

12

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

2° chambre - audience publique extraordinaire du 23 août 2011

JUGEMENT

R.G. n° 07/9485/A

AUD: 07/7/15/026

Contrat de travail employé

Harcèlement

Jugement contradictoire définitif

Rép.n°: **11/ 0 16 8 7 5**

EN CAUSE:

Monsieur O.G.,
domicilié à X,

partie demanderesse, comparaissant en personne, assisté par Me Pascal PHILIPART,
avocat,

CONTRE,:

L'ETAT BELGE, représenté par le :Ministre de la Défense,
dont les bureaux sont établis à X,

partie défenderesse, comparaissant par Me Stéphanie GAMA FERNANDES CALDAS *loco*
Me Emmanuel DEGREZ, avocats,

1. Résumé de la décision

En cette cause, tenue en délibéré à l'audience du 24 mai 2011, le tribunal a décidé de ne pas retenir le harcèlement moral, ni d'ailleurs de discrimination, à l'endroit de Monsieur O.G.

II. La procédure

Le dossier de la procédure est composé des pièces suivantes :

- la requête contradictoire établie au nom de Monsieur O.G. et déposée le 28 juin 2007 au Greffe du Tribunal du Travail de Bruxelles,
- les conclusions déposées le 17 janvier 2008 au nom de l'Etat belge,
- les conclusions de synthèse déposées le 19 mars 2009 au nom de l'Etat belge,
- les conclusions déposées le 28 avril 2011 au nom de Monsieur O.G., les

dossiers de pièces des parties,

Les conseils des parties ont été entendus en leurs dires et moyens à l'audience publique du 24 mai 2011,

Les débats ont été clos,

Le Ministère public a rendu un avis verbal concluant au non-fondement de la demande,

Le conseil de Monsieur O.G. a immédiatement développé ses répliques verbales,

III. L'objet des demandes

En termes de dernières conclusions, la demande de Monsieur O.G. (ci-après le "travailleur") tend à entendre dire pour droit que l'Etat belge (ci-après X), en sa qualité d'employeur, se serait rendu coupable d'avoir laissé se produire des faits de harcèlement moral au détriment de Monsieur O.G. et, de ce fait, aurait commis une faute aquilienne.

Par contre, Monsieur O.G. ne maintient plus sa demande d'injonction de cessation, compte tenu de la mutation intervenue en août 2007.

Les parties ont fixé le montant de l'indemnité de procédure à la somme de 1.200,00 EUR.

IV. Les faits

Monsieur O.G. a rejoint l'armée le 20 octobre 2001.

Apparemment d'abord affecté à la force terrestre, Monsieur O.G. a ensuite été affecté à la composante navale des forces armées belges.

Le 1er avril 2003, Monsieur O.G. a entamé son stage à bord du vaisseau P.

Le 25 avril 2003, Monsieur O.G. a obtenu une permission de débarquer en raison de la naissance de son premier enfant.

Le 25 août 2003, Monsieur O.G. a embarqué à bord du vaisseau w.

Le 1^{er} février 2005, Monsieur O.G. a embarqué à bord du vaisseau w.

Le 9 février 2005, Monsieur O.G. aurait eu un entretien avec la cellule P.M.S. en raison de *problèmes familiaux*.

Le 6 juin 2006, Monsieur O.G. a sollicité la possibilité d'être débarqué pendant la mission de son navire dans la mer des Caraïbes, en raison de la naissance de son second enfant.

Le 11 juin 2006, Monsieur O.G. a sollicité sa mutation vers les forces terrestres ou aériennes, *avec changement de spécialité comme fonction, chauffeur de véhicules lourds*, en raison de difficultés à obtenir des jours de congé, liées ou non à des problèmes rencontrés avec des supérieurs hiérarchiques.

Le 26 juin 2006, Monsieur O.G. est devenu militaire de carrière.

Le 7 juillet 2006, Monsieur O.G. semble s'être adressé au Ministre de la Défense pour lui faire part de difficultés rencontrées en matière d'obtention de jours de congés.

Le 2 août 2006, Monsieur O.G. a obtenu une permission de débarquer en raison de la naissance de son deuxième enfant.

Le 28 août 2006, la mutation a été refusée à Monsieur O.G. en raison de son trop court temps de service à bord, ainsi qu'en raison du manque de personnel spécialisé.

Le 9 septembre 2006, Monsieur O.G. a ré-itéré sa demande de mutation vers *la composante terrestre et de spécialité comme fantassin - chauffeur de véhicule lourd*.

Le commandant d'unité a relevé que Monsieur O.G. demandait son *changement de force depuis le début de sa formation*.

Il ressort d'un entretien avec les gestionnaires du personnel que la motivation de cette demande résidait dans sa situation familiale.

Le 13 octobre 2006, Monsieur V., sous-officier de marine, a attesté de ce que:
lors de corvées, Monsieur O.G. aurait été insulté par le quartier-maître D.,
Monsieur O.G. subirait des pressions psychologiques anormales.

Le 30 octobre 2006, Monsieur B., sous-officier de marine, a attesté de ce que:
il aurait été témoin de certains faits de harcèlement moral et de dénigrement
envers Monsieur O.G. à bord du W.,
de nombreux sous-officiers auraient affirmé que *les B 4 ne sont que des
merdes et ne servent à rien sauf pour nettoyer les merdes* (sic),
il lui fut conseillé de ne pas trop se montrer avec Monsieur O.G.

Le 9 novembre 2006, Monsieur O.G. a introduit une plainte auprès des services de
l'Inspection générale militaire (I.G.M.).

Le 10 novembre 2006, Monsieur O.G. a eu un entretien avec Madame E.,
médiatrice.

Le 14 (ou le 13) novembre 2006, Monsieur O.G. aurait écrit au Ministre de la défense
pour lui faire part des difficultés rencontrées dès son engagement, en raison de sa
formation initiale dans les forces terrestres et de son origine francophone.

Le 26 décembre 2006, pour les mêmes motifs qu'en août 2006, cette demande de
mutation a été refusée.

Le 12 avril 2007, de nombreuses démarches de Madame E. ont abouti à un courriel de
remerciement de la part de Monsieur O.G.

Le 23 avril 2007, Monsieur O.G. a été affecté à bord du vaisseau L.

Le 16 mai 2007, Monsieur O.G. est informé que s'il introduit une demande de
mutation, celle-ci pourrait être effective fin juin, début juillet 2007.

A la fin du mois de mai, Monsieur O.G. s'est plaint de ce que la mutation n'était pas
encore intervenue.

Le 20 juin 2007, Monsieur O.G. a introduit une action en référé afin d'obtenir qu'il soit
enjoint à l'employeur de mettre fin à une situation de harcèlement en opérant une mutation
vers une autre force de l'armée belge, et de tout mettre en œuvre pour permettre le dépôt
d'une plainte de la part de Monsieur O.G.

Le 28 juin 2007, la procédure au fond a été lancée.

Le 3 juillet 2007, Monsieur O.G. aurait déposé une plainte.

Le 21 août 2007, Monsieur O.G. a été muté vers la composante terrestre de l'armée
belge.

Le 8 octobre 2007, le Président du Tribunal du Travail de Bruxelles, siégeant en
référé, a constaté que les demandes de Monsieur O.G. étaient non fondées.

V. Discussion

A. Remarque liminaire

Monsieur O.G. place ses contestations sur le plan du harcèlement moral et non de la discrimination, sur la question des traitements et brimades subis et non d'un refus de mutation.

Pourtant, il ne fait aucun doute que la limite entre les deux notions / situations est des plus floue en l'espèce, puisque l'élément déclencheur des démarches de Monsieur O.G. semble résider dans un refus de mutation vers les forces terrestres de l'armée belge.

Toutefois, puisque les parties n'ont abordé cette question que sous l'angle du harcèlement, il n'appartient pas au tribunal de requalifier ces faits ni de vérifier si d'autres dispositions légales pourraient, voire devraient, trouver à s'appliquer.

B. Les principes

L'article 32 *bis*, alinéa 1er de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail énonce que *les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, § rr, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § rr, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, appliquent en vue de leur protection, les dispositions des articles 32 decies à 32 duodecies.*

L'article 32 *ter*, alinéa 1er, 2° de la loi du 4 août 1996 définit le *harcèlement moral au travail* (comme) *plusieurs conduites abusives 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 le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique.*

L'article 32 *quater*, § 1er, alinéa 1er de la loi du 4 août 1996 énonce que *l'employeur détermine en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 les mesures qui doivent être prises pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.*

L'article 32 septies de la loi du 4 août 1996 précise que lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre. Si les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le conseiller en prévention saisit, après l'accord du travailleur qui a introduit la plainte motivée, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la présente loi.

L'article 32 undecies de la loi du 4 août 1996 prévoit que 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.

C. Le cas d'espèce

Il ressort des éléments du dossier que Monsieur O.G. n'a jamais souhaité être affecté à la marine, mais que c'est en raison d'un accident durant son instruction, qu'il a été versé des forces terrestres dans les forces navales.

Il ne fait pas non plus de doute que la marine compte trop peu d'opérateurs francophones.

Il n'est pas non plus contestable que la situation de Monsieur O.G. a évolué parallèlement à l'évolution de sa situation familiale et aux contraintes plus exigeantes que cette dernière requérait.

Monsieur O.G. reproche à X d'avoir laissé se produire des faits de harcèlement moral à son égard et poursuit l'indemnisation du préjudice qu'il subit à la suite de cette carence - *quod non* - de son employeur.

Il s'agit donc d'un litige en responsabilité civile et, conformément aux articles 1315, alinéa 1^{er} du Code civil et 870 du Code judiciaire, la preuve de l'existence des éléments constitutifs de la responsabilité civile incombe à Monsieur O.G.

Il ne pourrait être question, en l'espèce, d'un quelconque renversement de la charge de la preuve.

Ce mécanisme existe afin de ne pas placer le travailleur qui serait victime de tels agissements dans une situation intenable ou de lui imposer une preuve extrêmement difficile à rapporter.

Il ne vise certainement pas à alléger la tâche du travailleur qui réclame des dommages et intérêts à son employeur.

L'objet du litige visant l'octroi de dommages et intérêts, ce sont bien les règles classiques de la responsabilité civile qui doivent trouver à l'appliquer.

En effet, si Monsieur O.G. semble présenter sa demande d'indemnisation comme l'accessoire de la reconnaissance de l'existence de faits de harcèlement moral qu'il demande au tribunal de confirmer, cette admission de faits d'une telle nature ne constituerait que le constat de ce qu'une faute pourrait être retenue dans le chef de celui à qui Monsieur O.G. demande de réparer le dommage qu'il estime subir de ce chef.

Il n'y a pas lieu de retourner la situation, ou les éléments du raisonnement, et, *a fortiori*, le fardeau de la preuve.

Ceci étant, le tribunal ne peut suivre le Ministère public lorsqu'il retient qu'il pourrait exister des faits de harcèlement, mais qui ne répondraient à la définition légale en raison de ce qu'ils ne revêtiraient pas le degré d'importance ou de gravité requis.

L'intensité des comportements ne constitue pas un élément constitutif de la notion de harcèlement, sauf à lier le caractère abusif d'une conduite à son degré de manifestation - *quod non*.

La définition du harcèlement est claire et ses éléments constitutifs sont les suivants :

- *plusieurs conduites abusives 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 le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail (ou) de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux*

Il résulte de cette définition, qu'il faut des faits matériels, qui présentent un caractère abusif, pendant un certain temps et dont l'effet, même involontaire, est de porter atteinte à l'intégrité du travailleur ou de créer un environnement de travail hostile ou humiliant.

Tout d'abord, si Monsieur O.G. invoque que ces faits auraient débuté dès son affectation à X, en 2001, ce n'est qu'en novembre 2006 que Monsieur O.G. invoque ces circonstances pour la première fois.

Cette situation se greffe sur des difficultés rencontrées au niveau personnel et familial, puisque déjà en février 2005, Monsieur O.G. s'était adressé aux services P.M.S. de la marine, en raison de problèmes familiaux.

11 ne ressort d'aucune pièce ni d'aucun document que Monsieur O.G. aurait, dès cette époque, invoqué des difficultés de cet ordre.

Le cœur (factuel) du litige semble se nouer avec la naissance de son second enfant en 2006.

C'est réellement à partir de cette époque que Monsieur O.G. va commencer à formuler des demandes de mutation.

S'il n'est pas contesté que Monsieur O.G. a, dès le début, voulu quitter la marine, il savait également qu'il ne pouvait le faire dans n'importe quelles circonstances et dans n'importe quel délai.

Monsieur O.G. a tout de même accepté, voire sollicité, sa nomination en tant que militaire de carrière, conscient des contraintes et des aléas qu'un tel changement de statut pouvait également entraîner.

La demande de mutation du mois de juin 2006 semble s'appuyer sur un prétexte, puisqu'il invoque des refus répétés de congés.

Or, une telle décision dépend de son chef de corps et Monsieur O.G. a confirmé n'avoir aucune difficulté dans ses relations avec ce dernier.

Le motif véritable de la demande de mutation tient bien à la naissance d'un second enfant et aux trajets que Monsieur O.G. doit effectuer, quotidiennement entre la région Y et X.

S'il ne peut non plus être retenu que Monsieur O.G. aurait invoqué des faits de harcèlement de manière superfétatoire ou pour colorer sa demande, le tribunal observe que X a bien mis en œuvre tout ce qui était en son pouvoir pour mettre un terme aux comportements inappropriés dénoncés par Monsieur O.G.

S'il n'est pas certain que ces faits présentent bien le caractère d'abus et de répétition exigé par la législation - *quod non* -, il n'en demeure toutefois pas moins que la matérialité de ces faits, attestés par deux collègues, dont il n'y a aucune raison de douter de l'honnêteté, peut être retenue, sans pour autant que leur fréquence ne puisse être déduite de ces déclarations, ni la conclusion qu'ils impliquent nécessairement un environnement de travail humiliant ou dégradant et hostile.

Il ne faut cependant pas perdre de vue que la faute qui pourrait être reprochée à l'employeur de Monsieur O.G. ne peut consister dans l'existence de ces actes mêmes, mais bien dans l'abstention de X de mettre un terme ou de prendre toutes les mesures utiles à la restauration de la situation, une fois informée de tels faits.

Ainsi, d'une part, X devait prendre les mesures appropriées pour prévenir que de tels actes ne se produisent.

Le tribunal observe que les brimades dont Monsieur O.G. aurait été victime trouvent leur origine - d'après lui - tant dans son corps d'origine, que dans sa région linguistique d'origine, que dans son origine ethnique ou encore simplement dans le grade dont sa fonction est revêtue.

Sauf à interdire tout transfert entre forces armées, à interdire toute co-habitation entre militaires relevant de rôles linguistiques différents, à interdire l'accès aux fonctions de militaire à des personnes sans origine étrangère ou encore à interdire tout contact entre supérieurs hiérarchiques et militaires subalternes, de tels incidents sont inévitables.

Toute autre est la question de savoir si de tels comportements doivent être admis, tolérés ou encouragés.

Il va de soi que de tels agissements ne pourraient être tolérés et qu'ils doivent pouvoir faire l'objet de sanctions.

Cependant, l'autorité hiérarchique ne peut sanctionner que pour autant qu'elle soit informée des manquements, avec un minimum de précision, tant chronologique que géographique ou encore matérielle.

Une sanction suppose le respect, en amont, des droits de la défense et de la possibilité de contester les éléments avancés à charge.

A défaut de précision à cet égard, une telle preuve contraire ne pourrait être possible.

Il ne suffit pas de dire que cela s'est toujours passé ainsi au sein de X, ou qu'il ne serait pas étonnant que cela se soit bien déroulé de cette manière pour pouvoir considérer que ces faits auraient dû être portés à la connaissance de l'autorité disciplinaire, sous peine de suspecter tout le monde et en permanence.

Partir d'un tel *a priori*, équivaut à faire un procès d'intention à toute personne, plus haut gradée qui serait d'un rôle linguistique différent et/ ou d'origine différente.

Or, Monsieur O.G. n'a jamais, de manière officielle, porté à la connaissance de l'autorité disciplinaire de tels faits dont il aurait été victime.

Ce n'est qu'en novembre 2006 que Monsieur O.G. en a informé sa hiérarchie.

Il ne peut donc être reproché à X de n'avoir pas pris de mesures en vue de prévenir que de tels faits aient pu se produire, dès lors que matériellement, de telles mesures de prévention ne paraissaient pas raisonnables.

Il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir instruit l'ensemble de son personnel de ce que toute personne humaine a droit au respect de son intégrité physique et psychologique et au respect de sa dignité.

D'autre part, le tribunal relève que dès qu'il a été informé des difficultés rencontrées par Monsieur O.G. , X a immédiatement pris les mesures qui s'imposaient puisque dès le lendemain du dépôt d'une plainte, Madame E.s'entretenait avec Monsieur O.G. et tentait, après une enquête approfondie menée avec diligence, de trouver avec les différents acteurs et intervenants une solution au problème de Monsieur O.G.

X ne peut être tenue pour responsable des difficultés engendrées par une décision médicale déclarant Monsieur O.G. apte à naviguer, mais inapte au service de la marine, et qui a chamboulé le planning et le projet élaboré en tenant compte d'une affectation temporaire et officieuse dans l'attente d'une officialisation de la décision, après que les étapes d'une procédure administrative régulière aient été suivies, pas plus qu'elle ne peut être tenue pour responsable de ce que la procédure de mutation ait duré un peu près de trois mois.

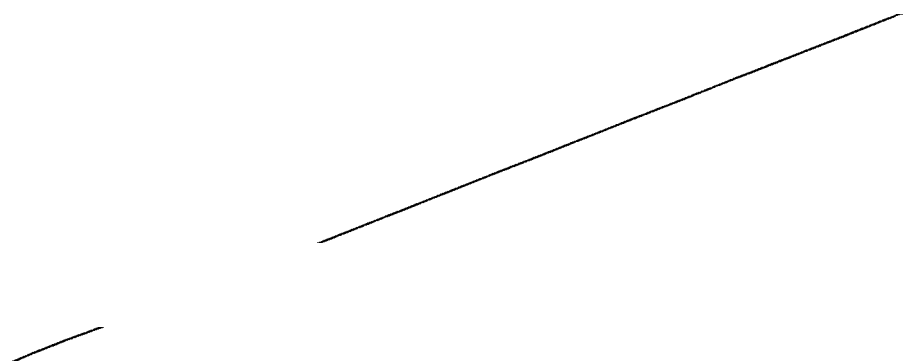
En effet, ce délai ne paraît pas anormal compte tenu de la période de vacances pendant laquelle cette procédure a été menée.

La réponse à la demande du 29 juin 2006 avait été donnée le 28 août 2006 et celle à la demande du 9 septembre 2006, le 26 décembre 2006.

L'employeur peut d'autant moins être tenu pour responsable de ce délai dès lors qu'il apparaît que Monsieur O.G. aurait déposé une nouvelle plainte en juillet 2007.

Dans ces circonstances, c'est en vain que Monsieur O.G. soutiendrait que X aurait commis une faute engageant sa responsabilité civile.

Le recours ne peut être déclaré fondé.



Par ces motifs,

Le tribunal,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire;
Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

Après avoir constaté l'échec de la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire,

Entendu Monsieur FUNCK, Auditeur du travail près le Tribunal du Travail de Bruxelles en son avis conforme,

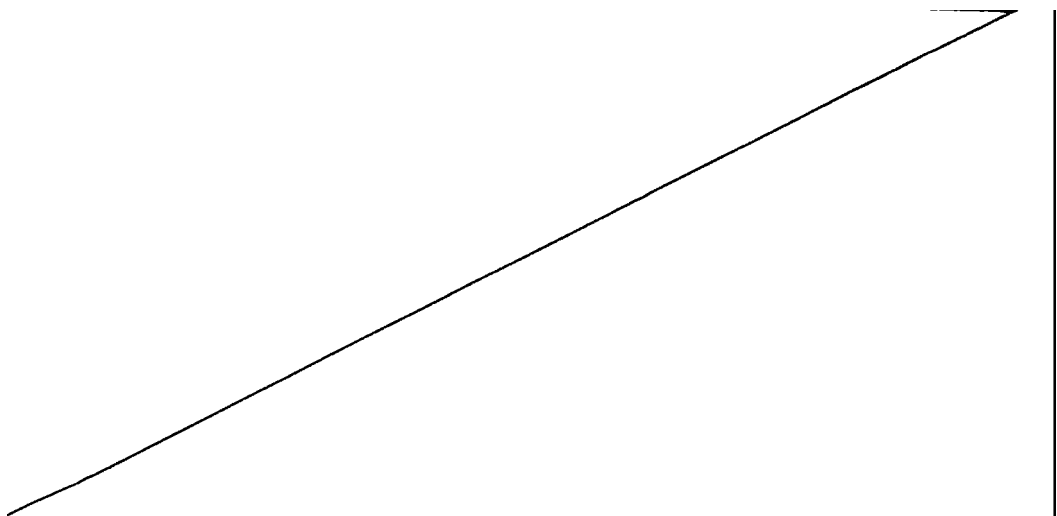
Statuant contradictoirement,

Déclare l'action recevable, mais la demande non fondée,

Par conséquent,

Déboute Monsieur O.G. de sa demande,

Condamne Monsieur O.G. aux dépens de l'instance, liquidés à la somme de 1.200,00 EUR. dans le chef de l'Etat belge, au titre de l'indemnité de procédure.



Ainsi jugé par la 2ème chambre du Tribunal du travail de Bruxelles où siégeaient :

J-H. TASSET,
F. BERGER,
M. TIMMERMANS,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

et prononcé à l'audience publique le 14/04/2011 à laquelle était présent:

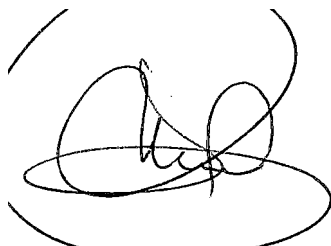
J-H. TASSET,
assisté de F. DESTREBECQ,

Juge,
Greffier délégué,

le Greffier délégué

les Juges sociaux,

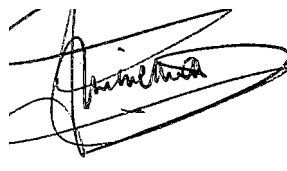
le Juge,



F. DESTREBECQ



F. BERGER



M. TIMMERMANS



J-H. TASSET

