Rep.N°.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 17 février 2014

6ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

D. SA, dont le siège social est établi à X.
partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître CARLIER Eric, avocat à 1160 BRUXELLES,

Contre :

R. M. domicilié à X.
partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître REMOUCHAMPS loco Maître JOURDAN Mireille, avocate à 1050 BRUXELLES,

☆

☆ ☆

Indications de procédure

La SA D. a fait appel le 30 décembre 2011 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 8 septembre 2011.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été signifié le 4 janvier 2012; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 6 février 2012, prise à la demande conjointe des parties (et ordonnance rectificative du 4 juin 2013).

Monsieur R. M. a déposé des conclusions le 11 mai 2012, des conclusions additionnelles et de synthèse le 12 novembre 2012 et des secondes conclusions additionnelles et de synthèse le 7 février 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SA D. a déposé des conclusions le 7 septembre 2012, et des conclusions additionnelles et de synthèse le 14 et 15 janvier 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 20 janvier 2014.

Madame G. C, Substitute générale, a donné son avis oralement à l'audience publique du 20 janvier 2014. Les conseils des parties n'ont pas souhaité y répliquer.

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 R. M. a été engagé par la SA D. à partir du 19 septembre 2005 en qualité de technicien-électromécanicien.

À partir de son entrée en service, il a été affecté au chantier 'A' sous la supervision de Monsieur B. B., chef d'équipe.

Début octobre 2007, Monsieur R. M. a contacté Monsieur P., conseiller en prévention du service interne, par l'intermédiaire d'un délégué syndical (pièce 5 de D.). Les motifs de cette démarche ont été mis par écrit par Monsieur M. dans une lettre datée du 18 octobre 2007, que Monsieur P. déclare avoir reçue par recommandé le 25 octobre 2007 : Monsieur R. M. se plaignait de propos racistes de la part de Monsieur B. B. ainsi que d'un manque d'équité, en faveur des 'copains du chef', pour ce qui concerne la répartition du travail, les augmentations et les primes et l'attribution des congés (pièce 5 de Monsieur R. M.).

Les délégués syndicaux ont également informé la hiérarchie au sein de la SA D. des griefs de Monsieur R. M. (pièce 5 de D).

Le 16 octobre 2007, Monsieur R. M. a été muté du chantier 'A' au chantier 'B'.

Le 1er novembre 2007, il a été muté du chantier 'B' au chantier 'C'.

Début novembre 2007, Monsieur R. M. et deux collègues de l'équipe 'A' ont déposé plainte pour racisme et discrimination auprès du Centre pour l'égalité des chances pour les faits énoncés dans la lettre de Monsieur R. M. du 18 octobre.

La SA D. a été informée de cette plainte par un courrier du Centre du 8 novembre 2007.

Le 13 novembre 2007, Monsieur R. M. a été muté du chantier 'C' au chantier 'D'.

Le 20 novembre 2007, après avoir eu des contacts au sujet de la plainte de Monsieur R. M. avec des délégués syndicaux et avec Monsieur R. M. lui-même, le conseiller en prévention du service interne a transmis la lettre de celui-ci à Monsieur V., conseiller en prévention du service externe, à qui il a demandé de se charger de l'affaire (pièce 5 de D.). Celui-ci a acté le dépôt d'une plainte motivée pour harcèlement moral en date du 26 novembre 2007.

Par un courrier du 20 février 2008, le Centre pour l'égalité des chances a demandé à la SA D. de muter Monsieur B. B. vers un autre chantier.

Par un courrier du 21 février 2008, l'organisation syndicale de Monsieur R. M. a demandé à la SA D. de réintégrer Monsieur R. M. sur le chantier 'A'. La SA D. n'a pas donné suite à cette demande.

Le 11 avril 2008, la SA D. a rédigé un blâme écrit adressé à Monsieur R. M., qualifié de 'dernier avertissement', lui reprochant de ne pas avoir effectué la majeure partie des tâches qui lui avaient été confiées le 20 mars et d'avoir tenu des propos déplacés à l'égard de son chef d'équipe lorsque celui-ci lui en a fait la remarque. Monsieur R. M. contestera ultérieurement une partie des reproches qui lui ont été faits dans cette lettre (fax du 29 avril 2008, pièce 21 de Monsieur R. M.).

Le 16 avril 2008, Monsieur R. M. a été convoqué à une réunion au sujet de ce blâme, en présence de trois supérieurs hiérarchiques : son chef de chantier, le directeur de l'agence et l'adjoint du directeur des ressources humaines. Monsieur R. M. est sorti de cette réunion en état d'angoisse et d'agitation (pièce 11 de D.) et a porté plainte le lendemain, auprès de la police, pour avoir été insulté et séquestré par ses trois supérieurs (pièce 15 de Monsieur R. M.). Cette plainte sera ultérieurement classée sans suite.

Monsieur R. M. s'est rendu le jour même chez son médecin traitant, qui a constaté une dépression nerveuse avec un état de choc psychologique et a prescrit une incapacité de travail jusqu'au 22 avril 2008 inclus, qui fut prolongée jusqu'au 29 avril, puis jusqu'au 12 mai inclus.

Le 25 mai 2008, le conseiller en prévention du service externe a rendu son rapport. Il a conclu qu'il était difficile de se prononcer quant au fait de savoir s'il y a eu harcèlement ou non. Se plaçant dans une perspective chronologique, il a émis l'avis que « *les événements sont devenus subjectivement difficiles pour le plaignant et celui-ci a fini dès lors par interpréter tout comportement de son chef d'équipe comme du harcèlement. À partir de là, les relations de travail entre le plaignant et la personne mise en cause se sont inexorablement détériorées d'autant plus qu'il n'a pas reçu d'augmentation et qu'il trouvait la répartition du travail inéquitable* ». Le conseiller en prévention a souligné que les mesures prises par la hiérarchie, consistant à le muter tout en maintenant l'affectation de Monsieur B. B. sur le chantier, avaient contribué à renforcer chez Monsieur R. M. un sentiment d'injustice.

Le 11 juillet 2008, le manager du chantier D a fait part à la direction de nombreuses remarques concernant le travail et le comportement de Monsieur R. M., estimant qu'il y avait des raisons suffisantes pour mettre fin à la collaboration avec celui-ci (pièce 7 de D.).

L'accord de la délégation syndicale fut demandé pour l'engagement d'un travailleur intérimaire destiné à remplacer Monsieur R. M. à partir du 15 juillet 2008 'après licenciement' (pièce 23 de Monsieur R. M.).

Néanmoins, Monsieur R. M. a été muté sur le chantier 'Hôpital de X' à partir du 16 juillet 2008. L'entretien qui a eu lieu entre Monsieur R. M. et le responsable de ce chantier, le premier jour de travail, s'est mal passé. Le responsable a écrit à la direction que selon lui, Monsieur R. M. n'avait aucune motivation à collaborer avec D. . Il a ordonné à Monsieur R. M. de rentrer chez lui (pièce 13 de D.).

Monsieur R. M. n'a pas travaillé les jours suivants, qui ont été rémunérés comme jours de récupération dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT) (voyez les feuilles de paie).

Le 1er août 2008, la SA D. a notifié à Monsieur R. M. sa décision de le licencier.

Le 5 août 2008, l'organisation syndicale de Monsieur R. M. a demandé à la SA D. de le réintégrer. La SA D. n'y a pas donné suite.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

La procédure devant le Tribunal du travail a été introduite conjointement par Monsieur R. M. et par le Centre X (ci-après dénommé « le Centre ») contre la SA D. et contre Monsieur B.B.

Monsieur R. M. a demandé au Tribunal du travail de condamner la SA D. à lui payer :

- 13.433,94 € provisionnels à titre de dommages et intérêts, en raison du préjudice subi du fait du traitement discriminatoire dont il a été victime dans les conditions de travail et de rémunération sur le chantier « A »;
- 13.433,94 € provisionnels à titre de dommages et intérêts, en raison de la violence au travail subie le 16 avril 2008, de même qu'en raison du non-respect des obligations en matière de bien-être (charge psycho-sociale) et de l'obligation pour l'employeur de manifester respect et égards envers le travailleur (articles 16, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et 1134 du Code civil);
- 13.433,94 € provisionnels à titre d'indemnité de protection ou, à défaut, d'indemnisation en raison du caractère abusif du licenciement;
- 1 € provisionnel à titre « d'indemnité de salaire ».

Il a également demandé au Tribunal de condamner solidairement la SA D. et Monsieur B. B. au paiement de la somme provisionnelle de 1 € à titre de dommages et intérêts en raison du harcèlement subi.

Le Centre a demandé au Tribunal du travail :

- de condamner Monsieur B. B. au paiement de la somme de un euro à titre de dommages et intérêts;
- de condamner la SA D. au paiement de la somme de un euro à titre de dommages et intérêts, notamment pour ne pas avoir pris les mesures de protection à l'égard de Monsieur R. M. .

Par un jugement du 8 septembre 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« *En ce qui concerne les demandes de Monsieur R. M. :*

Déclare l'action recevable et partiellement fondée, dans la mesure précisée ci-après ;

En conséquence, condamne la S.A. « D. » au paiement de :

- *la somme de 750 € à titre de réparation du dommage moral subi à la suite de fautes engageant la responsabilité civile contractuelle de la S.A. « D. » ;*
- *la somme de 13.433,94 € à titre d'indemnité de protection ;*
- *les intérêts au taux légal et les intérêts judiciaires sur ces sommes ;*

Déboute Monsieur R. M. du surplus de ses demandes ;

En ce qui concerne les demandes du Centre :

Déclare l'action du Centre recevable, mais non fondée ;

En conséquence, déboute le Centre de ses demandes ;

Sur les dépens :

En application des articles 1017, al. 1er, 1020, al. 1er et 1022, al. 5, CJ, condamne Monsieur R. M. et le centre, chacun pour moitié, aux dépens de Monsieur B.B. liquidés dans son chef à 1.320 € ;

En application des articles 1017, al. 1er, 1020, al. 1er et 1022, al. 5, CJ, condamne le Centre au paiement à la S.A. « D. » de la somme de 1.375 €, étant la moitié des dépens de la S.A. « D. » liquidés dans son chef à 2.750 € ;

En application des articles 1017, al. 1er et 4, 1020, al. 1er et 1022, al. 5, CJ, considérant que Monsieur R. M. et la S.A. « D. » succombent respectivement sur des chefs de demande différents, les condamne chacun aux dépens et ordonne la compression en délaissant à chacune ses propres dépens ».

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Seuls la SA D. et Monsieur R. M. ont interjeté appel du jugement ; ils ont dirigé leurs appels respectifs l'un contre l'autre. Le Centre pour l'égalité des chances et Monsieur B. B.
B. ne sont dès lors plus parties au litige en degré d'appel ; le jugement est devenu définitif pour ce qui les concerne.

L'appel principal de la SA D.

La SA D. interjette un appel limité du jugement du Tribunal du travail, qu'elle demande à la Cour du travail de réformer en ce que :

- le jugement l'a condamnée à payer à Monsieur R. M. 750 euros, majorés des intérêts, à titre de réparation du dommage moral subi à la suite de fautes engageant sa responsabilité civile contractuelle,
- il l'a condamnée à payer à Monsieur R. M. 13.433,94 euros, majorés des intérêts, à titre d'indemnité de protection,
- il a ordonné la compensation des dépens entre les parties.

L'appel incident de Monsieur R. M.

Monsieur R. M. interjette appel incident du jugement du Tribunal du travail, qu'il demande à la Cour du travail de réformer en ce que :

- le jugement a fixé le montant des dommages et intérêts alloués à 750 euros, majorés des intérêts,
- le jugement a compensé les dépens entre lui-même et la SA D. .

Il demande à la Cour du travail :

- de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la SA D. à lui payer 13.433,94 euros, majorés des intérêts, à titre d'indemnité de protection,
- de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la SA D. à lui payer des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi à la suite de fautes engageant la responsabilité de la SA D. ,
- de fixer le montant de ces dommages et intérêts à 13.433,94 euros, majorés des intérêts, et de condamner la SA D. à les lui payer,
- de condamner la SA D. aux dépens des deux instances.

IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande de dommages et intérêts en réparation du dommage moral causé par la faute de la SA D.

La SA D. ne doit pas payer à Monsieur R. M. de dommages et intérêts pour violence ou harcèlement moral ni pour faute.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur R. M. demande la confirmation du jugement en ce qu'il a retenu cinq fautes commises par la SA D. :

- des faits de violence au travail commis le 16 avril 2008,
- les mutations successives, qualifiées de faits de harcèlement moral au travail,
- l'absence de réponse aux demandes de réintégration,
- l'absence de communication à Monsieur R. M. des éléments de l'avis du conseiller en prévention visés à l'article 32*sexiesdecies* de la loi du 4 août 1996,
- l'absence de fourniture de travail du 17 juillet au 1er août 2008.

Monsieur R. M. synthétise l'ensemble de ces fautes en reprochant à la SA D. d'avoir adopté différentes mesures unilatérales préjudiciables, destinées manifestement à obtenir sa reddition émotionnelle, ce qui est constitutif de harcèlement moral ou, à tout le moins, d'un manque de respect et d'égards fautif.

1.1. Les principes

1.1.1. Définitions

Le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail contient des dispositions destinées à protéger les travailleurs contre le harcèlement moral et sexuel et la violence au travail.

Le harcèlement moral au travail se définit 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 (…), 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. (…)* » (article 32ter, 2°, de la loi du 4 août 1996).

Les éléments suivants de la définition doivent être soulignés :

- les conduites incriminées doivent être *abusives* ; il s'agit de distinguer le harcèlement moral de l'exercice non abusif du pouvoir hiérarchique de l'employeur, qui comporte le droit de déterminer les tâches à effectuer dans le cadre de la fonction convenue, de donner des instructions pour l'exécution des tâches, de surveiller et de contrôler l'exécution du travail et de rappeler le travailleur à l'ordre si nécessaire ;
- les conduites visées doivent être *répétées*, étant précisé que la répétition d'une même conduite abusive n'est pas requise, le harcèlement pouvant consister en plusieurs conduites abusives similaires ou différentes ;
- les conduites abusives doivent se produire *durant un certain temps* ;
- les conduites peuvent être *volontaires ou involontaires* ; l'usage des termes « *ayant pour objet ou pour effet* » indique qu'il n'est pas requis, pour qu'une conduite soit constitutive de harcèlement moral, qu'elle soit intentionnelle ou destinée à nuire; il suffit que la conduite abusive produise les effets visés par la loi pour qu'elle puisse être reprochée.

La violence au travail se définit comme « *Chaque situation de fait où un travailleur (…) est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail* » (article 32ter, 1°, de la loi du 4 août 1996).

Outre l'interdiction du harcèlement et de la violence au travail, la loi du 4 août 1996 impose à l'employeur une série d'obligations en matière de prévention et de protection contre le harcèlement moral et la violence. Il doit, notamment, prendre des mesures appropriées lorsque des actes de harcèlement moral sont portés à sa connaissance (article 32septies de la loi). Lorsque le conseiller en prévention a été saisi d'une plainte et a établi un rapport, l'employeur doit fournir certains éléments de ce rapport au travailleur qui envisage d'introduire une action en justice (article 32sexiesdecies).

1.1.2. Charge de la preuve

La loi du 4 août 1996 dispose que : « *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 incombe à la partie défenderesse* » (article 32 undecies de la loi).

Au vu du terme « établit » choisi par le législateur, il est incontestable que le renversement de la charge de la preuve est déclenché par l'administration de la preuve de faits permettant de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral, et non par la simple allégation de tels faits (C. trav. Bruxelles, 27 novembre 2007, J.T.T., 2008, p. 198).

En l'espèce, il revient donc à Monsieur R. M. d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral ou de violence au travail ; s'il apporte cette preuve, il incombe à la SA D. de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral ni de violence.

Cette règle ne s'applique qu'à la preuve du harcèlement moral et de la violence au travail.

D'autres manquements reprochés à l'employeur, même s'il s'agit de manquements à ses obligations de prévention et de protection inscrites dans la loi du 4 août 1996, doivent être prouvés par la partie qui invoque ces manquements conformément aux règles du droit commun (J.-Ph. CORDIER et P. BRASSEUR, « La charge psychosociale au travail : le point sur la réforme de 2007 », Chr.D.S., 2008, p. 721).

1.2. Application des principes en l'espèce

1.2.1. Les faits du 16 avril 2008

Les parties avancent deux versions des faits contradictoires au sujet de l'incident du 16 avril 2008.

Il est établi par les pièces du dossier que :

- une réunion a eu lieu à cette date entre Monsieur R. M. et trois supérieurs hiérarchiques : son chef de chantier, le directeur de l'agence et l'adjoint du directeur des ressources humaines ;
- des reproches ont été faits à Monsieur R. M. lors de cette réunion au sujet de son travail et de son comportement ;

- la réunion s'est tenue dans un local exigu ;
- l'un des supérieurs hiérarchiques était assis sur une chaise devant la porte du local ;
- Monsieur R. M. a tenté en vain de contacter un délégué syndical par téléphone ;
- Monsieur R. M. est sorti du local en état d'angoisse et d'agitation, constaté par le vigile présent dans le couloir ;
- Monsieur R. M. s'est rendu le jour même chez son médecin traitant, qui a diagnostiqué une dépression nerveuse avec un état de choc psychologique et a prescrit une incapacité de travail ;
- Monsieur R. M. a porté plainte le lendemain, auprès de la police, pour avoir été insulté et séquestré par ses trois supérieurs ; cette plainte sera ultérieurement classée sans suite.

La Cour considère que ces faits ne permettent pas de présumer qu'une violence physique ou psychologique a été exercée sur Monsieur R. M. lors de cet incident. En effet :

- Le règlement de travail, qui prévoit la possibilité pour l'employeur d'infliger un blâme adressé au travailleur par lettre recommandée, n'exclut pas que ce blâme puisse également être communiqué au travailleur de vive voix par sa hiérarchie.

- La présence de trois supérieurs hiérarchiques ne permet pas de conclure automatiquement à l'existence d'une violence psychologique. Il faut examiner le comportement de ces supérieurs. En l'espèce, aucun élément du dossier ne permet d'établir que ces supérieurs aient injurié Monsieur R. M. comme il l'affirme, ni même qu'ils aient élevé la voix.

- Monsieur R. M. a pu tenter de contacter les délégués syndicaux par téléphone.

- Aucun élément du dossier n'établit que le bâtiment dans lequel la réunion a eu lieu ait été choisi par la direction dans un but particulier. Monsieur R. M. avait déjà travaillé à plusieurs reprises dans ce bâtiment (pièce 11 de D.).

- Les supérieurs hiérarchiques n'ont pas choisi de tenir la réunion dans un local fermé et exigu. La réunion a débuté dans le réfectoire, et n'a dû être poursuivie dans ce local que sur injonction du vigile.

- Monsieur R. M. ne prouve pas avoir dû forcer l'ouverture de la porte, devant laquelle une personne était assise, pour sortir. Les autres déclarations concordent pour affirmer que cette personne s'est levée pour lui laisser accès à la porte aussitôt qu'il a manifesté le souhait de sortir du local.

- Au moins sur certains points, Monsieur R. M. amplifie manifestement les faits. Ainsi affirme-t-il dans ses conclusions avoir été 'secouru par un membre du service de sécurité' qui lui 'permit de s'échapper par les toits', alors que ce vigile a déclaré que Monsieur R. M. était sorti du local, le visage de quelqu'un de fortement angoissé, avait affirmé que ses supérieurs avaient bloqué la porte et qu'il avait besoin de prendre l'air.

Le vigile indique avoir ouvert la porte du toit pour que Monsieur R. M. prenne l'air. C'est fort différent d'un 'sauvetage' par le vigile et d'une fuite par les toits.

- L'état d'énervement de Monsieur R. M. à la sortie du local et le choc psychologique attesté par son médecin traitant le soir même ne permettent pas de présumer que celui-ci a été victime de violence. Il a aussi bien pu se mettre dans cet état et ressentir ce choc en entendant les reproches faits par les représentants de son employeur.

En conclusion sur ce point, le jugement doit être réformé en ce qu'il a qualifié les faits du 16 avril 2008 de violence au travail.

1.2.2. Les mutations successives

Monsieur R. M. considère les mutations successives dont il a fait l'objet comme des faits de harcèlement moral, alors que la SA D. les justifie par l'insatisfaction de Monsieur R. M. et/ou de ses supérieurs sur tous les chantiers où il a été successivement affecté.

Avant d'examiner les mutations dans leur détail, la Cour du travail observe que compte tenu de l'activité de l'entreprise (fournisseur de services dans les installations de ses clients), les fonctions de Monsieur R. M. impliquaient par nature qu'il travaille sur des 'chantiers', c'est-à-dire dans les locaux exploités par des clients de son employeur. Dans ces circonstances, le changement d'affectation d'un travailleur des locaux d'un client vers ceux d'un autre n'a, en soi, rien d'extraordinaire.

Lors de l'entretien professionnel du 20 février 2006, Monsieur R. M. a indiqué qu'il était prêt à aller travailler sur un autre site en Belgique et même à changer de fonction.

Son contrat de travail indique qu'il est engagé à temps plein et sera incorporé à l'équipe de jour, que son horaire de travail est susceptible d'être modifié suivant les besoins du service et qu'il accepte de faire partie du service de garde.

Compte tenu de ces différents éléments, le caractère unilatéral des décisions de mutation prises par la SA D. ne leur confère pas, en soi, de caractère abusif. Il reste à examiner les motifs pour lesquels et les circonstances dans lesquelles ces mutations ont eu lieu.

- *La mutation du chantier 'A' vers le chantier 'B' (16 octobre 2007)*

Dès le début du mois d'octobre 2007 au moins, la hiérarchie de Monsieur R. M. a été informée des griefs de celui-ci à l'encontre de son chef d'équipe, Monsieur B. B (pièce 4 et pièce 5 de D. , 4ème alinéa).

La SA D. a décidé de muter Monsieur R. M. sur un autre chantier en raison de la mésentente entre les deux hommes. Il est apparu, à l'issue de la procédure en première instance, que c'est à juste titre qu'elle a choisi de régler ce problème en déplaçant Monsieur R. M. et non Monsieur B. B. , puisque les accusations de

racisme et de harcèlement moral portées par Monsieur R. M. contre Monsieur B. B. se sont révélées sans fondement.

C'est à tort que Monsieur R. M. soutient que son déplacement du chantier 'A' aurait été décidé en représailles à sa plainte déposée entre les mains du conseiller en prévention, puisque la première plainte a été déposée auprès du conseiller en prévention du service interne après sa mutation (lettre datée du 18 octobre 2007, reçue par le conseiller en prévention le 25 octobre).

Le choix de la nouvelle affectation est critiqué par Monsieur R. M. parce que les autres membres de l'équipe de B sont tous néerlandophones, ce qui l'aurait empêché de s'intégrer dans cette équipe. La SA D. a tenu compte de cette critique en décidant de muter à nouveau Monsieur R. M., quelques jours plus tard.

- *La mutation du chantier 'B' vers le chantier 'C' (1er novembre 2007)*

La décision de muter à nouveau Monsieur R. M. a été prise en raison des critiques qu'il a lui-même élevées au sujet de son affectation à B. Elle n'est donc pas abusive.

Monsieur R. M. soutient que son affectation au chantier 'C' était inadéquate parce qu'il s'agissait d'une équipe volante et qu'il ne disposait pas d'un permis de conduire. Il produit une attestation d'un collègue, membre de cette équipe, selon qui « *ce Monsieur n'avait pas de permis de conduire ; il était donc systématiquement affecté à l'une ou l'autre tâche ; ou à accompagner quelqu'un* ». Il ne ressort pas de cette attestation que Monsieur R. M. était, comme il l'affirme, très peu utile pour l'équipe, l'exposant au mécontentement de ses collèges et à l'insatisfaction de son supérieur. Monsieur R. M. lui-même, dans ses écrits de l'époque, ne s'est pas plaint de cela, mais seulement du fait qu'« *Ensuite j'ai été déplacé sur un chantier où le responsable jouait les 'Ponces Pilates' et où pour une demande de congé, je devais m'adresser au directeur de région (Monsieur E.) pour obtenir une signature* » (sic).

Monsieur R. M. n'établit donc pas que son affectation au chantier 'C' aurait été constitutive d'abus.

- *La mutation du chantier 'C' vers le chantier 'D' (13 novembre 2007)*

Monsieur R. M. a manifesté son insatisfaction de travailler au chantier 'C'. La décision de l'en retirer n'est donc pas abusive.

Monsieur R. M. critique son affectation au chantier D car celle-ci emporterait une violation des clauses contractuelles en termes de lieux et d'horaires de travail.

Il a déjà été relevé que Monsieur R. M. avait marqué son accord sur le principe d'un changement de chantier. Son contrat de travail permettait la modification de son horaire de travail, pour autant qu'il s'agisse de travail de jour. La modification de l'affectation, allant de pair avec la modification de l'horaire, tout en maintenant un régime de travail de jour, n'était donc pas abusive.

- *La mutation du chantier 'D' vers le chantier 'Hôpital de X' (le 16 juillet 2008)*

Monsieur R. M. est resté affecté chantier 'D', durant 8 mois.

Le 11 avril 2008, un avertissement écrit lui a été adressé au sujet d'un manquement professionnel (tâches non accomplies) et de son comportement (propos déplacés à l'égard de son chef d'équipe lorsque celui-ci lui en a fait la remarque). Monsieur R. M. a fourni une explication au sujet de l'une des tâches non accomplies (une erreur de local), mais aucune réponse au sujet des autres tâches (pièce 21 de Monsieur R. M.). Il n'a pas davantage contesté la réalité de son comportement déplacé à l'égard de son chef d'équipe. Aucun élément du dossier ne permet donc de présumer que l'avertissement écrit qui lui a été notifié était injustifié.

Le 11 juillet 2008, le manager du chantier D a fait part à la direction de nombreuses remarques concernant le travail et le comportement de Monsieur R. M. : crise de rage et accusations de racisme (17 juin), absence pour se rendre aux urgences sans justification (13 juin – aucun certificat médical n'est produit), absence pour une manifestation, refus de remettre les rapports de maintenance en fin de journée, tâches non réalisées, non-respect des consignes, refus de faire des gardes. En conclusion, le manager estimait qu'il y avait des raisons suffisantes pour mettre fin à la collaboration avec Monsieur R. M. (pièce 7 de D.).

Monsieur R. M. conteste les faits relevés dans ce rapport et la SA D. ne les établit pas, autrement que par le rapport lui-même. Il est impossible pour la Cour de les vérifier. Ce qui est cependant certain est le vif mécontentement du manager à l'égard de Monsieur R. M. . À l'exception du reproche relatif à l'absence pour une manifestation, aucun élément du dossier ne permet de considérer que les reproches énoncés par le manager étaient abusifs.

À la suite de ce rapport, la SA D. a décidé de modifier à nouveau l'affectation de Monsieur R. M. . Cette décision, prise à la suite d'un avertissement et d'un rapport très négatif, ne constitue pas un abus et ne permet pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

- *Conclusion quant aux mutations successives*

Il ressort de ce qui précède que les mutations successives ont été décidées en raison du mécontentement de Monsieur R. M. au sujet des ses affectations, ou de celui de ses supérieurs au sujet de ses prestations et de son comportement.

La direction de la SA D. , confrontée au mécontentement de Monsieur R. M. et de ses supérieurs, a pu tenter de résoudre ces difficultés en modifiant, à plusieurs reprises, l'affectation de Monsieur R. M.. Ces mutations successives ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Le jugement doit être réformé sur ce point.

1.2.3. Les autres faits

Comme il a déjà été précisé, la Cour considère que le retrait de Monsieur R. M. du chantier 'A' était justifié en raison de la mésentente de celui-ci avec Monsieur B. B. , sachant que c'est à tort que Monsieur R. M. a accusé celui-ci de racisme et de harcèlement moral. La SA D. pouvait dès lors, sans commettre de faute, refuser d'accéder à la demande de réintégrer Monsieur R. M. sur le chantier 'A' après en avoir écarté Monsieur B. B. .

C'est en revanche à tort que la SA D. s'est abstenue de donner suite à la demande du conseil de Monsieur R. M. de se voir communiquer certains éléments de l'avis du conseiller en prévention en vue de l'introduction d'une procédure judiciaire, conformément à l'article 32sexiesdecies de la loi du 4 août 1996. La SA D. a manqué à cette obligation qui lui est imposée par la loi. Ce manquement ne permet pas, pour autant, de présumer l'existence d'un harcèlement moral à l'encontre de Monsieur R. M. .

Enfin, l'absence de fourniture de travail pendant la période du 17 juillet au 1er août 2008 doit être replacée dans son contexte : Monsieur R. M. ne conteste pas avoir exprimé de fortes réticences quant à son affectation à l'Hôpital de X à partir du 16 juillet (pièce 13 de D.) ; son nouveau chef d'équipe a considéré qu'il ne servait à rien qu'il vienne travailler dans ces conditions ; la SA D. a décidé de lui faire prendre ses jours de récupération plutôt que de le faire travailler sur ce chantier. Ces faits ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

1.2.4. Conclusion

Dans la mesure limitée où ils sont établis, les faits vantés par Monsieur R. M. ne permettent pas, qu'ils soient considérés séparément ou ensemble, de présumer l'existence de violence ni de harcèlement moral au travail.

Monsieur R. M. n'établit pas, par ailleurs, l'existence d'un manque de respect et d'égards fautifs dans le chef de la SA D. .

La demande de dommages et intérêts fondée sur la violence et le harcèlement moral au travail ainsi que sur un comportement fautif de la SA D. n'est donc pas fondée.

2. La demande d'indemnité de protection à la suite du licenciement

La SA D. ne doit pas payer d'indemnité de protection à Monsieur R. M. .

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2.1. Les principes

En vertu de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996, l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail du travailleur qui a déposé une plainte motivée pour harcèlement moral.

La charge de la preuve des motifs du licenciement ou des justifications de la modification des conditions de travail incombe à l'employeur lorsque le licenciement ou la modification des conditions de travail a eu lieu dans les 12 mois du dépôt de la plainte.

Le travailleur, qui estime avoir été licencié ou dont les conditions de travail ont été modifiées en violation de ces dispositions, a la faculté de demander sa réintégration.

L'employeur doit payer une indemnité au travailleur lorsqu'il n'a pas accédé à la demande de réintégration et que le juge a jugé le licenciement ou la modification des conditions de travail contraires à l'interdiction de principe. En d'autres termes, l'indemnité est due lorsque l'employeur n'a pas accédé à la demande de réintégration et que le juge considère que son licenciement n'est pas fondé sur des motifs étrangers à la plainte ou que la modification de ses conditions de travail n'est pas justifiée.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi.

2.2. Application des principes en l'espèce

Comme il a déjà été précisé, la modification des conditions de travail de Monsieur R. M. , allant de pair avec la modification de son affectation, est justifiée par l'insatisfaction de Monsieur R. M. lui-même et/ou de ses supérieurs sur tous les chantiers où il a été successivement affecté. Cette modification ne viole dès lors pas l'interdiction énoncée par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996.

Quant au licenciement, il ressort des pièces du dossier qu'il avait déjà été sérieusement envisagé peu avant le 15 juillet 2008 (pièce 23 de Monsieur R. M.).

À cette époque, Monsieur R. M. était affecté depuis 8 mois sur le chantier 'D'. Il avait reçu un avertissement écrit au mois d'avril et son supérieur hiérarchique avait rédigé, le 11 juillet, un rapport très négatif au sujet de son travail et de son comportement, estimant qu'il y avait des raisons suffisantes pour mettre fin à la collaboration (pièce 7 de D.).

Monsieur R. M. a contesté une partie des faits visés par l'avertissement du mois d'avril, mais pas tous. Les faits non contestés peuvent être retenus (3 tâches non accomplies et les propos déplacés à l'égard du chef d'équipe). Monsieur R. M. conteste les faits visés dans le rapport du 11 juillet et il est impossible pour la Cour de les vérifier.

L'employeur supporte la charge de la preuve des motifs du licenciement. Celui-ci ne peut être fondé sur des manquements contestés dont la réalité n'a pas pu être vérifiée par le juge.

Cependant, la Cour constate que tant Monsieur P., le manager du chantier 'A', que Monsieur J., le manager du chantier 'D', ont fait état de leur mécontentement et de la difficulté de travailler avec Monsieur R. M. .

Malgré que son licenciement ait déjà été envisagé avant le 15 juillet, la SA D. n'a finalement pas mis fin au contrat à ce moment et elle a tenté de donner à Monsieur R. M. une nouvelle affectation, à l'Hôpital de X. Le nouveau supérieur hiérarchique de Monsieur R. M. sur ce chantier a fait rapport, le jour même, de l'entretien qu'il a eu avec lui à la fin de sa première journée de travail sur ce site. Il en ressort que Monsieur R. M. a estimé que l'Hôpital de X était une 'misère', que ce n'était pas à lui de ranger ou arranger les 'merdes' des autres et qu'il ne supportait pas le milieu hospitalier. Le nouveau supérieur en a conclu que Monsieur R. M. n'avait aucune motivation à collaborer et qu'il ne servait à rien qu'il vienne travailler sur ce site. Monsieur R. M. ne conteste pas ces faits.

Il ressort de ce qui précède que la SA D. a recherché une nouvelle affectation à Monsieur R. M. après avoir dû le retirer du chantier 'A' en raison des accusations qu'il portait contre son chef d'équipe, accusations qui se sont révélées non fondées. Deux des nouvelles affectations ('B' et 'C') n'ont pas convenu à Monsieur R. M. , ce que la SA D. a respecté en le mutant vers d'autres chantiers. Pour ses prestations et son attitude sur le chantier 'D', il a reçu un avertissement pour des faits en partie non contestés. Son supérieur hiérarchique a fait part de son vif mécontentement au mois de juillet. Ceci a donné lieu à un nouveau déplacement vers un site (l'Hôpital de X) sur lequel Monsieur R. M. a manifesté, dès le premier jour, une attitude à ce point négative que son supérieur a estimé qu'il était inutile de poursuivre. Monsieur R. M. a ensuite été licencié.

La Cour en conclut que Monsieur R. M. a été licencié en raison de l'impossibilité, malgré plusieurs tentatives, de lui trouver une affectation qui lui convienne et où il donne satisfaction. Ce motif est sans rapport avec sa plainte pour harcèlement moral.

La demande d'indemnité de protection n'est donc pas fondée. Le jugement doit être réformé sur ce point.

3. Les dépens

La SA D. doit payer à Monsieur R. M. 1.098,60 euros à titre de solde de dépens.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur R. M. est en définitive débouté de toutes ses demandes, de sorte que les dépens des deux instances doivent en principe être mis à sa charge.

Il demande toutefois, à titre subsidiaire, que les dépens de la première instance soient mis à charge de la SA D. parce que celle-ci ne lui a pas communiqué les

éléments du rapport du conseiller en prévention qu'elle devait lui remettre conformément à l'article 32sexiescesies de la loi du 4 août 1996.

Or, les dépens peuvent être mis à charge de la partie qui les a causés par sa faute, même si elle a obtenu gain de cause à l'issue de la procédure judiciaire (Cass., 24 avril 1978, JTT, 1979, p. 254).

La SA D. a effectivement manqué à cette obligation, comme cela a déjà été constaté.

Si Monsieur R. M. avait eu connaissance du rapport du conseiller en prévention, qui ne reconnaissait pas le harcèlement moral reproché à Monsieur B. B. , il n'aurait peut-être pas introduit de procédure judiciaire. Cette éventualité est d'autant plus crédible que Monsieur R. M. , ayant entretemps pris connaissance du rapport, n'a pas interjeté appel du jugement pour ce qui concerne les faits reprochés à Monsieur B. B. . Il n'a interjeté appel pour le surplus qu'à titre incident.

Pour ce motif, les dépens de la première instance sont mis à charge de la SA D. .

Les frais de signification des deux jugements sont également mis à charge de la SA D. , car ils ont été rendus nécessaires de son fait, dans les circonstances exposées par Monsieur R. M. dans ses conclusions et non contestées.

Les dépens se répartissent donc de la manière suivante :

- à charge de la SA D. : indemnité de procédure de première instance : 2.750 euros + frais de signification des deux jugements : 548,60 euros = 3.298,60 euros
- à charge de Monsieur R. M. : indemnité de procédure d'appel : 2.200 euros.

Après compensation, la SA D. reste redevable d'un solde de dépens de 1.098,60 euros.

V. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Après avoir entendu l'avis du Ministère public;

Déclare l'appel principal recevable et fondé;

Déclare l'appel incident recevable, mais non fondé;

Réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a condamné la SA D. à payer à Monsieur R. M. 750 euros à titre de

réparation du dommage moral subi à la suite de fautes engageant la responsabilité civile contractuelle de la SA D. et la somme de 13.433,94 euros à titre d'indemnité de protection;

Statuant à nouveau sur la demande de dommages et intérêts et sur la demande d'indemnité de protection, déclare ces demandes non fondées et en déboute Monsieur R. M. ;

Réforme le jugement en ce qu'il a statué sur les dépens de première instance;

Statuant sur les dépens des deux instances, condamne la SA D. à payer à Monsieur R. M. 1.098,60 euros à titre de solde de dépens.

Ainsi arrêté par :
Ainsi arrêté par :
Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Yves GAUTHY, conseiller social au titre d'employeur,
Pierre LEVEQUE, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de :
Alice DE CLERCK, greffier

Yves GAUTHY, Fabienne BOUQUELLE, Alice DE CLERCK

Monsieur P. LEVEQUE qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par Madame F. BOUQUELLE, Conseillère et Monsieur Y. GAUTHY, Conseiller social au titre d'employeur.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 février 2014, où étaient présents :
Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Alice DE CLERCK, greffier

Alice DE CLERCK, Fabienne BOUQUELLE,