dossier prouve que à une reprise le chef d'équipe a proféré une insulte raciste en présence de Monsieur A.A., à l'attention d'un tiers (« *encore un bounoule* »).

Monsieur A.A. s'en est plaint à la délégation syndicale. Une observation a été faite au chef d'équipe, après laquelle d'après les éléments du dossier le fait ne s'est pas reproduit. Suivant le rapport du directeur général du service en effet, Monsieur A.A. a énoncé après les faits, que le chef d'équipe ne faisait plus ce genre de remarques.

Le dossier ne permet pas de déterminer si ce comportement du chef d'équipe s'est produit à plusieurs reprises, avant que Monsieur A.A. s'en plaigne. Monsieur A.A. ne l'affirme pas de manière précise.

Le dossier ne révèle pas d'autre manifestation raciste et xénophobe.

4.

Le dossier prouve que Monsieur A.A. a dénoncé des irrégularités dans l'attribution des heures supplémentaires : lui, et en novembre 2001, treize collègues l'affirment.

Mais il ne prouve pas les irrégularités. Il ne prouve pas non plus que ses dénonciations datent d'avant novembre 2001. Ainsi, rien n'indique que c'est en rétorsion à ses dénonciations, que les chefs d'équipe lui ont confié à lui seul les tâches de tonte trop répétitives avec une tondeuse mal adaptée.

5.

Les poursuites disciplinaires n'étaient pas justifiées, Monsieur A.A. n'a pas refusé le travail le 30 mai 2001 puisqu'il l'a exécuté, et si un incident s'est produit lors de la répartition du travail l'incident a pu être provoqué par le caractère anormal du travail confié à Monsieur A.A..

Le 7 février 2002, le Collège a décidé que les poursuites disciplinaires n'étaient pas justifiées.

Compte tenu des difficultés au travail existant à ce moment là, le fait que les chefs d'équipe fassent un rapport disciplinaire, qu'ils soient suivis par le chef de service, et que sur cette base les poursuites soient entamées, ne constitue pas nécessairement en soi une faute de la Ville de X.

6.

La pétition n'est pas un acte de la Ville de X. A la suite de cette pétition et pendant l'incapacité de travail qui l'a immédiatement suivie, la Ville de X a décidé de changer Monsieur A.A. de service et c'était une réaction adéquate. Monsieur A.A. n'indique pas les autres réactions que la Ville aurait dû avoir pendant son incapacité de travail.

7.

La mutation de Monsieur A.A. dans une autre équipe de travail était nécessaire, l'ambiance de travail étant devenue trop difficile au stade X.

Sauf éléments particuliers relatifs à l'équipe de travail du stade de X2, que le dossier ne permet pas de soupçonner, la mutation dans cette équipe là n'était pas anormale.

Monsieur A.A. n'explique pas comment la mutation devait lui être annoncée pendant son incapacité de travail, autrement que verbalement (dans ses correspondances de l'été 2002, il ne conteste pas qu'il y a eu avertissement verbal) puis par la lettre du 24 avril 2002.

8.

Le dossier prouve un incident en été 2002 relatif au vestiaire, le seul qui s'est

produit après l'entrée en vigueur de l'article 32^{ter} de la loi du 4 août 1996 le 1^{er} juillet 2002. Le dossier ne permettant pas de déterminer si le vestiaire occupé par Monsieur A.A. était nécessaire au service ou si au contraire il y avait assez de vestiaires, la demande formulée par la Ville de X et le fait de vider effectivement le vestiaire ne sont pas anormaux.

9.

Le dossier prouve que, à partir d'avril 2001 en tout cas, Monsieur A.A. souffrait de manière importante au travail (suivi médico-psychologique avec traitement médicamenteux depuis avril 2001, visite à la garde médico-psychiatrique en état d'anxiété majeure avant la visite du SIPPT le 30 mai 2001, incapacité de travail d'un bon mois avec traitement médicamenteux et suivi psychologique après cette visite, poursuite du traitement après la reprise du travail, nouvelle et longue incapacité de travail après la pétition de novembre 2001).

En novembre 2001 en tout cas, les relations au travail étaient très mauvaises. La signature par 13 des 22 ouvriers concernés d'une pétition circonstanciée indique des mauvaises relations de travail.

Dans sa vie professionnelle par ailleurs, Monsieur A.A. a toujours travaillé et ses employeurs (dont la Ville de X en 1997 et 1998) ont noté la qualité de son travail et de ses contacts professionnels, dans des termes élogieux qui concordent.

10.

En conclusion, Monsieur A.A. s'est trouvé très mal au travail à la Ville de X et les relations professionnelles ont été mauvaises, au moins à une période donnée, alors qu'au moins une fois un chef d'équipe a proféré devant lui une insulte raciste, et que à une période dont le dossier ne révèle pas la durée les chefs d'équipe ont confié à Monsieur A.A. et à lui seul un travail répétitif de tonte avec une tondeuse mal adaptée qu'il n'aurait normalement pas du effectuer.

Ces éléments anormaux ne sont pas suffisamment répétés ou prolongés pour constituer des « conduites abusives et répétées ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique » de Monsieur A.A., de « mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, un processus continu de harcèlement », ni de manière générale un comportement fautif dans le chef de la Ville de X.

En conclusion, les faits qui se sont déroulés au travail de Monsieur A.A. à la Ville de X à partir du 1^{er} août 1997 ne peuvent pas être qualifiés de harcèlement.

11.

Le montant de l'indemnité de procédure étant déterminé par instance, il doit l'être au montant en vigueur à la clôture de chaque instance. Compte tenu du montant de la demande il s'agit, pour la première instance clôturée par le jugement du 20 octobre 2006 de 218,64 €, et pour l'appel clôturé à ce jour de 2.000 €.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire :

Dit l'appel recevable mais non fondé. Confirme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles du 20 octobre 2006, en ce compris sur les dépens.

Met à charge de Monsieur A.A. les dépens d'appel, et liquide les dépens de la Ville de X à 2.218,64 € €, c'est-à-dire 218,64 € d'indemnité de procédure de première instance et 2.000 € d'indemnité de procédure d'appel.

M. DELANGE Conseiller

P. THONON Conseiller social au titre d'employeur

P. BINJE Conseiller social au titre d'ouvrier

Assistés de :

A. DE CLERCK Greffier

P. THONON

P. BINJE

A. DE CLERCK

M. DELANGE

et prononcé à l'audience publique de la 6^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le seize novembre deux mille neuf, où étaient présents :

M. DELANGE Conseiller

A. DE CLERCK Greffier

A. D CLERCK

M. DELANGE