



Numéro de répertoire: 2018/ Gt(t, L ^{"1} _A 1
Date du prononcé : 20/12/2018
Numéro de rôle: 17/6110/A
Numéro auditorat: 17/7/17/033
Matière: Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif contradictoire

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€:	€:
PC:	PC:

Liquidation au fonds : NON

(loi du 19 mars 2017)

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
1^{ere} **chambre**

Jugement**

EN CAUSE:

MonsieurK,
Domiciliée à X,

partie demanderesse, comparaisant en personne et assistée par Maître Olivier STRYPSTEIN, avocat;

CONTRE:

La COMMUNE, représentée par son Collège des Bourgmestre et Echevins, dont les bureaux sont situés à Y, partie défenderesse, comparaisant par Maître Michel MILDE, avocat;

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire;

Vu la loi du 15.6.1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire;

1. PROCEDURE

La procédure a été introduite par une requête déposée au greffe du tribunal de céans le 26 septembre 2017.

Le tribunal a pu prendre connaissance des pièces de la procédure et notamment de :

- la requête introductive d'instance du 26 septembre 2017;
- l'ordonnance rendue sur base de l'article 747§2 du Code Judiciaire en date du 9 janvier 2018 ;
- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse réceptionnées par le greffe respectivement le 11 mai 2018, le 11 septembre 2018 et le 8 novembre 2018;
- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse réceptionnées respectivement par le greffe le 12 mars 2018, le 11 juillet 2018, le 10 octobre 2018 (via e-deposit) et le 15 octobre 2018 (dépôt au greffe);
- les dossiers de pièces des deux parties,

A l'audience du 16 novembre 2018, les parties ont été entendues en leurs dires et moyens.

Elle n'ont pu y être conciliées.

Les débats ont été clos.

Monsieur Julien AMEEUW, Substitut de l'auditeur du travail, a rendu à cette audience un avis oral considérant non fondée la demande d'indemnités fondée sur base d'une discrimination raciale et fondée la demande d'indemnités fondée sur base d'un harcèlement moral.

La partie défenderesse a émis des répliques.

L'affaire a été prise en délibéré à cette même audience du 16 novembre 2018.

2. **OBJET DU LITIGE**

Monsieur K demande au Tribunal de condamner la Commune à lui payer un montant de 12.469,86 € à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 3 mars 2017 jusqu'à complet paiement.

Il demande également la condamnation de la défenderesse aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure et d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tout recours.

3. **LES FAITS**

1.

Monsieur K a été engagé pendant deux ans comme gardien de la paix en vertu d'un contrat conclu avec la Commune en date du 1^{er} août 2011.

La Commune a ensuite engagé le demandeur le 1^{er} octobre 2013 sous contrat de travail à durée indéterminée comme adjoint administratif à temps plein auprès de l'école 8 de la commune.

2.

Monsieur K a assumé cette fonction sous les ordres de Madame D, directrice de l'école 8. Il a réussi l'examen de promotion d'adjoint administratif en octobre 2015.

3.

Un changement de direction est intervenu au niveau de l'école 8.

A partir du 15 décembre 2015, Madame G a à assurer la fonction de directrice.

4.

En janvier 2016, Madame M, chef de personnel des écoles communales (personnel enseignant et personnel administratif) n'a plus exercé sa fonction qu'à l'égard du personnel enseignant, Monsieur H a repris la fonction de chef du personnel administratif.

5.

Du 15 décembre 2015 au 25 mars 2016, le demandeur a poursuivi ses fonctions sans qu'un grief écrit ne lui soit adressé par la nouvelle directrice mais, selon lui, dans une climat relationnel se dégradant.

Un changement de local a été effectué dès l'arrivée de celle-ci : monsieur K qui occupait un local individuel a été amené à partager un même local avec la nouvelle directrice.

Selon le demandeur, son bureau aurait été placé face au mur, ce qui est contesté par la défenderesse.

6.

Un premier entretien de fonctionnement a organisé par la directrice en date du 25 mars 2016 à la veille de la prise de congé de paternité par le demandeur.

Un rapport écrit est rédigé et adressé au demandeur qui signe pour réception. Il y fait mention de plusieurs reproches et points à améliorer.

7.

Monsieur K a repris le travail le lundi 18 avril 2016 à l'issue de son congé de paternité et de quelques jours de congé.

La directrice de l'école 8 a convoqué une semaine plus tard le demandeur à un second entretien de fonctionnement, soit le 26 avril 2016.

Cet entretien a fait l'objet également d'un rapport que le demandeur a signé pour 'prise de connaissance'. Il y est fait mention de plusieurs reproches.

8.

Le 27 avril 2016, un formulaire d'évaluation est complété par la directrice: il est indiqué les objectifs pour l'année à venir, les souhaits de l'évaluateur et de l'évalué et des observations de l'évalué.

Il est indiqué: appréciation générale défavorable.

Le même jour, monsieur K a répondu point par point aux reproches émis par la directrice, madame G.

Le formulaire d'évaluation est signé par les parties le 9 mai 2016.

Monsieur K précise en ses observations:

« Je prends note des points négatifs de mon évaluation. Je suis déterminé à corriger les erreurs et à répondre aux demandes et attentes de ma direction. Je me soucie du bon fonctionnement de l'école et je suis prêt à tout faire pour changement ».

9.

Le 24 mai 2016, le demandeur s'ouvre auprès de Mr H de son mal être. Le 25 mai 2016, monsieur K introduit une demande mutation à monsieur H, responsable du service SAMS de l'enseignement communal. Il explique cette mutation comme suit:

« Secrétaire de l'école n°8 depuis le 1er octobre 2013, je souhaiterais par la présente vous faire part de ma demande de mutation.

En effet, j'ai eu une étroite et fructueuse collaboration avec l'ancienne directrice. Mon souhait de continuer dans la même voie avec la nouvelle directrice de l'école n'a pas été au rendez-vous pour plusieurs raisons.

La mutation serait l'opportunité de retravailler dans de bonnes conditions et ce, afin de remplir ma Jonction efficacement. Je me tiens à votre entière disposition pour étudier les postes éventuellement disponibles et pouvant correspondre à mes qualifications. Je vous remercie de prêter une attention favorable à ma demande de mutation.

Je vous prie de croire, Monsieur, en l'expression de mes sentiments les meilleurs ».

10.

Le 30 mai 2016, la directrice de l'école 8 a établi un nouveau rapport intitulé 'comportements fautifs dans l'exercice de vos fonctions de secrétaire' faisant état de la disparition et réapparition de dossiers, de la disparition d'une somme d'argent et d'un problème de réservation de bus avec une heure de retour non adéquate.

11.

Monsieur K conteste le contenu de ce rapport par courrier du 2 juin 2016.

12.

Le 6 juin 2016, le directeur de l'enseignement communal, Monsieur Richard BUYDTS a soutenu auprès du secrétaire communal la demande de licenciement du demandeur formulée par madame G, directrice de l'école n° 8.

13.

Le 6 juin 2016, monsieur K envoie un courriel explicatif à la directrice des Ressources Humaines lui expliquant les difficultés rencontrées depuis plusieurs mois avec la direction et dénonçant les actes d'humiliation, les reproches incessants, le comportement harcelant de la directrice à son égard.

14.

Le 10 juin 2016, la Commune adresse un courrier au demandeur l'informant de l'intention de mettre fin à ses fonctions d'adjoint administratif. Il est proposé de l'entendre le 21 juin 2016 dans ce contexte.

15.

Il est entendu le 21 juin 2016 pendant 35 minutes en présence d'un délégué syndical en séance du Collège.

A la même séance, le Collège a pris la décision de licencier le demandeur.

16.

Le 28 juin 2016, la Commune notifie au demandeur son licenciement moyennant un préavis à prester de 7 jours + 12 semaines prenant cours le 4 juillet 2016, au motif que le demandeur ne convenait plus à la fonction. La délibération motivée du Collège est annexée au dit courrier.

17.

Le 10 février 2017, la directrice des ressources humaines de la Commune adresse au demandeur une note relative aux circonstances du licenciement de monsieur K en vue d'être utilisée par celui-ci auprès de l'ONEm qui lui a infligé une sanction de 6 semaines au motif que celui-ci aurait eu un comportement fautif à l'origine de sa perte d'emploi.

Suite à cette note, l'ONEm a retiré sa sanction qui pénalisait financièrement le demandeur.

18.

S'en suivirent plusieurs courriers du conseil du demandeur adressés le 3 mars et 12 avril 2017 à la défenderesse en vue de trouver une solution amiable suite à la dénonciation d'une discrimination.

Le conseil de la Commune a répondu officiellement le 26 juin 2017 au conseil du demandeur.

19.

Le 26 septembre 2017, le demandeur dépose une requête au greffe du Tribunal de céans.

4. DISCUSSION

4.1. Quant à la demande d'indemnité fondée sur l'article 16 de la loi du 30 juillet 1991 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie

Monsieur K sollicite la condamnation de la défenderesse à lui verser une indemnité sur base d'une discrimination fondée sur la couleur de sa peau.

Il estime que son licenciement et le refus d'examiner sa demande de mutation constitue dans le chef de la commune une discrimination directe dans la mesure où il ressort de la délibération du Collège que la décision a été prise exclusivement sur base de rapports de la directrice qui a manifesté envers lui un comportement inspiré par du racisme.

L'article 3 de la loi du 30 juillet 1991 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie précise que la dite loi a pour objectif de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance nationale ou ethnique.

La loi du 30 juillet 1981 distingue les discriminations directes de celles qualifiées d'indirectes.

L'article 8 de la susdite loi prévoit que dans le domaine des relations de travail, une distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine ou ethnique ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante laquelle doit reposer sur un objectif légitime et être proportionnée par rapport à cet objectif.

La répartition de la charge de la preuve est précisée en l'article 29 de la susdite loi en les termes suivants: « *Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination* ».

Le Tribunal considère que le demandeur ne démontre pas à suffisance l'existence de faits de nature à faire présumer une discrimination basée sur la couleur de peau.

Le manque d'instruction, le déplacement du bureau du demandeur dans un local commun partagé avec la directrice taxée de raciste, les rapports défavorables successifs de la directrice ayant conduit le directeur des écoles à proposer le licenciement du demandeur au Collège ne sont pas des faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination fondée sur la couleur de peau du demandeur.

Aucune pièce du dossier du demandeur ne fait allusion de loin ou de près à un comportement discriminatoire fondée sur ce critère.

De même, le demandeur n'apporte pas un commencement de preuve que le refus d'examiner sa demande de mutation alors que celle formulée par deux autres membres du personnel de la commune travaillant comme secrétaire dans d'autres écoles de la commune a été acceptée, ait été justifiée par une différence raciale.

Au contraire, il appert que le refus de mutation du demandeur vers une autre place de secrétaire auprès d'un autre établissement scolaire ait été justifié à tort ou à raison par le manque d'aptitude du demandeur, selon la défenderesse, à répondre aux exigences de la directrice. Le Tribunal ne peut que constater que les rapports et formulaire d'évaluation font état de reproches quant au travail fourni par le demandeur sans aucune allusion à la couleur de sa peau.

Il ne doit donc pas dans ces conditions être exigé de la part de la Commune de produire davantage d'éléments justifiant la différence de traitement entré la demande de mutation du demandeur et celle des deux autres membres du personnel.

La demande formée sur base de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie doit être déclarée non fondée.

4.2. la demande d'indemnité fondée sur la loi sur le bien-être du 4 août 1991 pour cause de harcèlement moral

A. Préliminaires quant à la recevabilité de la demande

Le demandeur sollicite la requalification de sa demande initiale et d'ainsi entendre condamner la Commune à la même indemnité pour cause de harcèlement moral fondée sur la loi du 4 août 1991 sur le bien-être.

Le Tribunal considère qu'il est en droit de requalifier la demande formée par monsieur K dans la mesure où cette demande est fondée sur les mêmes faits étayés en la requête introductive d'instance qui contenait déjà la faculté d'une éventuelle requalification.

En outre, le demandeur ayant développé par voie de conclusions une demande subsidiaire d'indemnité pour cause de harcèlement moral, le principe du contradictoire a été respecté, la partie défenderesse ayant pu faire valoir ses moyens avant le prononcé du présent jugement.

La demande a pour objet une indemnisation fondée sur la loi du 4 août 1996 sur le bien-être laquelle prévoit en son article 80 des sanctions pénales en cas d'infraction aux dispositions de la susdite loi. La prescription quinquennale fondée sur une infraction pénale est en conséquence applicable. La requête ayant été introduite en septembre 2017, soit dans les cinq ans des derniers faits considérés comme un harcèlement intervenus pendant les six premiers mois de l'année 2016, la demande d'indemnisation pour cause de harcèlement doit être déclarée recevable.

B. En droit

L'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail définit le harcèlement moral au travail comme suit: *« 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 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 technique ».*

L'article 32 undecies de la susdite loi 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 de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse ».*

L'article 32 decies de la loi du 4 août 1996 prévoit que « *toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le Tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.*

En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant au choix de la victime :

1° soit au dommage réellement subi par elle à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;

2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute.

Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes : a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;

b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;

c) en raison de la gravité des faits ».

1. Application

Doivent être considérés comme des indices des conduites répétitives abusives de harcèlement:

1. En ce qui concerne la délocalisation du bureau du demandeur: le fait de placer le bureau du demandeur dans le même local que celle de la directrice n'est pas en soi une circonstance dégradante, mais un mode de fonctionnement qui favorise les échanges immédiats entre la directrice et son secrétaire.

Par contre, le fait de placer le bureau du demandeur dans un coin face à un mur et en outre de manière peu pratique par rapport aux caméras de surveillance et au bouton d'ouverture que le demandeur devait actionner régulièrement, pour ensuite quand les relations se sont encore plus dégradées, replacer d'autorité le demandeur dans le local qu'il occupait seul sont des agissements humiliants.

L'attestation établie par un parent d'élève témoigne de la disposition des bureaux à tout le moins pendant une certaine période et confirme les propos du demandeur (pièce 23 du dossier du demandeur). Par contre, le reportage photo non daté produit par la défenderesse n'est pas confirmé par un autre moyen de preuve, permettant de certifier que la disposition des bureaux était telle que présentée dans le reportage, du temps des prestations du demandeur.

2. Même si l'on peut comprendre qu'un temps d'observation fut nécessaire à la nouvelle directrice pour comprendre les rouages de sa fonction au sein de l'école n° 8 qu'elle découvrait, l'absence d'un entretien de planification ou de la remise d'un 'carnet de route' pendant trois mois précisant les tâches dévolues au demandeur, les modalités de fonctionnement, voire les points d'attention de la direction est de nature à avoir engendré anxiété et stress auprès du demandeur et avoir été perçu par lui comme une attitude d'indifférence du supérieur hiérarchique à son égard, navigant avec les habitudes de fonctionnement qui avaient été développés sous l'ancienne direction. La mise à disposition de certains outils pour une meilleure organisation (cahier de notes, agenda) qui auraient été proposés par la direction n'exonérait pas la directrice souhaitant l'adoption de nouvelles méthodes de travail de les clarifier plus tôt, évitant agacement ou énervement, prémises d'un climat délétère.
3. Le moment peu approprié choisi par la directrice pour effectuer le premier entretien de fonctionnement du demandeur: la directrice a ainsi convoqué le demandeur le 25 mars 2016, soit la veille du jour où le demandeur part en congé de paternité, un moment où l'employé se trouve nécessairement tourné davantage vers sa sphère familiale que vers celle professionnelle, et ne l'incitant pas à répondre aux reproches formulés.
4. La rédaction même du premier rapport de fonctionnement plus de trois mois après l'entrée en fonction de la nouvelle directrice, établi de manière peu structurée alors que l'on reproche précisément à ce membre du personnel une certaine désorganisation, a participé à créer un climat d'incompréhension entre la directrice et son secrétaire. Ce rapport ne contribue pas à fixer un cadre structurant et clair au demandeur, favorisant une évolution positive de ce dernier dans ses fonctions de secrétaire.
5. Après le retour de congé du demandeur en date du 18 avril 2016, comme le relève à juste titre Monsieur le Substitut de l' Auditeur en son avis oral, une salve de rapports négatifs emplies de reproches vont être établis en moins d'un mois aboutissant à une demande de licenciement du demandeur:
 - le 26 avril 2016, soit 10 jours à peine après son retour, le demandeur est convoqué et un second rapport de fonctionnement est établi;
 - le 27 avril 2016, soit le lendemain de ce second entretien de fonctionnement, un rapport d'évaluation est dressé qui se conclut par un rapport défavorable;
 - le 9 mai 2016, ce rapport d'évaluation est signé par les parties.Bien que monsieur KARARENGABO ait formulé des observations, il n'y aura pas de réponse à celles-ci ;
 - le 25 mai 2016, le demandeur a sollicité, vu les reproches incessants de la directrice à l'égard de son travail sa mutation aux fins de retrouver une ambiance de travail plus sereine et préserver sa santé;Le demandeur a fait l'objet d'un suivi psychologique pour ne pas sombrer face à ces reproches incessants;

- plutôt que d'accueillir la demande de mutation de manière favorable ou à tout le moins neutre par la directrice, celle-ci assène le demandeur de nouvelles critiques en rédigeant le 30 mai 2016, soit cinq jours après sa demande de mutation, un nouveau rapport intitulé 'comportements fautifs dans l'exercice des fonctions de secrétaire';

Cette salve de reproches à délais très rapprochés sans proposition de points précis à améliorer et sans reconnaissance de points positifs relevés au bénéfice du demandeur constitue une conduite abusive et oppressante de la directrice d'enseignement qui a nécessairement porté atteinte à la personne du demandeur et à son psychique, celui-ci ayant dû subir un environnement hostile, voir offensant depuis l'arrivée de la directrice ou à tout le moins au cours de deux derniers mois.

6. Ces reproches sont en outre d'autant plus offensants que même si certains s'avéraient fondés, il doit être tenu compte que la fonction de secrétaire d'école n'avait pas fait l'objet d'un 'job description' par la Commune et ne requérait pas d'avoir réussi un examen de catégorie B, supposant l'obtention d'un graduat en école supérieure.

Or, Monsieur K a un niveau D, ayant réussi les examens de promotion d'adjoint administratif. Il fut ainsi victime d'un harcèlement de sa directrice du fait d'un décalage entre les exigences professionnelles qu'elle attendait de son secrétaire et les capacités, la formation et l'expérience de celui-ci, lequel avait donné satisfaction à l'ancienne directrice sans doute amené à accomplir des tâches plus modestes.

7. Ainsi, faut-il relever des attitudes abusives à l'égard du demandeur non seulement de la directrice mais également du responsable des secrétaires d'école, Monsieur H qui a négligé de faire une enquête, d'établir un rapport lorsque le demandeur est venu chez lui se plaindre d'être victime de harcèlement. Est également une attitude abusive et dénigrante celle du directeur de l'enseignement communal lequel a proposé au Collège des Bourgmestre et Echevins le licenciement de monsieur K sans chercher à confronter les points de vue, se basant sur les seuls rapports de madame G, sans prendre en considération la demande de mutation qui aurait pu être une piste bienveillante à examiner.

8. De même, une audition du demandeur expédiée en 35 minutes par le Collège des Bourgmestre et Echevins, sans enquête préalable (aux fins de vérifier l'exactitude des dires de la directrice d'école et d'examiner les observations du demandeur), et intervenue le jour même de la décision prise par le Collège de licencier le demandeur constitue également une attitude offensante voir discriminatoire par rapport au processus habituel d'évaluation pratiqué par la Commune selon le demandeur en quatre phases (premier entretien de fonction, second entretien de planification, entretien de fonctionnement six mois plus tard un entretien d'évaluation).

En toute hypothèse, même si cette méthode d'évaluation n'était pas applicable aux secrétaires d'école et que le demandeur ait officiellement été entendu, l'on pouvait s'attendre d'une commune qu'il soit procédé à une évaluation plus objective et respectueuse de son personnel communal et de la défense de ses droits. L'attestation de madame L, directrice des ressources humaines reconnaissant ne pas avoir cherché à identifier le vrai du faux dans les accusations de madame G est révélateur de la légèreté offensante de la défenderesse à l'égard de monsieur K qui cherchait à conserver son emploi auprès de la commune d'abord, en acceptant les critiques sans broncher puis en promettant de s'améliorer et en sollicitant une mutation au vu du climat dégradant et offensant qu'il ne pouvait médicalement plus supporter.

9. La légèreté offensante de la décision même du Collège des Bourgmestre et Echevins du 26 juin 2016 qui justifie le licenciement du demandeur par des motifs graves non vérifiés et qui s'avèrent infondés (disparition de dossiers, vol d'argent, commande de bus à une heure inappropriée...) lesquels ont nécessité l'intervention courageuse de la directrice des ressources humaines auprès de l'ONEm pour éviter au demandeur, père de famille, une sanction injuste d'exclusion du chômage pendant six semaines le mettant en difficulté financière.

En conclusions, l'ensemble des conduites et agissements précités dans le chef des différents acteurs représentant la Commune en leurs différents degrés de pouvoir répond aux critères d'un harcèlement moral au sens de l'article 32 ter de la loi du 4 août 1991 sur le bien-être au travail.

Conformément à l'article 32 decies 2ème alinéa 2° de la loi précitée, une indemnité forfaitaire de six mois est due au demandeur, dès lors que la défenderesse se trouve dans une relation d'autorité par rapport au demandeur.

Il y a lieu en conséquence de condamner la Commune à payer à monsieur K la somme de 12.469,86 €, telle que sollicitée par ce dernier et dont le montant n'est pas contesté par la défenderesse.

Quant à l'exécution provisoire

La Commune demande que si le Tribunal accueillait la demande de monsieur K, la décision ne soit pas assortie de l'exécution provisoire et qu'en toute hypothèse, elle puisse cantonner le montant des condamnations.

Le Tribunal considère qu'il n'y a pas lieu à déroger à la règle même si le demandeur émergeait encore aux allocations de chômage au cours de la procédure.

Rien ne permet de supputer raisonnablement que le demandeur viendrait à dilapider le montant de l'indemnité perçue ou ne pourrait rembourser la somme versée si la Commune venait à interjeter appel de la présente décision.

Quant aux dépens

La défenderesse ayant succombé à la demande introduite par monsieur K, il y a lieu de la condamner à payer les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qui s'élève à la somme de 1.320 € (montant de base).

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement,

Sur l'avis oral conforme de monsieur le Substitut de l'Auditeur du Travail,

Déclare l'action recevable et fondée,

Condamne en conséquence la Commune à payer à monsieur K la somme de 12.469,86 € à titre d'indemnité pour cause de harcèlement moral augmentée des intérêts judiciaires.

Dit le jugement exécutoire.

Condamne la défenderesse à payer au demandeur une indemnité de procédure liquidée à la somme de 1.320 €.

Ainsi jugé par la 1^{ère} Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Madame Marion BOCCART,
Monsieur Freddy BERGER,
Madame Catherine LARSIMONT,

Vice-présidente,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 2 D -12- 201B à laquelle était présente :

Madame Marion BOCCART, Vice-présidente,
assistée par Monsieur Vasco GUERREIRO, Greffier.

Le Greffier

Les Juges sociaux

La Vice-errø



| :v^l

1 1/1 //,
1



Vase GUERREIRO

Fr ddy BERGER & Catherine LARSIMONT

Maj(BOCCART

L...-