Rep.N°.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 05 MARS 2013

4ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - violence et harcèlement moral ou sexuel au travail
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

Monsieur O G, domicilié à

Appelant,
représenté par Maître Pascal Philippart, avocat à Alleur.

Contre :

L'ETAT BELGE, représenté par le Ministre de la Défense, dont les bureaux administratifs sont établis à 1140 Bruxelles, rue d'Evere, 1 – Quartier Reine Elisabeth ;

Intimé,
représenté par Maître Emmanuel Degrez, avocat à Bruxelles.

☆

☆ ☆

Indications de procédure

Monsieur O.G. a fait appel le 22 septembre 2011 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 23 août 2011.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 2 novembre 2011, prise à la demande conjointe des parties.

L'État belge a déposé ses conclusions le 26 janvier 2012 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 28 juin 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur O. G. a déposé ses conclusions le 27 avril 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 12 février 2013.

Madame Geneviève Colot, substitut général, a donné son avis oralement à l'audience publique du 12 février 2013. Les parties ont répliqué oralement écrit à cet avis.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. LES FAITS

Monsieur O. G. est entré au service de l'armée le 20 octobre 2001 en tant que volontaire. Après avoir commencé sa formation dans la force terrestre, il a été affecté à la composante navale des forces armées en 2002. Il a suivi une formation comme 'détecteur' jusqu'au 31 mars 2003.

Le 1er avril 2003, il a entamé son stage à bord du navire PRIMULA. Il a été autorisé à débarquer pour la naissance de son premier enfant le 25 avril 2003.

Il a été muté à sa demande à bord du navire WIELINGEN à partir du 13 octobre 2003, puis à bord du WESTDIEP à partir du 1er février 2005.

Le 6 juin 2006, il a demandé à pouvoir être débarqué durant un exercice militaire dans la mer des Caraïbes pour la naissance de son deuxième enfant. La permission lui a été accordée le 2 août 2006. La naissance a eu lieu au mois d'octobre 2006.

Le 11 juin 2006, Monsieur O. G. a sollicité sa mutation vers la composante terrestre des forces armées. Cette demande a été rejetée le 28 août 2006 au motif que Monsieur G. n'avait pas assez de temps de navigation pour prétendre à une mutation et que la marine militaire manquait d'effectifs spécialisés. Monsieur G. occupait à cette époque le poste d'opérateur radar / sonar.

Le 26 juin 2006, Monsieur O. G. a été admis dans le cadre du personnel militaire de carrière.

Le 9 septembre 2006, Monsieur O. G. a à nouveau demandé sa mutation vers la composante terrestre de l'armée. Le service social de la Défense a émis un avis souhaitable « au vu de la situation socio-familiale ». Sa compagne a écrit au

Ministre de la Défense en novembre 2006 pour appuyer cette demande, faisant état de difficultés familiales en raison de l'éloignement de son compagnon et de la distance entre le domicile familial et le lieu de travail. Elle a sollicité une mutation dans une unité plus proche de leur domicile, notamment pour les enfants. Il lui fut répondu que cette mutation ne pouvait être accordée vu les règles de gestion du personnel militaire et les besoins de la marine. La demande de mutation a été refusée le 26 décembre 2006 en raison de la période de rendement limitée de Monsieur O. G. dans une spécialisation 'critique'. Il a cependant été indiqué à Monsieur G. qu'il pourrait introduire une demande d'affectation proche de son domicile fin 2007.

Entretemps, le 9 novembre 2006, Monsieur O. G. a introduit une plainte pour des faits de harcèlement moral auprès des services de l'Inspecteur général médiateur (IGM). Il eut un long entretien le lendemain avec Madame E., médiatrice attachée à l'IGM. Celle-ci a effectué de nombreuses démarches, dont il sera question ci-dessous.

À partir du 20 novembre 2006, Monsieur O. G. a été affecté à un autre vaisseau, le LÉOPOLD I.

À partir du 13 décembre 2006, il a été exempté de navigation.

Le 7 février 2007, la compagne de Monsieur O. G. est à nouveau intervenue auprès du Ministre de la Défense, cette fois afin de dénoncer des faits de harcèlement et de racisme dont Monsieur O. G. serait victime.

À partir du 5 mars 2007, Monsieur O. G. a été affecté à quai.

Le 10 mai 2007, le service médical l'a déclaré inapte à la marine compte tenu de la problématique relationnelle à bord, mais apte comme militaire. Il a recommandé un changement de force.

Le 21 mai 2007, sur le conseil de la médiatrice, Madame E., Monsieur G. a introduit une nouvelle demande de mutation vers la composante terrestre de l'armée. Le 11 juin 2007, Madame E. l'a informé que sa demande était en cours de traitement.

Le 20 juin 2007, Monsieur O. G. a lancé citation en référé contre l'État belge devant le Président du Tribunal du travail de Bruxelles, sollicitant que l'injonction soit faite à l'État belge de le muter et de mettre tout en œuvre pour que le conseiller en prévention puisse recevoir sa plainte formelle. Dans son ordonnance du 8 octobre 2007, la Présidente du Tribunal a constaté que Monsieur O. G. ne contestait pas que sa plainte interne du 9 novembre 2006 avait été traitée par les services compétents conformément à la législation en vigueur. Elle a dès lors considéré cette partie de la demande non fondée. Pour le surplus, elle a estimé qu'il n'existait plus d'urgence vu la mutation de Monsieur O. G. vers la force terrestre le 21 août 2007.

La présente procédure au fond a été entamée par une requête contradictoire déposée le 28 juin 2007.

Monsieur O. G. a été muté vers la composante terrestre de l'armée le 21 août 2007 sous condition de réussite de la formation et du stage, et affecté à Spa.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur O. G. a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de :

- déclarer la demande principale recevable et fondée ;
- constater que la demande initiale d'injonction n'est plus d'actualité vu les mutations du 21 août 2007 ;
- dire pour droit qu'il a bien été l'objet de faits de harcèlement moral au sein de la Défense entre l'année 2003 et la fin de l'année 2006,
- que l'absence de réaction adéquate de l'employeur constitue une faute susceptible d'entraîner sa responsabilité,
- que le dommage causé par cette faute à Monsieur O. G. sera réparé par l'octroi d'une indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunérations.

Par un jugement du 23 août 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a déclaré l'action recevable, mais la demande non fondée et en a débouté Monsieur O. G.. Il a condamné celui-ci aux dépens de l'instance, liquidés à 1.200 euros.

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur O. G. demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles, de constater et de dire pour droit qu'il a été l'objet de faits de harcèlement moral au sein de la Défense entre l'année 2003 et sa mutation fin août 2007 et de dire qu'en vertu de l'article 32*septies* de la loi du 11 juin 2002 et de l'article 32*tredecies*, § 5, 1°, il est habilité légalement à réclamer à son employeur l'indemnité prévue par la loi, soit un montant équivalent à une rémunération brute de 6 mois.

Il demande la condamnation de l'État belge à l'ensemble des dépens.

IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION

Monsieur O. G. fait valoir d'une part, qu'il a été victime de harcèlement moral et d'autre part, que l'État belge n'a pas pris les mesures adéquates en temps utile pour y mettre fin.

Il demande d'être indemnisé à titre principal sur la base de l'article 32*tredecies*, § 5, 1°, introduit dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail par la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. À titre subsidiaire, il fonde sa demande sur les articles 1382 et suivants du Code civil ainsi que sur l'article 1134 du Code civil.

1. Les principes applicables en matière de harcèlement moral au travail

La législation applicable, à savoir le chapitre V*bis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, a été modifiée par la loi du 10 janvier 2007, entrée en vigueur le 16 juin 2007.

Les modifications de fond apportées par la loi du 10 janvier 2007 touchent la définition du harcèlement moral. Les règles de preuve n'ont en revanche pas été modifiées.

1.1. Définition du harcèlement moral

Avant la modification législative entrée en vigueur le 16 juin 2007, le harcèlement moral au travail était défini comme suit (article 32*ter*, 2° de la loi du 4 août 1996) :

> « *Les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, 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 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* ».

Depuis le 16 juin 2007, la définition du harcèlement moral au travail est la suivante :

> *« 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 ».*

Pour l'examen de la présente cause, les faits antérieurs au 16 juin 2007 seront examinés à la lumière de la définition en vigueur jusqu'à cette date, et ceux survenus à partir de cette date en fonction de la nouvelle définition du harcèlement moral au travail.

1.2. Preuve du harcèlement moral

L'article 32*undecies*, inchangé, édicte la règle de preuve à appliquer en matière de harcèlement moral au travail :

> « *Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse* ».

En l'espèce, il revient donc à Monsieur O. G. d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail ; s'il apporte cette preuve, il incombe à l'État belge de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral.

Cette règle de preuve s'applique non seulement lorsqu'une personne demande l'application d'une mesure prévue par le chapitre V*bis* de la loi relative au bien-être des travailleurs, mais également lorsqu'elle demande l'application d'une sanction civile susceptible de s'attacher à la faute que constitue le harcèlement ou la violence au travail. Notamment en va-t-il ainsi lorsqu'elle demande l'octroi de dommages et intérêts en raison du harcèlement ou de la violence qu'elle estime subir ou avoir subis.

En effet, la loi interdit le harcèlement et la violence au travail sous peine de sanctions pénales et permet au tribunal d'intimer l'ordre à celui qui se rend coupable de violence ou de harcèlement moral d'y mettre fin, mais elle ne prévoit en revanche aucune sanction civile. Le législateur se réfère implicitement, mais certainement, à cet égard, au droit commun. Il précise d'ailleurs que toute personne qui justifie d'un intérêt peut demander l'octroi de dommages et intérêts (article 32 *decies*, § 1er, de la loi du 4 août 1996 ; dans la première version de la loi, la possibilité de demander des dommages et intérêts était également visée).

Par ailleurs, la loi précise que la disposition en matière de preuve, reproduite ci-dessus, ne s'applique pas aux procédures pénales. C'est donc, a contrario, qu'elle s'applique aux procédures civiles.

Il y a dès lors lieu de réformer le jugement en ce qu'il a exclu l'application du mécanisme de preuve prévu par l'article 32*undecies* de la loi.

1.3. Obligations de l'employeur

La loi du 4 août 1996, telle qu'en vigueur jusqu'au 15 juin 2007, faisait obligation à l'employeur :

- de désigner un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail (article 32sexies, § 1er de la loi) et d'en informer les travailleurs au minimum via le règlement de travail (article 32octies de la loi),
- de prévoir des mesures destinées à protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail, notamment par l'aménagement matériel des lieux de travail dans une optique préventive, par la définition des moyens mis à la disposition des victimes pour obtenir de l'aide et de la manière de s'adresser au conseiller en prévention, par l'investigation rapide et en toute impartialité des faits de violence et de harcèlement, par l'accueil, l'aide et l'appui aux victimes, par des mesures de prise en charge et de remise au travail des victimes, par la définition des obligations de la ligne hiérarchique en matière de

prévention et par l'information et la formation des travailleurs (article 32quater, § 1er de la loi),
- de prendre les mesures appropriées lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral au travail sont portés à sa connaissance (article 32septies de la loi).

Pour la période postérieure au 16 juin 2007, la loi maintient ces obligations tout en définissant de manière plus précise les mesures à prendre en vue de prévenir la violence et le harcèlement au travail. Ces mesures sont au minimum :
- des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement peuvent être prévenus,
- l'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail,
- les modalités selon lesquelles ces personnes peuvent faire appel au conseiller en prévention et à la personne de confiance,
- l'intervention rapide et tout à fait impartiale de la personne de confiance et du conseiller en prévention,
- la remise au travail des travailleurs qui ont déclaré avoir été l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et l'accompagnement de ces personnes à l'occasion de leur remise au travail,
- les mesures spécifiques de protection des travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, entrent en contact avec des tiers,
- les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail,
- l'information et la formation des travailleurs,
- l'information du comité pour la prévention et la protection au travail lorsqu'il est institué.

Un éventuel manquement de l'employeur ou de l'autorité à ces obligations peut être constitutif de faute et donner lieu à réparation, pour autant que le travailleur établisse la faute, le dommage qui lui a été causé et le lien de causalité entre la faute et le dommage.

La règle de partage de la charge de la preuve établie par l'article 32*undecies* de la loi du 4 août 1996 ne trouve pas à s'appliquer à cet égard, car cette règle ne concerne que la preuve du harcèlement moral lui-même.

Il incombe dès lors à Monsieur O. G. d'établir l'existence des manquements qu'il reproche à l'État belge ainsi que son dommage et le lien de causalité.

2. Application des principes en l'espèce

2.1. Quant au harcèlement moral allégué

Le harcèlement moral dont se plaint Monsieur O. G. n'est pas prouvé.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur O. G. s'est plaint pour la première fois d'être victime de harcèlement moral le 9 novembre 2006. Précédemment, il avait demandé à deux reprises une affectation plus proche de son domicile, ce qui lui avait été refusé en août 2006 et sera à nouveau refusé en décembre 2006 en raison des nécessités du service (manque de personnel spécialisé au sein de la marine). La motivation de ces deux demandes de changement d'affectation, telle qu'elle ressort des pièces soumises à la Cour, ne réside pas dans des faits de harcèlement moral, mais bien dans le désir de Monsieur O. G. de travailler en un lieu plus proche de son domicile où vivent sa compagne et leurs deux jeunes enfants.

Le rapport établi par l'IGM à la suite de la plainte de Monsieur O. G. est extrêmement vague au sujet des faits eux-mêmes : il se borne à mentionner que la médiatrice a eu un entretien avec un candidat sous-officier à la marine qui a 'confirmé certains dires de G. concernant le comportement de certaines personnes par le passé', ainsi qu'un contact avec un collègue sous-officier de G. 'qui confirme certains problèmes de G.'. Ces indications relatives aux faits sont à ce point vagues qu'il est impossible à l'État belge de s'en défendre et d'apporter la preuve contraire. Par ailleurs, elles ne permettent pas à la Cour du travail de se faire une opinion des faits afin d'apprécier s'ils sont, ou non, susceptibles d'être constitutifs de harcèlement moral. Pour ces raisons, ce rapport ne permet pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail à l'encontre de Monsieur O. G..

En revanche, le rapport établit l'existence d'une souffrance au travail dans le chef de Monsieur O. G., souffrance à laquelle l'État belge avait l'obligation d'apporter des réponses adéquates. Ce point sera examiné ci-après.

L'attestation écrite de Monsieur L. du 8 octobre 2007 est, elle aussi, à ce point imprécise qu'elle ne peut être retenue.

L'attestation écrite établie par Monsieur V. le 13 octobre 2006 décrit avec une certaine précision deux incidents qui auraient eu lieu à bord du Westdiep, sans toutefois en indiquer la date. Certes, si les comportements rapportés ont réellement eu lieu, sont-ils fautifs dans le chef de leurs auteurs. Toutefois, il faut à nouveau constater qu'il est difficile d'en vérifier la réalité, faute d'indication d'une date.

L'attestation de Monsieur B. n'est pas plus précise quant aux dates et n'indique pas qui aurait commis les faits qu'elle décrit. Il est dès lors impossible à l'État belge de s'en défendre.

La Cour estime qu'en l'espèce, le dépôt de deux attestations de collègues, rapportant deux incidents dont la date n'est pas précisée, et dont l'une ne précise pas non plus l'identité des personnes impliquées, ne suffit pas à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral.

La réalité du harcèlement moral n'est donc pas établie.

2.2. Quant aux obligations de l'État belge

L'État belge n'a pas commis de faute.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La loi protège non seulement les travailleurs dont il est démontré qu'ils sont victimes de violence ou de harcèlement, mais également, à un stade antérieur, tout travailleur qui se plaint d'en être victime.

Comme il a déjà été exposé, ce travailleur a le droit de confier sa plainte à un conseiller en prévention qui la traitera dans l'optique, prioritairement préventive, de recommander des mesures permettant de faire cesser le harcèlement ou la violence. Il a également droit à l'accueil, l'aide et l'appui de son employeur ainsi qu'à l'investigation rapide et en toute impartialité des faits dénoncés.

L'État belge produit un document intitulé 'Politique générale' décrivant avec précision les mesures prises pour prévenir et, le cas échéant, traiter les problèmes de harcèlement au sein de la Défense. Monsieur O. G. ne fait pas valoir que ces mesures ne soient pas appropriées.

Concrètement, en l'occurrence, Monsieur O. G. a adressé sa plainte à l'IGM. Il ressort du rapport établi par celui-ci ainsi que d'autres pièces du dossier que la médiatrice, Madame E., a entrepris de très nombreuses démarches en vue de résoudre les difficultés rencontrées par Monsieur O. G. au travail.

Peu après s'être plaint des difficultés rencontrées avec des membres de l'équipage du WESTDIEP, Monsieur O. G. a été muté sur un autre navire et, quelques semaines plus tard, affecté au sol. Il a finalement obtenu, au mois d'août 2007, l'affectation tant attendue à la composante terrestre.

Il ne ressort pas des pièces soumises à la Cour que l'État belge ait agi de manière abusive en refusant à deux reprises, en août et en décembre 2006, la demande de mutation de Monsieur O. G. pour des motifs liés aux nécessités du service. Il n'en ressort pas davantage que sa troisième demande de mutation, qui a finalement abouti, ait été traitée avec une lenteur anormale.

Monsieur O. G. n'établit dès lors pas que l'État belge ait manqué à ses obligations.

2.3. Quant à la demande d'indemnisation

Monsieur O. G. n'a pas droit à une indemnisation à charge de l'État belge.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Dans la mesure où la demande repose sur l'article 32*tredecies*, § 5, 1°, de la loi du 4 août 1996, tel qu'il était en vigueur jusqu'au 15 juin 2007, elle est

manifestement mal fondée. En effet, cette disposition s'inscrit dans le cadre de la protection contre le licenciement et la modification unilatérale des conditions de travail en représailles à une plainte ou à une procédure.

Or, Monsieur O. G. n'a pas été licencié. Il ne se plaint pas d'une modification unilatérale de ses conditions de travail, son affectation à quai ayant été décidée à sa demande.

Dans la mesure où la demande repose sur les articles 1382 et suivants, ainsi que 1134 du Code civil, c'est-à-dire les règles de la responsabilité civile de droit commun, la demande n'est pas fondée, car ni le harcèlement moral au travail, ni la faute de l'État belge ne sont établis.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Après avoir entendu l'avis du Ministère public ;

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute Monsieur O. G. ;

Condamne Monsieur O. G. à payer à l'État belge les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 1.320 euros (indemnité de procédure) jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, Conseillère,

S. KOHNENMERGEN, Conseillère sociale au titre d'employeur,

R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI, Greffier

G. ORTOLANI, R. PARDON,

S. KOHNENMERGEN, F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 05 mars 2013, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, Conseillère,

G. ORTOLANI, Greffier

G. ORTOLANI, F. BOUQUELLE,