



Expédition

Numéro du répertoire 2015 /
Date du prononcé 02 avril 2015
Numéro du rôle 2014/CB/14

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

REFERE - DROIT DU TRAVAIL - harcèlement moral au travail

Arrêt contradictoire

Définitif

En cause de :

H.,
domicilié à A1,

partie appelante, représentée par Maître BAUDOUX Frédéric, avocat, à 7972
QUEVAUCAMPS, Place Louis Langlois, 1,

contre :

L'ETAT BELGE - CHAMBRE DES REPRESENTANTS,

Services affaires générales, finances et économat,

dont les bureaux sont situés à 1008 Bruxelles, chambre de représentants, Palais de la Nation,

partie intimée,

représentée par Maître ADRIAENSSEN Sophie loco Maître LOMBAERT Bruno, avocat, à 1000
BRUXELLES, Rue de Loxum, 25,

☆

☆

☆

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Monsieur H. a fait appel le 29 septembre 2014 d'une ordonnance prononcée par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 17 avril 2014.

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 l'ordonnance a été signifiée ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 16 octobre 2014, prise à la demande conjointe des parties.

L'État belge a déposé ses conclusions le 6 novembre 2014, le 18 décembre 2014 et le 29 janvier 2015, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur H. a déposé ses conclusions le 27 novembre 2014 et le 8 janvier 2015, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 5 mars 2015.

Madame G. COLOT, substitute générale, a donné son avis oralement à l'audience publique du 5 mars 2015. Les parties n'ont pas répliqué 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.

II. LES FAITS

Monsieur H. est entré au service de l'État belge, Chambre des Représentants, le 1^{er} novembre 1999 en qualité d'agent temporaire affecté au service des bâtiments en tant que préposé à l'entretien.

Il a d'abord été affecté au bâtiment « Régent » où divers problèmes, dont la nature n'est pas précisée, se sont posés¹.

¹ Pièce 4 de l'État belge.

En 2001, il a été affecté à l'imprimerie, à l'exclusion de travaux lourds suite à un certificat médical. L'évaluation effectuée en août 2001 (signalement) a conclu à des prestations satisfaisantes, mais à un manque de motivation, voire de bonne volonté, évident. Un conflit l'a opposé à une collègue en 2001, ce qui a conduit à postposer de six mois sa nomination définitive.

Il a été nommé à titre définitif le 1^{er} mars 2002.

Le signalement de février 2003 faisait état d'un rendement à la limite du satisfaisant, de nombreuses pauses non autorisées pour téléphoner, d'une serviabilité en baisse et d'une présentation impeccable. Monsieur H. a contesté ce signalement. Son supérieur hiérarchique l'a confirmé.

À partir du 1^{er} septembre 2003, il a été affecté à la buvette. Il y a été muté définitivement le 1^{er} avril 2004. La buvette relève du service Affaires générales.

Le compagnon de Monsieur H. est malheureusement décédé le 27 octobre 2008. Trois collègues de H. se sont rendus aux funérailles et ont envoyé des fleurs et deux postogrammes lui ont été adressés par ses supérieurs hiérarchiques.

Lorsque Monsieur H. a repris le travail le 12 novembre 2008 après son congé de deuil, il s'est plaint de l'attitude de ses supérieurs, Messieurs M. (directeur d'administration) et F. (chef de la buvette) qui, selon lui, l'ont ignoré et ne lui ont pas présenté leurs condoléances.

Considérant que le comportement qu'il dénonçait était en lien avec son orientation sexuelle, il a déposé une plainte auprès du Centre pour l'égalité des chances, qui a adressé un courrier à l'État belge afin de connaître son point de vue. L'État belge y a répondu. Cette plainte n'a pas eu d'autre suite, semble-t-il.

La hiérarchie a interrogé les supérieurs de Monsieur H. Ceux-ci ont indiqué que des marques de sympathie avaient bien été témoignées à Monsieur H. (présence de trois collègues aux funérailles, envoi de fleurs et de deux postogrammes) et qu'il n'était pas d'usage d'envoyer une délégation officielle aux funérailles du partenaire de vie d'un membre du personnel.

Monsieur H. se plaint de faire, depuis lors, l'objet de harcèlement moral de la part de ses supérieurs hiérarchiques, en particulier Monsieur M.

Un incident a opposé Monsieur H. au chef de la buvette, Monsieur F., le 28 novembre 2008, au sujet du moment auquel il pouvait prendre sa pause de midi. À cette occasion, Monsieur H. s'est mis en colère. Il est revenu sur l'attitude de ses supérieurs à l'occasion du décès de son compagnon, les menaçant de sanctions par le greffier et le président de la Chambre. Monsieur F. a établi un rapport suite à cet incident.

Plusieurs incidents ont ensuite opposé Monsieur H. à ses collègues et à ses supérieurs hiérarchiques directs au sujet de la répartition du travail, Monsieur H. se plaignant d'assumer une charge trop lourde et les collègues lui reprochant ses plaintes incessantes. Il a été reproché à Monsieur H. de ne pas respecter les horaires de travail. Monsieur H. est revenu sur ses griefs relatifs au comportement de ses supérieurs suite au décès de son compagnon.

Le 3 juin 2009, Monsieur M., après avoir récapitulé les incidents survenus, a proposé la réaffectation de Monsieur H. au service des bâtiments. Monsieur H. s'y est opposé. Sa mutation vers l'imprimerie a néanmoins été décidée par le greffier de la chambre, après délibération au sein du Collège des fonctionnaires généraux.

Le 6 juillet 2009, Monsieur H. a introduit un recours contre cette décision auprès du Collège des questeurs. Ce recours est toujours pendant.

Le 15 septembre 2009, le médecin du travail a recommandé l'affectation de Monsieur H. à la buvette. Le 22 septembre 2009, il a modifié son avis, considérant avoir reçu des informations inexactes de Monsieur H. Il a indiqué quelles étaient les restrictions médicales à l'activité de Monsieur H., à savoir le port de charges lourdes, la nécessité de bénéficier de chaussures de travail adaptées et l'interdiction de travailler en hauteur. Le 29 septembre 2009, après avoir pris connaissance de documents médicaux transmis par Monsieur H., il a ajouté une restriction à la manipulation d'objets encombrants.

Monsieur H. se trouve en incapacité de travail pour cause de maladie depuis le 26 octobre 2009.

Le 19 janvier 2010, un signalement négatif a été établi par les supérieurs directs de Monsieur H., se fondant sur ses prestations, jugées médiocres, et sur son attitude à l'égard de ses supérieurs et de ses collègues.

Le 2 février 2010, Monsieur M. a proposé au Collège des fonctionnaires généraux d'infliger un blâme à Monsieur H. pour avoir tenté d'influencer ses collègues afin qu'ils témoignent contre leurs chefs hiérarchiques.

La conseillère en prévention, aspects psychosociaux, du service externe de prévention et de protection est intervenue à plusieurs reprises de manière informelle en 2009 et 2010 auprès de la hiérarchie.

Le 17 janvier 2011, Monsieur H. a déposé une plainte pour harcèlement moral auprès de la conseillère en prévention. Celle-ci a rédigé son rapport le 29 mars 2011, concluant à l'absence de harcèlement moral.

III. L'ORDONNANCE ATTAQUÉE

Monsieur H. a demandé à la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles

- d'enjoindre aux auteurs de faits de harcèlement dont il estime avoir été victime de mettre fin à leurs agissements,
- de condamner l'État belge à lui payer 10.000 euros à titre provisionnel sur un préjudice évalué à 50.000 euros à titre de dommages et intérêts suite aux faits de harcèlement moral,
- de condamner l'État belge aux frais et dépens.

Par une ordonnance du 17 avril 2014, la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Se déclare non compétent en tant que la demande de Monsieur H., vise à obtenir paiement d'un dédommagement, même à titre provisionnel, fondé sur des faits de harcèlement,

Se déclare compétent pour la demande de de Monsieur H. en ce qu'elle vise à enjoindre aux auteurs des faits de harcèlement d'y mettre fin, mais déclare cette demande non fondée,

Condamne Monsieur H. aux dépens, liquidés à 990,00 € par la partie défenderesse. »

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

Monsieur H. interjette un appel limité de l'ordonnance de la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles, en ce qu'elle a déclaré non fondée sa demande d'enjoindre aux auteurs de faits de harcèlement d'y mettre fin et l'a condamné aux dépens.

Il demande à la cour du travail d'enjoindre aux auteurs des faits de harcèlement dont il est victime de mettre fin à leurs agissements et de condamner l'État belge aux dépens.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

La demande en cessation n'est pas fondée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1. Préliminaire : la demande de l'État belge tendant à surseoir à statuer

L'État belge demande à la cour du travail de surseoir à statuer parce que la Commission des pensions a décidé, le 19 septembre 2014, que Monsieur H. remplit toutes les conditions médicales pour être admis à la pension anticipée temporaire.

Monsieur H. a introduit un recours contre cette décision, recours toujours pendant au moment de l'audience de notre cour.

Quelle que soit la décision qui sera prise sur ce recours, la mise à la pension anticipée dont il est question est une mesure temporaire, qui n'écarte pas Monsieur H. définitivement de son lieu de travail.

Cette admission à la pension anticipée temporaire, fût-elle confirmée, ne ferait dès lors pas perdre son objet à la présente procédure.

Il n'y a pas lieu de surseoir à statuer sur l'action en cessation.

2. La législation applicable

Tous les faits sur lesquels Monsieur H. fonde sa demande sont antérieurs au 1^{er} septembre 2014. Ces faits doivent donc être examinés et qualifiés à la lumière de la loi du 4 août 1996 telle qu'elle était en vigueur avant sa modification par la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2014.

La loi interdit tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail².

Le harcèlement moral au travail est défini comme suit :

² Article 32bis de la loi.

« 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 »³.

La loi a institué une action en cessation, relevant de la compétence du juge des référés et instruite selon les formes du référé. La loi dispose que :

« À la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32duodécies, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés »⁴.

La loi contient également des dispositions en matière de preuve :

« 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 »⁵.

Il appartient donc à Monsieur H. de prouver des faits qui permettent de présumer qu'il est victime de harcèlement moral au travail. Si cette preuve est apportée, il incombe à l'État belge de démontrer l'absence de harcèlement moral.

La cour tient à faire observer que comme le prévoit la loi, l'action en cessation doit être traitée en urgence, car son objectif est de faire cesser le harcèlement moral immédiatement, pendant que la relation de travail est toujours en cours.

En l'occurrence pourtant, Monsieur H. a introduit son action en cessation le 7 mars 2012, alors que le fait le plus récent, parmi les faits qu'il invoque, remonte à février 2010. De

³ Article 32ter, alinéa 1^{er}, 1^o de la loi.

⁴ Article 32decies, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi.

⁵ Article 32undécies de la loi.

surcroît, la procédure en première instance a été inhabituellement longue. Ces circonstances ne rendent pas l'action irrecevable, mais lui font perdre une bonne part de sa pertinence eu égard à l'objectif poursuivi par le législateur. Ce n'est toutefois pas pour ce motif que la demande sera déclarée non fondée.

La cour fait également observer que l'objet de la demande qui lui est soumise est particulièrement imprécis. Monsieur H. ne vise, dans son dispositif, ni les agissements auxquels il demande qu'il soit mis fin, ni à quelle(s) personne(s) l'injonction doit être donnée. Or, il n'est pas utile de répéter, dans une décision judiciaire, le principe selon lequel le harcèlement moral est interdit. L'ordre de cessation ne peut consister en une répétition de la loi ; la doctrine et la jurisprudence insistent sur l'importance d'un libellé précis de l'injonction de cessation, ce qui suppose qu'une demande précise soit soumise au juge de la cessation⁶. Sur ce point également, la demande est peu pertinente. Ce n'est toutefois pas pour ce motif qu'elle sera déclarée non fondée, mais pour les motifs exposés au point suivant.

3. Application de la loi en l'espèce

Il y a lieu d'examiner les faits invoqués par Monsieur H. à l'appui de sa demande en vue de déterminer quels faits sont démontrés et si les faits démontrés permettent de présumer que Monsieur H. est victime de harcèlement moral.

Le premier fait invoqué, qui a été selon Monsieur H. le point de départ du processus de harcèlement moral, est ce qu'il considère comme l'absence totale de marque de sympathie officielle de son employeur à l'occasion du décès et des funérailles de son compagnon en octobre 2007.

Il s'avère pourtant que trois collègues de Monsieur H. se sont rendus aux funérailles et ont envoyé des fleurs, et que deux postogrammes lui ont été adressés par ses supérieurs hiérarchiques. Manifestement, ces marques de sympathie n'ont pas paru suffisantes à Monsieur H. ; il s'agit d'un ressenti subjectif de sa part que la cour peut comprendre, mais qui ne constitue pas pour autant un indice de harcèlement moral à son encontre.

Outre la faiblesse, à son estime, des marques de sympathie qui lui ont été témoignées, Monsieur H. fait grief à la Chambre de ne pas avoir manifesté officiellement son soutien, contrairement à ce qui fut fait pour d'autres collègues ayant subi un deuil. Monsieur H.

⁶ P. BRASSEUR, « Violence et harcèlement sexuel ou moral au travail : cadre historique et principes généraux », *La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail – Deux années d'application*, Kluwer, 2005, p. 50 ; F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, coord. I. FICHER et csrts, Anthémis, 2012, p. 31 ; Trib. trav. Anvers, 4 décembre 2011, inédit, R.G. n° 06/376.148/A, cité dans cette contribution.

n'établit cependant pas l'existence d'un usage en ce sens, ni d'une différence de traitement par rapport à des collègues. En outre, il est vrai que le fait que Monsieur H. se soit abstenu de faire parvenir un avis de décès à la Chambre pouvait faire supposer qu'il souhaitait une cérémonie dans l'intimité.

Quant à la conviction de Monsieur H. selon laquelle l'attitude qu'il reproche à ses supérieurs serait en lien avec son orientation sexuelle, elle n'est étayée par aucun élément du dossier, fût-il mince. Pour cette raison, la cour ne la retient pas.

Sur ce premier point, concernant l'attitude de la hiérarchie à l'occasion du décès et des funérailles du compagnon de Monsieur H., aucun fait permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral n'est à relever.

À la fin de l'année 2008 et au cours de l'année 2009, de nombreux incidents ont opposé Monsieur H. à ses collègues et à sa hiérarchie immédiate, et plusieurs notes ont été établies au sujet de ces faits par ses supérieurs. Diverses remarques ont aussi été faites sur son travail et le respect des horaires.

En l'absence de détails sur le contenu exact des incidents en question, il est impossible pour la cour de déterminer si Monsieur H. était, ou non, dans son droit ou en tort à ces différentes occasions. La cour observe cependant que les incidents relevés ont opposé Monsieur H. à différentes personnes, et non à une seule personne qui pourrait être soupçonnée de lui en vouloir. Au cours de sa carrière antérieure, Monsieur H. avait déjà rencontré des difficultés relationnelles avec des collègues, qui ont justifié le report de sa nomination définitive, puis une mutation.

Compte tenu de ce contexte et de l'absence d'éléments indiquant que c'est à tort que des reproches ont été faits à Monsieur H., la cour n'y voit pas l'indice d'un harcèlement moral à l'encontre de celui-ci. Le fait que des notes écrites aient été établies est propre au fonctionnement d'une administration, et ne permet pas de conclure à un « harcèlement administratif ».

La décision de mutation fait suite aux nombreuses difficultés qui ont opposé Monsieur H. à ses collègues et à sa hiérarchie directe au sein de la buvette. Il paraît de bonne gestion de modifier l'affectation d'un travailleur lorsqu'il est constaté qu'il est en conflit avec une grande partie des personnes avec qui il travaille, à moins qu'il n'apparaisse que la responsabilité de ces conflits incombe exclusivement aux autres travailleurs, ce qui ne ressort pas du dossier en l'espèce. La décision a été prise par le greffier de la Chambre sur avis conforme du Collège des fonctionnaires généraux. Le dossier soumis à la cour ne donne aucun motif de soupçonner toutes ces personnes de s'être liguées contre Monsieur H.

La procédure disciplinaire entamée contre Monsieur H. s'inscrit elle aussi dans le contexte de ses mauvaises relations avec ses collègues. À ce jour, la procédure n'a pas pu être

poursuivie en raison de l'absence au travail de Monsieur H.. Il ne peut être préjugé des éléments de fait que l'instruction disciplinaire, si elle est reprise, fera apparaître, ni de la décision qui sera prise. À ce stade, la seule existence d'une procédure disciplinaire ne permet pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Enfin, le signalement négatif émis le 26 janvier 2010 est la résultante des nombreuses difficultés relationnelles qui ont déjà été relevées. Dans la mesure où le signalement vise les prestations de travail en tant que telles, aucun élément du dossier ne permet à la cour de considérer que les appréciations émises par l'évaluateur sont mal fondées. Un certain excès de langage peut lui être reproché dans l'expression de son appréciation négative, sans toutefois confiner au harcèlement moral.

En conclusion, la cour considère que les différents faits relevés ne permettent, ni isolément, ni ensemble, de présumer l'existence d'un harcèlement moral dirigé contre Monsieur H.

Les attestations médicales produites par Monsieur H. permettent certes d'établir l'incapacité de travail de celui-ci, mais ne prouvent pas qu'un harcèlement moral au travail en serait la cause. Le médecin n'ayant pas accès au lieu de travail, il se trouve dans l'impossibilité d'attester ce qui s'y passe. Le Dr L., qui n'hésite pas à attester que la lenteur de la justice est visiblement délibérée et serait fomentée par son employeur, manque manifestement de distance critique par rapport aux dires de son patient.

L'ordonnance attaquée doit être confirmée en ce qu'elle a déclaré la demande de cessation non fondée.

VI. 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, mais non fondé ; en déboute Monsieur H.;

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

Ainsi arrêté par :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Pierre THONON, conseiller social au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseillère sociale au titre d'employé,
assistés de Rita BOUDENS, greffier,

Rita BOUDENS

Robert PARDON

Pierre THONON

Fabienne BOUQUELLE

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **02 avril deux mille quinze**, où étaient présents :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Rita BOUDENS, greffier,

Rita BOUDENS

Fabienne BOUQUELLE