



Expédition

Numéro du répertoire 2025 / 1717
Date du prononcé, par anticipation 27 juin 2025
Numéro du rôle 2024/AB/334
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 08 mars 2024 22/4389/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00004453921-0001-0033-01-01-1



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

Monsieur O M

partie appelante ne comparaisant pas ni personne pour elle,

contre

LE CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE DE BRUXELLES, BCE 0212.346.955, dont le siège est
établi à 1000 BRUXELLES, rue Haute, 298A,
partie intimée,
représentée par Maître N N loco Maître M L , avocat à 1160
AUDERGHEM,

*

*

*

I. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué du 08 mars 2024
- la requête d'appel reçue le 13 mai 2024 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties

La partie intimée a plaidé à l'audience publique du 06 juin 2025 en l'absence de la partie appelante bien que valablement convoquée.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

PAGE 01-00004453921-0002-0033-01-01-4



II. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

Le jugement dont appel du 8 mars 2024 a été signifié en date du 11 avril 2024.

La requête d'appel a été déposée au greffe de la cour le 13 mai 2024.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

L'exception *obscuri libelli* développée à titre liminaire par le CPAS sera examinée ci-après, avec l'objet de la demande, mais ne sera pas retenue.

III. LE JUGEMENT DONT APPEL

Sur base du dispositif de ses dernières conclusions prises devant le tribunal, Monsieur M a demandé :

«**À Titre principal:**

[...] « *la condamnation du défendeur :*

- *Au paiement de 3.715,42 Euros bruts, au titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalent à 8 semaines de rémunération, à augmenter des intérêts au taux légal à compter du 14.12.2021, jusqu'à parfait paiement ;*
- *Au paiement de 6.972,80 Euros bruts, au titre d'arriérés de rémunération, à augmenter des intérêts au taux légal à compter du 14.12.2021, jusqu'à parfait paiement ;*
- *Au paiement de 1.250,00 Euros bruts, au titre de prime d'installation pour le concluant, ayant perdu sa qualité de sans-abri pour occuper un logement qui lui sert de résidence principale, à augmenter des intérêts au taux légal à compter du 02.05.2022, jusqu'à parfait paiement ;*
- *Au paiement de 12.075,11 Euros bruts au titre indemnité forfaitaire de protection, équivalent à 6 mois de rémunération pour le préjudice matériel et moral lié à des faits de discrimination, à augmenter des intérêts au taux légal à compter du 14.12.2021, jusqu'à parfait paiement ;*
- *Au paiement de 2500 Euros bruts évalués exaequo et bono, au titre de dommages et intérêts pour action téméraire et vexatoire, à augmenter des intérêts au taux légal à jusqu'à parfait paiement ;*
- *Au paiement de 12.075,11 Euros bruts, au titre indemnité forfaitaire de protection, équivalent à 6 mois de rémunération, en raison des mesures préjudiciables prises par l'employeur après la cessation de la relation de travail pour des motifs en lien avec ses plaintes, à augmenter des intérêts au taux légal à compter du 14.12.2021, jusqu'à parfait paiement;*



- Au paiement 2500 Euros bruts évalués exæquo et bono, au titre de dommages et intérêts pour dol, pour chaque faux document produit, soit 10.000 Euros bruts au total, à augmenter des intérêts au taux légal jusqu'à parfait paiement
- À l'inscription en faux de ses écrits et leur sanction de nullité ;
- Au paiement de 984,81 Euros, au titre de remboursement des frais de bureau exposés de février 2021 à octobre 2021 inclus, à augmenter des intérêts au taux légal à compter de la date moyenne du 14.12.2021, jusqu'à parfait paiement ;
- À la délivrance des documents de sortie, dûment corrigés. Plus précisément :
 - Un détail complet des sommes qui seront versées et les fiches fiscales correspondantes ;
 - Le certificat C4 corrigé, mentionnant le motif réel du licenciement du concluant ;
- Au paiement d'une astreinte jusqu'à ce qu'il soit mis fin aux traitements préjudiciables ou désavantageux :
 - Les aides sociales de Mr M doivent être rétablies, notamment sa carte médicale et son abonnement de transport, en ce compris son courriel et la communication.
 - Les mesures d'entrave telle que la dissimulation doivent cesser et le dossier social Mr M doit lui être accessible ad nutum ;
 - Les services du défendeur doivent être réorganisés en adaptant sa politique de diversité de manière adéquate, et soumettre ses résultats ;
- Au paiement des frais pour le mandat d'un huissier aux fins d'obtenir :
 - Le décompte précis des heures supplémentaires de Mr M et établir une compensation le cas échéant ;
 - Une copie complète du dossier social de Mr M ;
 - Les évaluations Mr M par la hiérarchie ;
 - Les plaintes Mr M adressées à l'employeur ;
 - Les déclarations sur l'honneur dénigrantes des collaborateurs de Mr M ;
- Au paiement de l'indemnité de procédure d'instance, liquidée respectivement au montant de 1.650,00 Euros, ainsi qu'au paiement de la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 24,00 Euros.

À titre subsidiaire:

- Au paiement de 6.037,56 Euros bruts, équivalant à 3 mois de rémunération, en raison de la charge psychosociale importante et anormale qu'il a subie, à augmenter des intérêts au taux légal à compter du 14.12.2021, jusqu'à parfait paiement
- Au paiement de 1.743,20 Euros bruts, au titre d'arriérés de rémunération, à augmenter des intérêts au taux légal à compter du 14.12.2021, jusqu'à parfait paiement ;
- À considérer que le concluant succombe sur quelque chef, compenser les dépens ;

En toute hypothèse :

- À considérer que le concluant succombe sur l'ensemble de ses demandes : Limiter le montant de l'indemnité de procédure au montant de 937,50 Euros. »



Le jugement dont appel mentionne ce qui suit : « Lors de l'audience de plaidoiries, Monsieur M [redacted] assisté de son conseil, a indiqué que plusieurs demandes ne seraient pas recevables, que son conseil se chargeait d'introduire ou de poursuivre les demandes utiles devant les instances compétentes et qu'il souhaitait que l'indemnité de procédure ne soit calculée que sur base des demandes recevables ».

Le CPAS conclut à la recevabilité mais au non fondement des demandes de Monsieur M [redacted]. Il demande au tribunal de le débouter de l'entière responsabilité de ses demandes et de le condamner aux dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure fixée au montant maximum de 21.000 EUR.

Par un jugement du 08 mars 2024 (R.G. n° 22/4389/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement,
Dit la demande recevable mais non fondée ;
Condamne Monsieur M [redacted] à supporter ses propres dépens ainsi que ceux du CPAS de Bruxelles liquidés à 1.500 € à titre d'indemnité de procédure et à 24€ de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ».

IV. LES FAITS

Monsieur M [redacted] est entré au service du CPAS de Bruxelles dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, prenant cours le 15 décembre 2020, en qualité d'employé administratif. Monsieur M [redacted] a été affecté au *Back Office* : il a été formé et affecté à la création des dossiers papier ainsi qu'au tri du courrier sachant que ces tâches nécessitent une présence physique au bureau. Ensuite, en février 2021, il a été formé au traitement des demandes de consultations de données authentiques via la banque carrefour de la sécurité sociale (BCSS), tâche qui peut être réalisée en télétravail.

Il s'agit d'un contrat de travail conclu le 4 novembre 2020 en application de l'article 60 de la loi organique des CPAS. Monsieur M [redacted] est en effet aidé par le CPAS depuis 2016.

L'article 2 du contrat prévoit un temps plein (38 heures par semaine) et un horaire à déterminer pouvant comprendre des prestations à horaire variable, le week-end et la nuit.

L'article 7 du contrat précise :

« Compte tenu des dispositions de l'article 60§7 de la loi du 8.7.1976 organique des C.P.A.S., le présent contrat prendra fin de plein droit au plus tard le jour où le nombre de journées requis pour l'obtention par le second nommé du bénéfice complet des allocations de chômage sera atteint ».

Du 1^{er} mars au 5 mars 2021, Monsieur M [redacted] a été reconnu incapable de travailler pour cause de maladie.

Le 2 mars 2021, le médecin traitant de Monsieur M [redacted] a attesté :

PAGE 01-00004453921-0005-0033-01-01-4



« Je constate qu'il serait préférable pour lui de reprendre le travail le 08/03/2021 en Télétravail pour qu'il puisse être efficace sans être perturbé par l'environnement peu propice qu'il subit au travail. De plus, mon patient souffre également d'une pathologie chronique lourde, ce qui implique qu'il est fortement recommandé qu'il soit mis en télétravail d'office pour la protections de son état de santé pendant toute cette période de crise de COVID ».

Le 12 mars 2021, Monsieur M a écrit au CPAS :

« En l'occurrence, j'ai été récemment reçu avec mon agent d'insertion afin d'évaluer l'opportunité de me mettre en télétravail ou de planifier mon transfert dans un autre service. Cette décision était essentiellement motivée par le fait que j'aurais du mal à m'intégrer. Partant, je souhaiterais vous soumettre ma version des faits car je n'ai commis aucun écart de conduite (...)

A contrario, j'aimerais attirer l'attention sur l'attitude inappropriée de trois personnes qui s'affairent à diviser les collègues en instaurant une mauvaise ambiance sur les lieux de travail. (...)

A ce stade, je propose donc de planifier ma mise en télétravail (...)

Le cas échéant, un changement de service pourrait (...) être envisageable (...) ».

Le 15 mars 2021, Monsieur M a introduit une demande de télétravail en précisant que, selon son médecin, celle-ci revêtait une certaine urgence.

Le 29 mars 2021, le conseiller en prévention-médecin du travail a complété un formulaire d'évaluation selon lequel le télétravail était nécessaire, pour raisons médicales, pour une durée de 3 mois.

Le 7 octobre 2021, Madame N , responsable Back Office, a écrit à Madame B , agent d'insertion et job coach de Monsieur M :

« Comme vous le savez déjà, Monsieur O (...) éprouve des difficultés à travailler en équipe, et ce depuis qu'il est entré en fonction le 22/12/2020.

Seulement après trois mois, au mois de mars 2021, il s'est présenté à la médecine du travail (sans en informer sa ligne hiérarchique) afin de demander à être mis en télétravail à 100% en évoquant des problèmes de santé (qu'il présentait déjà au moment de l'entrée en service) l'empêchant de poursuivre sur place. Suite à la décision de la médecine du travail, Monsieur M a été mis en télétravail. Cependant, la ligne hiérarchique a attiré son attention sur le fait qu'il n'avait appris qu'une matière télétravaillable et que les autres tâches appris(es) durant ces trois mois ne sont pas télétravaillables. Il avait dit que ce n'était pas un problème mais aujourd'hui Monsieur M se plaint de ne réaliser qu'une seule tâche en télétravail à raison de 3 jours par semaine. Pour votre parfaite information, deux jours de présence au bureau sont exigées suites aux nouvelles mesures COVID. Je tiens à préciser qu'il s'occupe du traitement des tâches non-télétravaillables lorsqu'il est sur place.

Non seulement, Monsieur M s'est permis de critiquer à plusieurs reprises l'organisation du service par la ligne hiérarchique, mais il n'a pas pu s'intégrer au sein de l'équipe non plus. Dès lors, il perturbe le bon fonctionnement du service. Encore hier, il s'est disputé avec un



collègue qui lui a gentiment demand(é) d'arrêter de raconter ses expériences sexuelles au bureau. (...)

L'agent n'a aucune conscience professionnelle. Ce sont les autres collègues qui ont dû arrêter le traitement de leurs tâches pour rattraper le retard qui a été causé par le comportement irresponsable de Monsieur M .

Toutefois, il semblerait que son passage au DE ne lui a rien appris car il s'est à nouveau disputé avec une collègue qui n'était pas d'accord avec les propos de Monsieur M . qui s'est permis de dire: « Mon AI m'a conseillé de ne plus rien foutre, je n'exécuterai plus les tâches qui me sont confiées pendant mes deux derniers mois, et de toute façon vous ne foutez que dalle ». Malgré l'intervention de la ligne hiérarchique (...). Il ne s'est pas calmé et a continué de dénigrer le travail réalisé par les autres collègues, et ce en présence de la ligne hiérarchique.

(...) Monsieur M n'a aucun respect envers les personnes avec qui il est amené collaborer. (...)

En conclusion, ces agissements rendent impossible la poursuite d'une collaboration. Nous mettons fin à son contrat art. 60§7 au sein du secteur administratif à partir de demain ».

Le 8 octobre 2021, Madame B a répondu en lui demandant de garder Monsieur M le temps de lui trouver un autre lieu d'affectation.

Le même jour, Madame N a rétorqué :

« Je vous rappelle que nous sommes tenus par un résultat. Nous ne pouvons donc plus travailler avec Monsieur M même à distance. Le lien de confiance a été rompu. J'ai même peut qu'il sabote le travail (...)

D'ailleurs, de par la consultation BCSS, Monsieur M a accès aux données personnelles (...) des collègues art. 60 (...) avec qui il a eu des différends. Je ne peux pas prendre ce risque. (...) Hier, vous avez pu constater par vous-même que l'agent a dépassé toutes limites. (...) ».

Madame B a alors indiqué à Madame N que Monsieur M ne faisait plus partie de son équipe.

Le 15 octobre 2021, Monsieur M a précisé que son médecin le remettait au travail en présentiel «fulltime».

A partir du 20 octobre 2021, Monsieur M a été affecté à l'Economat.

Par courriel du 26 octobre 2021, Monsieur M a informé Madame Y , assistante d'administration, que son projet d'insertion sociale était un échec et qu'il n'entretenait plus d'espoir d'être retenu dans le cadre d'une opportunité d'emploi. Il a évoqué les « conditions déplorables» dans lesquelles il avait dû évoluer pendant la durée de son contrat article 60 (insultes, déconsidération et absence totale de suivi, agression verbale et physique, surcharge de travail, privation des pauses de midi, des primes et du télétravail) et lui a fait part de son inquiétude de se retrouver sans logement :

« (...) je n'entretiens plus d'espoir d'être considéré dans le cadre d'une opportunité d'emploi, par contre, je reste très inquiet quant au fait de trouver un logement décent, (...). De fait, pensez-vous que nous pourrions nous rencontrer afin d'évaluer mes perspectives, et voir dans quelle mesure il serait possible de m'aider à régulariser ma situation ?» .



Le 3 novembre 2021, Madame Y , qui revenait de congé, lui a répondu en évoquant notamment le fait qu'un logement lui avait été réservé.

Le 28 octobre 2021, Monsieur B , responsable de l'économat, a écrit à Madame B :

«(...) Hormis ses retards presque systématiques son comportement avec ses collègues laisse bcp à désirer. Plusieurs personnes sont déjà venues se plaindre. Il a une attitude très polémique. On le retrouve souvent à déranger dans l'un ou l'autre bureau alors que les agents ne demandent pas à le voir. Aujourd'hui, j'étais informé qu'il a introduit une personne externe à notre institution dans mon bureau. Un de mes agents les a trouvés, lui et cette personne aisément installés (...). Si j'avais pour but de lui donner une deuxième chance, je crains que cela ne sera pas possible chez nous (...).»

Le 9 novembre 2021, Monsieur M s'est adressé un projet de courriel concernant une altercation du même jour avec un autre membre du personnel (il ne l'a pas envoyé).

A partir du 22 novembre 2021, Monsieur M a été affecté au service jeunesse, en salle d'études, à l'horaire de fin de journée, de 14h30 à 21h00.

Le 26 novembre 2022, il a transmis deux courriels à Madame S , membre du service jeunesse, selon lesquels :

«Est-ce que c'est possible de me mettre sur les permanences du matin svp ? Je peux dépanner mes collègues mais que en cas d'urgence car au final l'horaire du soir est incompatible avec mes activités. Par exemple, je risque de perdre ma place au club de natation (...).»

«Malheureusement, je ne suis pas disponible le soir. Je ne pourrai donc plus faire la fermeture ce lundi, ni ultérieurement. J'ai des activités prévues et j'ai mis à disposition toutes mes soirées cette semaine sans alternance ce qui empiète sur ma vie privée. (..)»

Le 27 novembre 2021, Madame S l'a invité à prendre contact avec son responsable direct, Monsieur M , lui a rappelé l'avoir « *informé clairement lors de l'entretien (d)es horaires* » et lui a précisé qu'*aucun changement ne pourrait se faire avant le 1er décembre lorsque les équipes seraient complètes.*

Le 29 novembre 2021, Monsieur M a informé Monsieur M qu'il était en incapacité toute la semaine pour burnout.

Cette incapacité sera prolongée jusqu'à l'issue du contrat de travail.

Le 2 décembre 2021, Monsieur M a envoyé un document intitulé «*Plainte pour harcèlement sur les lieux de travail et demandes*» à l'attention du président et de la secrétaire générale du CPAS. Celle-ci n'a pas été traitée du fait du départ de Monsieur M , son contrat prenant fin quelques jours plus tard.



Aucune demande, aucune plainte n'a été déposée auprès du conseiller en prévention aspects psycho-sociaux.

Le 3 décembre 2021, Monsieur M a adressé un courriel au CPAS afin d'évoquer ses «réserves par rapport à la gestion du planning de la salle d'études » :

«Que malheureusement, le travailleur est affecté aux permanences de nuit, et ce sans alternance six jours sur sept, de 14h40 à 21h.

Qu'au matin, le travailleur ne dispose que de 4h30 d'affilées (9h00-14h00) pour avoir une vie privée (...)

Que le collègue travaillant le jour dispose de 12h d'affilées (14h30-22h00) pour avoir une vie privée (...)

Que ce collègue en question a également pu prendre deux jours de congés alors que le travailleur avait formulé sa demande plus avant. (...)

Que le travailleur a fait part aux intervenants (Mme S) de l'impossibilité de pouvoir continuer à prester le soir en raison de ses besoins et obligations personnelles (..)

Qu'il est demandé au travailleur de continuer ce régime tel que prévu malgré son épuisement(...) Que ce régime tend à isoler le travailleur tant dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée ; et est donc contraire aux dispositions pour la prévention des risques psychosociaux.

Par ailleurs, je trouve le discours déshumanisant de Madame S est inapproprié. En effet, les ayants-droit sous contrat art.60 ne sont pas, uniquement à sa disposition, et seulement en fonction de ce qu'ils sont susceptibles d'apporter à l'organisation.

Eu égard de ce qui précède, il apparaît que c'est à Madame S de m'apporter les éléments pour me permettre de me développer, et non l'inverse.

Par ailleurs, je suis surpris que Madame S n'ai(t) pas pris en compte la sauvegarde de mon inscription par rapport à mon club de sport, et qu'elle m'a clairement demandé de compromettre pour le travail, et ce, uniquement parce qu'elle refusait de procéd(er) à un changement dans l'organisation des équipes.

Cette attitude est inacceptable.

Compte tenu de ce qui précède, (...) je ne suis pas disponible pour travailler le soir. Si Madame S souhaite avoir une personne de plus, je ne suis disponible qu'en journée.

Dans le cas contraire, je me verrai obligé de demander ma mutation et d'introduire une plainte contre cette dernière. (...) » .

Le 10 décembre 2021, Monsieur M a écrit à Madame B :
« (...) je reste très inquiet quant à la pérennité de mon projet d'insertion sociale dans la mesure où je me retrouve à l'échéance de mon contrat art. 60 sans logement alors que nous sommes en plein hiver de décembre (et donc sans-abri).

En outre, a priori, il y a plusieurs sommes auxquelles je peux prétendre, notamment les primes liées au mois de décembre, au télétravail, et aux heures supplémentaires que j'ai prestées sans bénéficier d'une compensation par un temps de repos.

L'affaire est toute simple, pour une tierce raison je dérangeais et on m'a rendu la vie impossible, soit pour que je claque la porte, soit pour justifier mon exclusion.



Ensuite la réputation de mouton noir m'a poursuivi dans les autres services par complaisance et au final je n'ai pas vraiment eu ma chance, ni considération pour mon dévouement. (...) ».

Madame B lui a alors donné rendez-vous le 13 décembre 2021 au département Emploi.

Le contrat de travail a pris fin le 13 décembre 2021.

Le 15 avril 2022, Madame Z , adjointe au responsable *Back Office*, a envoyé un courriel à la direction du CPAS au sujet de plusieurs messages reçus le matin même de Monsieur M :

«(...) J'ignore ce qui motive cette personne à continuer à me menacer aussi violemment et à porter des accusations mensongères à mon égard alors que le contrat d'insertion est déjà arrivé à terme ».

On peut notamment lire:

«Ecoute moi bien, imbue de ta petite personne : je vais vs faire sauter de votre siège. Tu vas nettoyer le désordre que t'as foutu dans mon dossier. Le cas contraire je vais porter plainte pour harcèlement sexuel, en plus de tout le reste. Je vais vous envoyer en correctionnelle, et votre carrière est terminée. T'as le choix, soit tu me payes mes heures et tu nettoies tes crasses, soit on va en correctionnelle. J'espère que j'ai été clair. (...) »

D'autres courriels, du même acabit, ont été adressés par la suite à différents membres du personnel du CPAS de Bruxelles.

Ainsi, le 27 avril 2022, il a écrit à Messieurs BA et ME :

«Vous allez bientôt avoir de mes nouvelles.

J'espère que vous avez nettoyé vos crasses dans mon dossier, dans le cas contraire, je n'aurai aucun scrupule à porter plainte à votre rencontre auprès de toutes les administrations compétentes, ainsi que devant le ministère public pour violation des dispositions du Code pénal social. J'aborderai également la nature de vos comportements sexuels déviants, ainsi que celui de certains de vos administrés.

J'ignore pour qui vous vous prenez, mais vous n'êtes que de simples employés de bureau anonymes.

Par ailleurs, au égard à votre présentation, vous êtes les seuls à être coupables de délits de sale gueule et d'un manque d'hygiène (...) ».

Par courriel du 21 avril 2022, Monsieur M a contacté Madame M , secrétaire direction du SIPP :

«(...) je souhaite introduire une plainte, je suppose par l'entremise d'un rapport incident, à l'encontre de Mesdames N et Z , ainsi que Messieurs Ba et Me . Pourriez-vous m'indiquer le procédure à suivre (...) ».

Madame M lui a transmis les références de la personne à contacter pour un rendez-vous.



Par courriel du 10 mai 2022, Monsieur M a informé Madame C E qu'il souhaitait introduire une plainte officielle en interne notamment pour discrimination, harcèlement moral et sexuel, violation du temps de travail et manquement à la prévention des risques psychosociaux à l'encontre de plusieurs personnes au service du CPAS (Mesdames N , Z et S , Messieurs BA , ME et BE).

Il a spécifié qu'il avait également remis sa plainte à UNIA, à l'inspection du travail et auprès de diverses administrations compétentes.

Le jour même, un accusé de réception a été envoyé à Monsieur M et sa demande a été transférée son courriel à Madame D qui remplace la personne responsable durant son absence.

Le 16 mai 2022, Monsieur M a envoyé un courriel à l'Auditorat du travail, qui en a accusé réception le 19 mai, indiquant qu'il souhaitait porter plainte pour harcèlement et violation de la durée du travail. Le 4 août 2022, l'Auditorat du travail a informé Monsieur M que son dossier était classé sans suite.

Le 18 mai 2022, Madame G , la secrétaire générale f.f. du CPAS de Bruxelles a écrit à Monsieur M qu'elle avait chargé son administration de récolter les informations nécessaires et lui a demandé de cesser de harceler et de menacer des membres du personnel du CPAS.

Le 20 mai 2022, UNIA a informé Monsieur M que son dossier était clôturé.

Le 16 juin 2022, la secrétaire générale f.f. du CPAS a informé Monsieur M que ses revendications financières étaient non fondées et lui a à nouveau demandé de cesser son harcèlement.

Le 28 juin 2022, le CPAS de Bruxelles a porté plainte à l'encontre de Monsieur M devant le Parquet de Bruxelles pour des faits de harcèlement, menaces, intimidations et insultes envers sa ligne hiérarchique et ses collègues directs ou indirects malgré la fin de son contrat de travail :

« Durant toute la période de prestation de son contrat d'insertion, Monsieur O a systématiquement posé problème au niveau de son comportement non professionnel en provoquant régulièrement et systématiquement des conflits avec ses collègues, sa hiérarchie et autres membres du personnel. (...) »

Bien que Mr O ait quitté le CPAS depuis le 13/12/2021, ce dernier réapparaît le 15/04/2022 (...) pour harceler, menacer, intimider et insulter plusieurs membres du personnel du CPAS soit par sms, soit par email, soit par coup de téléphone en numéro privé au milieu de la nuit. (...) » .

Le 5 juillet 2022, Monsieur M a sollicité une audience avec le Président du CPAS en évoquant d'une part, « environ 160 heures supplémentaires » et d'autre part, « des faits de



violence ainsi que de harcèlement moral et sexuel au travail ». Il s'est également plaint de n'avoir obtenu ni de copie des documents demandés, ni de date pour consulter ses données personnelles ainsi que du blocage de son e-mail personnel dans le système.

Le 20 septembre 2022, le conseil de l'époque de Monsieur M a écrit au CPAS en faisant état de mauvaises conditions de travail et lui demandant l'accès au dossier social et de son dossier de salarié.

Le 7 novembre 2022, celui-ci a communiqué une réponse circonstanciée réfutant les allégations et demandes de Monsieur M .

Le 6 décembre 2022, Monsieur M a initié la présente procédure.

Le 10 décembre 2023, Monsieur M a porté plainte pour racisme et xénophobie auprès de la police de Bruxelles capitale.

Le 24 juin 2024, en raison du manque d'avancées données par le Parquet et l'Auditorat du travail à la suite de la plainte déposée par le CPAS de Bruxelles le 28 juin 2022, le CPAS de Bruxelles a déposé une plainte avec constitution de partie civile dans les mains du juge d'instruction du Tribunal de première instance francophone de Bruxelles notamment pour harcèlement, diffamation ou calomnie, injure, usage des communications électroniques pour importuner son correspondant.

Depuis lors, le CPAS précise que Monsieur M persiste à adresser des messages injurieux et menaçants aux membres du personnel du CPAS de Bruxelles (pièce 21 de son dossier).

V. LES DEMANDES EN APPEL

V.1. L'objet de l'appel de Monsieur M et ses demandes

Selon la requête d'appel, les motifs de l'appel sont développés dans l'annexe à cette requête. L'annexe est un document de 17 pages intitulé « Chap. 2.1 : La discrimination au travail » qui formule plusieurs demandes à l'encontre du CPAS :

- sur base d'un manquement à l'interdiction de la discrimination,
 - la condamnation du CPAS de Bruxelles à la réparation du dommage par une indemnité forfaitaire de protection équivalente à 6 mois de rémunération pour discrimination au travail, soit 12.075,11 EUR bruts, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 14 décembre 2021, jusqu'à parfait paiement.

PAGE 01-00004453921-0012-0033-01-01-4



- Subsidiairement, la condamnation du CPAS de Bruxelles à la réparation du dommage par une indemnité forfaitaire de protection équivalente à 3 mois de rémunération en raison des traitements désavantageux adoptés en l'absence de discrimination, soit 6.037,55 EUR bruts, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 14 décembre 2021, jusqu'à parfait paiement.
- sur base d'un manquement à l'interdiction de mesures préjudiciables pendant le contrat de travail,
 - la condamnation du CPAS de Bruxelles à la réparation du dommage par une indemnité forfaitaire de protection équivalente à 6 mois de rémunération, en raison des mesures préjudiciables infligées au plaignant pour des motifs en lien avec ses plaintes pendant la relation de travail, soit 12.075,11 EUR bruts, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 14 décembre 2021, jusqu'à parfait paiement.
- sur base d'un manquement à l'interdiction de mesures préjudiciables après le contrat de travail en visant le blocage de la communication et la privation à des aides sociales et un abus de procédure au pénal et le manquement à la prévention des risques,
 - la condamnation du CPAS de Bruxelles à la réparation du dommage par une indemnité forfaitaire de protection équivalente à 6 mois de rémunération, en raison des mesures préjudiciables infligées au plaignant pour des motifs en lien avec ses plaintes après la cessation de la relation de travail, soit 12.075,11 EUR bruts, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 24 mai 2022, jusqu'à parfait paiement »,
 - en outre, la condamnation du CPAS de Bruxelles au paiement d'une astreinte au prorata de 350 EUR bruts par jour de retard jusqu'à ce qu'il soit mis fin aux traitements défavorables, le harcèlement, ou toute autre forme de mesure préjudiciable. Il est fait référence aux articles 21 et 27 de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise.
- sur base du contenu stigmatisant de la plainte de l'Employeur, l'intention de nuire et d'offenser,
 - la condamnation du CPAS de Bruxelles à la réparation du dommage par une indemnité forfaitaire de protection équivalente à 6 mois de rémunération pour discrimination venant de l'Employeur, soit 12.075,11 EUR bruts, à augmenter des intérêts de retards depuis le 28 juin 2022 jusqu'à parfait paiement. Il est fait référence à l'article 19 de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise.



- sur base d'un abus de procédure au civil et l'intention de nuire (procédure illicite en justice de paix pour obtenir l'expulsion de Monsieur M de son logement,
 - la condamnation du CPAS de Bruxelles à la réparation du dommage par une indemnité forfaitaire de protection équivalente à 6 mois de rémunération, en raison des mesures préjudiciables infligées au plaignant pour des motifs en lien avec ses plaintes après la cessation de la relation de travail, soit 12.075,11 EUR bruts, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 15 février 2024, jusqu'à parfait paiement.

- sur base du harcèlement et l'intention d'offenser,
 - la condamnation du CPAS de Bruxelles à la réparation du dommage par une indemnité forfaitaire de protection équivalente à 6 mois de rémunération pour discrimination venant de l'employeur, soit 12.075,11 EUR bruts, à augmenter des intérêts de retard depuis le 15 février 2024 jusqu'à parfait paiement. Il est fait référence à l'article 19 de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise.

Sur base de ses dernières conclusions prises en appel, Monsieur M demande à la cour (sous le titre II. Objet des demandes, pages 4 et suivantes des conclusions):

« i. À titre principal, Mr M sollicite la condamnation du CENTRE PUBLIC DE L'ACTION SOCIALE de Bruxelles :

- Au paiement d'une indemnité forfaitaire de sanction équivalente à 6 mois de rémunération pour discrimination venant de l'Employeur, soit 12.075,11 Euros bruts, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 14.12.2021, jusqu'à parfait paiement.
- Au paiement d'une indemnité forfaitaire de protection équivalente à 6 mois de rémunération, en raison des mesures préjudiciables infligées au plaignant pour des motifs en lien avec ses plaintes pendant la relation de travail, soit 12.075,11 Euros bruts, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 14.12.2021, jusqu'à parfait paiement.
- Au paiement de 6.972,80 Euros bruts, équivalent à 4 fois le montant de l'allocation au titre d'arriérés de rémunération, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 14.12.2021, jusqu'à parfait paiement ;
- Au paiement de 984,81 Euros, au titre de remboursement des frais de bureau de février 2021 à octobre 2021 inclus, à augmenter des intérêts au taux légal à compter du 14.12.2021, jusqu'à parfait paiement.



- *Au paiement de 6.037,56 Euros équivalant à 3 mois de rémunération brute, au titre de dommages et intérêts par rapport à la charge psychosociale du travailleur, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 14.12.2021, jusqu'à parfait paiement.*
- *Au paiement d'une indemnité forfaitaire de protection équivalente à 6 mois de rémunération, en raison des mesures préjudiciables infligées au plaignant pour des motifs en lien avec ses plaintes après la cessation de la relation de travail, soit 12.075,11 Euros bruts, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 24.05.2022, jusqu'à parfait paiement.*
- *Au paiement d'une indemnité forfaitaire de sanction équivalente à 6 mois de rémunération pour discrimination venant de l'Employeur, soit 12.075,11 Euros bruts, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 28.06.2022, jusqu'à parfait paiement.*
- *Au paiement de dommages et intérêts évalués ex aequo et bono à un montant de 2.500 Euros bruts provisionnels pour action téméraire et vexatoire au pénal, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 28.06.2022, jusqu'à parfait paiement.*
- *Au paiement d'une indemnité forfaitaire de protection équivalente à 6 mois de rémunération, en raison des mesures préjudiciables infligées au plaignant pour des motifs en lien avec ses plaintes après la cessation de la relation de travail, soit 12.075,11 Euros bruts, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 15.02.2024, jusqu'à parfait paiement.*
- *Au paiement d'une indemnité forfaitaire de sanction équivalente à 6 mois de rémunération pour discrimination venant de l'Employeur, soit 12.075,11 Euros bruts, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 22.12.2023, jusqu'à parfait paiement.*
- *Au paiement de dommages et intérêts évalués ex aequo et bono à un montant de 3.500 Euros bruts provisionnels pour action téméraire et vexatoire au civil, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 22.12.2023, jusqu'à parfait paiement.*
- *Au paiement d'une astreinte au prorata de 250 Euros bruts par jour de retard jusqu'à ce qu'il soit mis fin aux traitements défavorables, le harcèlement, ou toute autre forme de mesures préjudiciables.*
- *Le mandat d'un huissier aux frais du CPAS de Bruxelles aux fins d'obtenir, par le moyen de la force publique et d'un service informatique, des copies complètes non-falsifiées :*
 - *Du dossier social de Mr M ;*
 - *Ses évaluations et commentaires dénigrants de la ligne hiérarchique ;*
 - *Le décompte de ses heures supplémentaires impayées ;*
 - *Une copie complète des tâches qu'il a réalisées pendant son contrat d'insertion art. 60, en ce compris sur le temps de midi ;*
 - *Une copie complète de son dossier locatif ;*



- Les plaintes et commentaires dénigrants du voisinage, ainsi que les preuves de la violation de la vie privée de l'appelant venant des agents de son ancien Employeur ;
- Au paiement de l'indemnité de procédure d'instance, liquidée respectivement au montant de 1.650,00 Euros, ainsi qu'au paiement de la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 24,00 Euros.

ii. Subsidairement, Mr M sollicite la condamnation du CENTRE PUBLIC DE L'ACTION SOCIALE de Bruxelles :

- À la réparation du dommage par une indemnité forfaitaire de sanction équivalente à 3 mois de rémunération en raison des traitements désavantageux adoptés en l'absence de discrimination pendant la relation de travail, soit 6.037,55 Euros bruts, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 14.12.2021, jusqu'à parfait paiement.
- Au paiement de 1.743,20 Euros bruts, au titre d'arriérés de rémunération, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 14.12.2021, jusqu'à parfait paiement.
- À la réparation du dommage par une indemnité forfaitaire de sanction équivalente à 3 mois de rémunération en raison des traitements désavantageux adoptés en l'absence de discrimination pendant la relation de travail, soit 6.037,55 Euros bruts, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 28.06.2022 jusqu'à parfait paiement.
- À la réparation du dommage par une indemnité forfaitaire de sanction équivalente à 3 mois de rémunération en raison des traitements désavantageux adoptés en l'absence de discrimination pendant la relation de travail, soit 6.037,55 Euros bruts, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 22.12.2023, jusqu'à parfait paiement.
- A considérer que le concluant succombe sur quelque chef, compenser les dépens ;

iii. En toute hypothèse :

- À considérer que le concluant succombe sur l'ensemble de ses demandes : Limiter le montant de l'indemnité de procédure au montant de 937,50 Euros ».

V.2. La demande du CPAS

A titre principal, le CPAS de Bruxelles conteste la requête d'appel de Monsieur M et entend soulever avant tout autre moyen de défense l'*exceptio obscuri libelli*, dès lors qu'il se trouve dans l'impossibilité de savoir ce qui lui est reproché par Monsieur M , les éléments factuels soulevés par lui étant incompréhensibles et non démontrés de manière claire, précise et objective.



Subsidiairement, le CPAS de Bruxelles conteste les demandes de Monsieur M et rejoint les constatations du tribunal.

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, le CPAS demande à la cour :

- « - De confirmer le jugement dont appel et en conséquence :
 - o Déclarer les demandes de Monsieur M irrecevables et l'en débouter ;
 - o Condamner Monsieur M aux entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure des deux instances fixée au montant maximum ainsi que les frais de signification du jugement du 8 mars 2024 correspondants à 345,87€
- Déclarer les demandes nouvelles formulées par Monsieur M dans ses conclusions d'appel non fondées et en conséquence :
 - o Débouter Monsieur M de ses demandes nouvelles».

VI. L'EXAMEN DE LA CONTESTATION PAR LA COUR DU TRAVAIL

VI.1. L'exception *obscuri libelli* et le contexte conflictuel

Le CPAS invoque l'exception *obscuri libelli* et conclut à la nullité de la requête d'appel en application de l'article 1057 du Code judiciaire. L'appel est donc irrecevable selon le CPAS.

Il est, en effet, particulièrement complexe de déterminer l'objet de la demande de Monsieur M en ce y compris en degré d'appel. La cour, tout comme le tribunal l'a fait avant elle et tout comme le CPAS lui-même l'a fait à titre subsidiaire, s'efforcera de clarifier les demandes de Monsieur M au départ de l'énumération des chefs de demande reprise ci-dessus, du contenu de ses écrits de procédure et de ses pièces.

L'exception n'est donc pas retenue et l'appel sera déclaré recevable.

La cour a pris connaissance de l'argumentation développée par les parties relativement au contexte procédural et plus généralement au contexte social dans lequel le litige évolue (Le conflit d'intérêt, de déloyauté et de manque de probité des conseils du CPAS de Bruxelles / Absence de communication de son dossier de pièces par Monsieur M et déloyauté procédurale / Absence de comportement frauduleux du CPAS de Bruxelles et de complicité des avocats / L'absence de débat contradictoire, le dol et le harcèlement moral / La charge de la preuve / La charge psychosociale / Le trafic d'influence / Dénigrement par e-mails abondants des conseils du CPAS de Bruxelles par Monsieur M).

Il n'en sera tenu compte que dans la mesure où cette argumentation soutient une demande. La cour n'entend donc pas répondre systématiquement à cette multitude de reproches.



Monsieur M entretient une confusion entre les différents rapports juridiques qu'il a avec le CPAS : l'intégration et l'aide sociale, le contrat de travail, la location d'un logement et les multiples plaintes au pénal.

Le présent recours vise les relations contractuelles de travail qui se sont nouées entre les parties sur base d'un contrat de travail qui a pris cours le 15 décembre 2020 pour se terminer le 13 décembre 2021.

Monsieur M ne peut pas, au travers d'une procédure dirigée contre le CPAS de Bruxelles, mettre en cause la violation de ses droits fondamentaux par « la Belgique » ou « les autorités bruxelloises ».

La mise en état de ce dossier a été réalisée sur base et dans le respect de l'article 747 du Code judiciaire. Aucune conclusion, aucun dossier de pièces ne sera donc écarté par la cour.

VI.2. Le fondement de l'appel

VI.2.1. Les demandes d'obtention de documents par l'intervention d'un huissier et par la force publique

Monsieur M demande la désignation d'un huissier aux frais du CPAS de Bruxelles aux fins d'obtenir, par le moyen de la force publique et d'un service informatique, des copies complètes non-falsifiées de son dossier social, de ses évaluations et commentaires dénigrants de la ligne hiérarchique ; du décompte de ses heures supplémentaires impayées ; d'une copie complète des tâches qu'il a réalisées pendant son contrat d'insertion art. 60, en ce compris sur le temps de midi ; d'une copie complète de son dossier locatif ; des plaintes et commentaires dénigrants du voisinage, ainsi que les preuves de la violation de la vie privée de l'appelant venant des agents de son ancien employeur.

La demande de production de documents est régie par les articles 877 à 882bis du Code judiciaire. Ce n'est que dans ce cadre et non par la voie de la désignation d'un huissier de justice ou de la force publique que la cour pourrait faire droit à cette demande.

L'article 877 du Code judiciaire prévoit que lorsqu'il existe des indices sérieux et précis de la détention par une partie ou un tiers, d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent, le juge peut ordonner que ce document ou une copie de celui-ci certifiée conforme, soit déposé au dossier de la procédure.

La demande illustre la confusion opérée par Monsieur M entre les différents rapports juridiques qui le lient au CPAS.



Comme l'a déjà très justement souligné le tribunal, un huissier n'est pas un expert à qui pourrait être confiée la mission d'effectuer un décompte précis des heures supplémentaires que Monsieur M soutient avoir effectuées. Monsieur M ne démontre pas en quoi la copie complète de son dossier social, serait utile dans le dossier (contrat) soumis aux juridictions du travail. Enfin, Monsieur M ne démontre pas qu'il aurait adressé à son employeur des plaintes qui ne seraient pas déposées, que son dossier comporterait des évaluations qui seraient utiles dans le cadre de la présente procédure (le contrat de travail a pris fin à son terme) et que des déclarations sur l'honneur dénigrantes auraient été établies par des collaborateurs du CPAS de Bruxelles.

La demande est non fondée.

VI.2.2. Les demandes fondées sur l'existence d'une discrimination

➤ En droit¹

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

Cette loi anti-discrimination s'applique à toutes les personnes, « tant pour le secteur public que pour le secteur privé » en ce qui concerne les relations de travail² et précise expressément qu'elles s'appliquent à la « décision de licenciement »³. Plus généralement, les lois définissent les relations de travail comme suit : « les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement »⁴.

Dans les domaines qui relèvent du champ d'application des lois anti-discrimination, toute forme de discrimination est interdite⁵. Par conséquent, les lois interdisent notamment toute discrimination directe ou indirecte.

La discrimination directe est la distinction directe, fondée sur un critère protégé qui ne peut être justifiée conformément à la loi.

La distinction directe est, quant à elle, définie comme suit « la situation qui se produit lorsque, sur la base du [critère protégé], une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »⁶.

¹ C. trav. Bxl, 8 novembre 2024, RG. 2024/AB/76.

² Article 5, §1^{er}, 5°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

³ Article 5, §1^{er}, 5°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁴ Article 4, 1°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁵ Article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁶ Article 4, 6°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.



Autrement dit, existe-t-il une distinction directe qui consiste en un traitement défavorable fondé sur un critère protégé subi par une personne revêtue dudit critère par rapport à une personne de référence qui en est dépourvue et qui se trouve actuellement, historiquement ou hypothétiquement dans une situation comparable?⁷

La discrimination indirecte est la distinction indirecte fondée sur un critère protégé, qui ne peut être justifiée conformément à la loi.

La distinction indirecte est « *la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés* »⁸.

Autrement dit, existe-t-il une distinction indirecte qui consiste en un traitement défavorable subi *de facto* par davantage de personnes revêtues d'un critère protégé en raison des effets d'une disposition *a priori* neutre ?⁹

La loi anti-discrimination autorise les distinctions directes et indirectes fondées sur l'état de santé lorsqu'elles sont objectivement justifiées par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires¹⁰.

Si le traitement défavorable a plusieurs causes, il suffit que l'une d'elles soit en lien avec un critère protégé pour conférer au traitement un caractère discriminatoire, à moins qu'il ne soit dûment justifié.

Lorsque la victime réclame une indemnisation d'un préjudice subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation est régie comme suit :

« l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute ;

⁷ A. Mortier et M. Simon, « Licencier en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », JTT, 2018, p. 81 et s., n°18.

⁸ Article 4, 8°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁹ A. Mortier et M. Simon, « Licencier en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », JTT, 2018, p. 81 et sv., n°18.

¹⁰ Articles 7 (distinction directe) et 9 (distinction indirecte) de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.



Si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°. »¹¹

Un mécanisme de partage de la charge de la preuve, dérogatoire au droit commun, a été instauré :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut [ou 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. »¹²

Bien que le texte indique qu'il revient uniquement à la victime d' « invoque[r] » des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, doctrine et jurisprudence enseignent¹³ qu'il ne suffit pas qu'elle allègue de tels faits. Il lui revient de les démontrer. S'il est admis que des éléments de preuve de toute nature peuvent être utilisés pour apporter des éléments présumant une discrimination (par exemple des témoignages, des enregistrements, la chronologie des faits...), tenant compte du renversement de la charge de la preuve, il convient que ces éléments soient suffisamment graves, pertinents et solides car il ne suffit pas de prouver avoir fait l'objet d'un traitement défavorable¹⁴. Le travailleur doit prouver des faits qui semblent indiquer que le traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites¹⁵.

Des dispositions similaires sont prévues par l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise à laquelle Monsieur M se réfère.

Les critères protégés sont l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, les convictions syndicales, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, l'identité et l'expression de genre, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique, ou l'origine ou condition sociale.

¹¹ Article 18, 2°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

¹² Article 33 de la loi genre et article 28 de la loi générale.

¹³ Cass., 18 décembre 2008, R.G. n°C060351F ; C. C., arrêt n°39/09 du 11 mars 2009 ; F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », Anthémis, 2012, p. 72.

¹⁴ M. ASSELBOURG et M. BORRES, « la charge de la preuve en matière discrimination : quels sont les faits permettant de présumer une discrimination ? » in Quinze années d'application des lois anti-discrimination, Anthémis, Limal, 2022, p. 71 et sv.

¹⁵ C. Const., 12 février 2009, n°17/2009, point B.93.3.



➤ L'application en l'espèce

Monsieur M invoque la violation de plusieurs critères protégés : son handicap respiratoire, son orientation sexuelle, sa religion et son ethnicité.

Sur cette base, il demande la condamnation du CPAS au paiement de quatre indemnités forfaitaires, chacune équivalente à 6 mois de rémunération, soit 4 X 12.075,11 EUR bruts, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 14 décembre 2021, jusqu'à parfait paiement.

Monsieur M explique avoir été victime de discrimination ethnique (il est d'origine grecque alors que la majorité des membres du personnel du CPAS sont d'origine maghrébine et de religion musulmane) et sexuelle (il est homosexuel) au travail ainsi que de discrimination en raison d'un handicap et de son état de santé (il souffre de problèmes respiratoires et a été mis en danger lors du Covid).

Il reproche également au CPAS de Bruxelles de l'avoir licencié en raison de sa plainte.

Comme l'a déjà souligné à juste titre le tribunal, il ne peut être tiré une présomption que d'un fait prouvé et non pas seulement allégué : la personne qui s'estime victime d'une discrimination doit démontrer la réalité des faits qu'elle invoque et ces faits doivent permettre de présumer l'existence d'une discrimination.

En l'espèce, soit Monsieur M ne prouve pas la réalité des faits qu'il avance à l'appui de sa demande soit les éléments invoqués ne sont pas révélateurs d'une discrimination.

Ainsi, le CPAS n'a pas mis fin au contrat de travail de Monsieur M deux semaines après la plainte de ce dernier pour des faits de discrimination en raison de cette plainte.

En effet, le contrat de travail a automatiquement pris fin lorsque Monsieur M a comptabilisé le nombre de journées de travail requis pour bénéficier des allocations de chômage.

Le fait qu'il y aurait plus de musulmans que de non musulmans au sein des services du CPAS de Bruxelles et que le personnel n'aurait pas fait preuve de la neutralité religieuse requise n'implique pas que Monsieur M aurait été victime de discrimination à savoir qu'il aurait subi un traitement défavorable fondé sur l'un des critères protégés.

Rien n'indique qu'il aurait été, comme il l'affirme, maintenu en fonction à défaut de discrimination.

A cet égard, Monsieur M n'établit notamment pas que ses prestations étaient, comme il le soutient, de qualité supérieure à celles de ses collègues sous article 60 et que seuls des travailleurs d'obédience musulmane, moins compétents, auraient été maintenus en service à l'issue de leurs contrats « article 60 ».

La circonstance que, dans plusieurs écrits, son nom de famille ait été remplacé par un de ses prénoms (« Monsieur O ») n'est révélateur ni d'une provocation (il peut s'agir d'une confusion et non d'une stigmatisation) ni d'une discrimination.



Le tribunal a déjà justement souligné que les juridictions du travail ne sont pas compétentes pour statuer sur des faits qualifiés de discrimination sexuelle qui se seraient produits après l'issue du contrat de travail (ainsi sur la transmission au Ministère public de documents médicaux dont le CPAS avait eu connaissance en consultant le dossier déposé par Monsieur M dans le cadre de sa plainte à l'Auditorat).

Comme le démontre le tracé des faits réalisé ci-avant sur base des dossiers de pièces des parties, suite à sa demande, Monsieur M a été placé en télétravail à 100% (le médecin du travail avait reconnu la nécessité de le placer trois mois en télétravail à 100%).

Le CPAS n'a donc pas refusé de mettre en place des aménagements raisonnables en raison du handicap invoqué (maladie respiratoire chronique).

Monsieur M a ensuite communiqué à son employeur une attestation de son médecin traitant selon laquelle il pouvait travailler en présentiel à 100%.

Aucun élément du dossier ne démontre qu'il aurait subi des pressions de Monsieur BA pour reprendre le travail en présentiel au sein du service Economat et que son employeur l'aurait délibérément exposé à un danger grave.

De manière plus générale, Monsieur M se fonde essentiellement sur ses propres déclarations (dont sa perte de 7 kg en raison d'une privation de pause midi, des maltraitances récurrentes de la part de collègues et de la hiérarchie (non précisées), le cadre professionnel du CPAS de Bruxelles qui semblerait trop inclusif et diversifié d'un point de vue culturel).

Il ne dépose aucun témoignage d'anciens collègues.

Les seules pièces, concomitantes à l'exécution du contrat, émanant de collègues et évoquant une situation vécue difficilement par Monsieur M sont :

- un courriel de fin novembre-début décembre 2021 de Monsieur MU selon lequel :
«*En capitulant, vos anciens collègues vont être contents de vous avoir poussé à bout, et réussi. Il fallait plus tôt leur tenir tête* » (sic).

Ce courriel ne permet d'identifier aucun fait précis.

De plus, rien n'indique que Monsieur MU, qui travaillait dans un autre service, aurait été témoin direct du comportement des «anciens collègues» et ne se contentait pas de se référer à des déclarations de Monsieur M

- un échange de messages entre Monsieur M et sa collègue Rachida du 20 janvier 2021:

«*Ecoute, ne prends pas mal ce que je vais te dire. Je n'ai pas besoin que qui que ce soit se concentre sur moi, je sais ce que je fais. Les gens j'en ai rien à cirer (...). C'est vrai O, je suis pas dans la compétition moi. Je taffe correctement pcq je suis payée pour ça. Je suis pas la pour me venger ou envier qui que ce soit. (...) L'opinion des gens vis-à-vis d'emoi, pateille, j'en ai rien à cirer, ça ne me touche pas du tout. Moi je suis moi O, je me fabrique pas un personnage. Celui qui m'apprécie tant mieux, celui qui m'apprécie pas ben bon vent. (...)* »;
«*Dans la vie O, il faut savoir être modeste. Quand on est modeste, ton tour de victoire arrivera fatalement. Mais quelqu'un en constante compétition avec les gens ne sera jamais tranquille ds tête. Pr la simple et bonne raison que y a toujours mieux. (...)* »;



«Tu paranoies vraiment. Mais je vais pas prendre partie de l'un ou de l'autre. Ça je ne fais pas. Alice je l'apprécie et je n'irai pas contre elle. Et pas contre toi non plus. (...)» (sic.).

Cette dernière tente plutôt de raisonner Monsieur M sans accuser personne et sans évoquer de fait précis qui pourrait être identifié comme constituant une discrimination.

- le message de R du 2 avril 2021 qui explique ne pas pouvoir remplacer Monsieur M et ajoute : « *Jte jure O je t'aurais aidé tu le sais* » « *moi j'ai aucun problème avec toi* », est imprécis et n'identifie pas la raison pour laquelle quelqu'un ou quelques-uns aurai(en)t des « problèmes » avec Monsieur M.

Ces éléments ne permettent pas de présumer de l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés.

La cour fait sien le raisonnement suivi par le tribunal et confirme que la demande est non fondée.

La demande subsidiaire de Monsieur M n'est pas non plus fondée. Elle se base, en l'absence de reconnaissance d'une discrimination pendant la relation de travail, sur des traitements désavantageux qui ne sont pas autrement développés en fait.

Monsieur M se réfère, pour le surplus, à des faits (« écrits unilatéraux xénophobes intempestifs », « homophobie ») qui sont survenus en dehors des relations de travail, durant la période de location de son logement et dans ce cadre, y compris dans ses relations de voisinage.

VI.2.3. Les demandes fondées sur la rémunération

Monsieur M reprend dans l'énumération de ses chefs de demande, la condamnation du CPAS au paiement :

- de 6.972,80 EUR bruts, équivalent à 4 fois le montant de l'allocation au titre d'arriérés de rémunération, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 14 décembre 2021, jusqu'à parfait paiement ;
- de 984,81 EUR, au titre de remboursement des frais de bureau de février 2021 à octobre 2021 inclus, à augmenter des intérêts au taux légal à compter du 14 décembre 2021, jusqu'à parfait paiement ;
- subsidiairement de 1.743,20 EUR bruts, au titre d'arriérés de rémunération, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 14 décembre 2021, jusqu'à parfait paiement.

Aucun grief n'est cependant développé pour ces chefs de demande à l'encontre de ce qu'a décidé le tribunal. La cour confirme le jugement dont appel sur ces deux chefs de demande.



Monsieur M ne démontre pas avoir réalisé 160 heures supplémentaires durant les pauses de midi, et certainement pas à la demande de son employeur ou avec l'accord, ne fut-ce que tacite, de celui-ci.

Il en va de même pour le frais de bureau en période de télétravail.

VI.2.4. Les mesures préjudiciables

➤ En droit

La matière est réglée par l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs telle que modifiée par la loi du 28 février 2014¹⁶, en vigueur au 1^{er} septembre 2014 et jusqu'au 1^{er} juin 2023¹⁷.

En conséquence du §1^{er} de cet article, l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1er/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle¹⁸ pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32*septies* qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable¹⁹.

La notion de mesure préjudiciable n'est pas définie par la loi. Il peut s'agir par exemple d'un refus de promotion²⁰. Après la cessation des relations de travail, d'un refus de fournir des références aux futurs employeurs potentiels de l'ancien travailleur, du fait de ne pas reconduire le contrat à durée déterminée du travailleur²¹.

¹⁶ 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, MB 28 avril 2014, entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2014.

¹⁷ La dernière modification de la loi, réalisée par la loi du 7 avril 2023, entrée en vigueur le 1^{er} juin 2023, est postérieure à la période litigieuse.

¹⁸ La rédaction antérieure de l'article était similaire en ce qu'elle utilisait les termes « *sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage* ». L'analyse, la doctrine et la jurisprudence valent donc aussi bien pour les causes auxquelles s'applique la version antérieure que celles où s'applique la version postérieure à la modification légale en vigueur au 1^{er} septembre 2014.

¹⁹ M.N Borlée, « Violence, harcèlement moral ou sexuel ou travail – protection contre le licenciement et autres mesures préjudiciables : quel régime à partir du 1^{er} septembre 2014 ? » in *Le bien – être des travailleurs*, Les 20 ans de la loi du 4 août 1996n C-E Clesse et S. Gilson, coord. scient., Anthémis, 2016, pp. 435-436.

²⁰ S. BILLY, P. BRASSEUR, J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques », in *études pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2016 p. 272.

²¹ Doc. parl., Ch. repr. sess. ord., 2013-2014, n° 53-3101/001 et 53-3102/001, p. 47.



Le § 1er/1 de l'article 32*tredecies* précise que le travailleur qui a, notamment, introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, bénéficie de la protection du paragraphe 1^{er}.

Le § 2 de l'article 32*tredecies* précise notamment que la charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention.

Les motifs doivent donc être étrangers au fait du dépôt de la demande d'intervention psychosociale formelle, autrement dit le congé ou la mesure préjudiciable ne peut pas être donné(e) en représailles au principe d'une demande d'intervention²² mais il n'est pas exclu que le licenciement ou la mesure puisse être justifié(e) par des motifs déduits de faits invoqués dans cette plainte ou demande d'intervention.

Autrement dit, il n'est pas exclu que le licenciement ou la mesure puisse être relatif(ve) aux faits mêmes qui sont invoqués dans la demande d'intervention.

Cette analyse repose sur les travaux préparatoires qui lient la protection aux démarches entreprises par le travailleur, sans prévoir une interdiction de principe de tout licenciement ou de toute mesure²³.

Les faits étrangers à l'existence de la demande d'intervention psychosociale formelle ne doivent pas seulement être invoqués mais doivent être prouvés par l'employeur comme étant la cause du licenciement intervenu.

²² C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 18/01/2018, JTT, 2019, p. 272 et les travaux préparatoires utilement cités : -pour la loi du 10 janvier 2007 (loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail), la protection bénéficie au « travailleur qui a entrepris certaines démarches, entamé certaines procédures dans le cadre de la protection contre la violence ou le harcèlement au travail » (*Doc. parl.*, Chambre, sess. 2005-2006, 51-2686/001 et 2687/001, p. 31) et « il appartient à l'employeur de prouver que ce licenciement est motivé par d'autres faits que les démarches entreprises par le travailleur » (*ibidem*, p. 33).

-pour 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), « Cet article interdit le licenciement sauf pour des motifs étrangers, entre autres, à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail. Il appartiendra à l'employeur de prouver les motifs du licenciement (§ 2). Ces motifs peuvent consister en des fautes du travailleur (C.T. Liège, 10 février 2012, R.G., n° 36 265/09, inédit). Le fait que le travailleur fasse mention dans sa demande des reproches adressés par l'employeur suite à ses fautes n'empêche pas l'employeur de le licencier. Il lui appartiendra cependant de prouver l'existence de ces fautes »

²³ Cass. 20 janvier 2020, S.19.0019.F et les conclusions conformes de M. l'avocat général J.M. Genicot.



La cour rappelle que la loi lie la protection au dépôt de la demande d'intervention psychosociale formelle, indépendamment de la qualification effective, postérieure et éventuelle, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le §3 de l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 précise que lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1er, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le §4 de l'article 32*tredecies* prévoit que l'employeur doit payer une indemnité au travailleur :

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1er, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1er;

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1er et que le juge a jugé le licenciement ou la mesure prise par l'employeur contraires aux dispositions du § 1er.

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 par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

Le §6 de l'article 32*tredecies* prévoit que lorsqu'une procédure est entamée sur la base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er, informe l'employeur, dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la demande est réceptionnée à la condition qu'elle ait été acceptée.

Des dispositions similaires sont prévues par l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction



publique locale bruxelloise à laquelle Monsieur M se réfère. La discrimination s'entend notamment au sens de harcèlement et de harcèlement sexuel dans cette réglementation. L'article 27, §3, de cette ordonnance précise qu'il faut entendre par mesure préjudiciable : la cessation de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou tout autre traitement défavorable par l'employeur. La mesure préjudiciable peut avoir lieu durant la relation de travail ou après la cessation de celle-ci.

➤ *En l'espèce*

Monsieur M demande la condamnation du CPAS au paiement de deux indemnités forfaitaires de protection équivalente à 6 mois de rémunération chacune, en raison des mesures préjudiciables lui infligées pour des motifs en lien avec ses plaintes *après la cessation de la relation de travail*, soit 12.075,11 EUR bruts, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 24 mai 2022, jusqu'à parfait paiement. Monsieur M n'explique pas pourquoi il a formulé cette double demande.

Compte tenu de la chronologie des faits et d'une demande d'intervention formelle pour des faits de harcèlement au travail plusieurs mois après la fin des relations de travail, la demande ne pourrait viser que des faits postérieurs à cette demande.

Monsieur M ne démontre pas avoir introduit une plainte au sens de l'article 27, §4, de l'ordonnance sur laquelle il entend se baser, plainte détaillant les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

Monsieur M invoque des mesures préjudiciables en lien avec son logement (et la procédure en cours pour ce litige locatif distinct) et avec son propre comportement (le blocage de son adresse mail le 24 mai 2022 qu'il met en rapport avec sa qualité de locataire et son droit à l'aide sociale). Il ne s'agit pas de mesures préjudiciables au sens de la disposition légale applicable, en lien avec la relation de travail, prises par le CPAS en sa qualité d'employeur vis-à-vis de Monsieur M en sa qualité de travailleur. Monsieur M fait d'ailleurs état, en page 73 de ses conclusions, d'une procédure intentée devant le tribunal de première instance pour obtenir une indemnisation de son préjudice moral lié aux mesures préjudiciables tant sur le plan locatif que sur celui de l'aide sociale (prime d'installation).

Il demande également la condamnation du CPAS au paiement d'une indemnité forfaitaire de protection équivalente à 6 mois de rémunération, en raison des mesures préjudiciables lui infligées pour des motifs en lien avec ses plaintes *pendant la relation de travail*, soit 12.075,11 EUR bruts, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 14 décembre 2021, jusqu'à parfait paiement.

Il s'agit d'une demande nouvelle formulée en degré d'appel qui, à la supposer recevable, n'est pas fondée. Monsieur M n'a pas déposé de demande d'intervention formelle



avant la fin de son contrat de travail. Aucune mesure n'a donc pu être prise pendant la relation de travail en lien avec une telle demande.

VI.2.5. Les demandes fondées sur la charge psychosociale dont la violence et le harcèlement moral au travail

Monsieur M demande la condamnation du CPAS au paiement d'une somme de 6.037,56 EUR équivalant à 3 mois de rémunération brute, au titre de dommages et intérêts par rapport à la charge psychosociale du travailleur, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 14 décembre 2021, jusqu'à parfait paiement.

Comme l'a déjà relevé à juste titre le tribunal, Monsieur M explique qu'il a été victime de harcèlement moral et que le CPAS de Bruxelles n'a pas pris les mesures adéquates pour limiter sa charge psychosociale et notamment lui permettre de prendre des pauses déjeuner.

Il souligne que sa plainte interne du 2 décembre 2021 n'a pas connu de suite.

Cette « plainte » a été introduite deux semaines avant l'issue du contrat de travail alors que Monsieur M était en incapacité de travail et que son contrat est resté suspendu pour cause de maladie jusqu'à son terme.

Les autres plaintes ont été formulées après la fin du contrat de travail.

Monsieur M ne prouve pas avoir transmis d'autres plaintes à son employeur durant l'exercice du contrat de travail.

Tout au plus, la cour relève avec le tribunal que :

- le 12 mars 2021, Monsieur M a adressé un courriel à son agent d'insertion rapportant l'attitude inappropriée de trois personnes instaurant une mauvaise ambiance sur les lieux de travail.

Toutefois, il préconisait de planifier sa mise en télétravail ou sa mutation vers un autre service, ce qui a été fait.

Le 26 octobre 2021, Monsieur M a écrit à Madame Y, que son projet d'insertion sociale était un échec et a évoqué les « conditions déplorables » dans lesquelles il avait dû évoluer pendant la durée de son contrat.

Toutefois, ce courriel n'est guère précis et tendait essentiellement à régler un problème de logement.

De plus, Monsieur M venait d'être affecté dans un nouveau service et la fin du contrat de travail était proche.

Par conséquent, Monsieur M ne démontre pas que le CPAS de Bruxelles n'aurait pas pris ses responsabilités en matière de prévention psychosociale.

Par ailleurs, Monsieur M dépose des rapports médicaux qui démontrent le mal-être incontestablement ressenti par lui mais qui ne peuvent constituer la preuve de l'existence d'un harcèlement ou de violence au travail.



VI.2.6. L'astreinte

Monsieur M demande la condamnation du CPAS au paiement d'une astreinte au *prorata* de 250 EUR bruts par jour de retard jusqu'à ce qu'il soit mis fin aux traitements défavorables, le harcèlement, ou toute autre forme de mesures préjudiciables.

Dès lors que la cour ne retient pas le fondement des demandes de Monsieur M tendant à faire reconnaître l'existence de traitements défavorables, de harcèlement, ou toute autre forme de mesures préjudiciables, la demande n'est pas fondée, même à supposer qu'elle rencontre les conditions prévues par les actions en cessation.

VI.2.7. Les demandes de dommages et intérêts

Monsieur M demande la condamnation du CPAS au paiement de dommages et intérêts évalués *ex aequo et bono* à un montant de 2.500 EUR bruts provisionnels pour action téméraire et vexatoire au pénal, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 28 juin 2022, jusqu'à parfait paiement.

Monsieur M affirme que le CPAS a introduit, dans l'intention de lui nuire, une procédure auprès du Ministère public en raison de ses plaintes pour discrimination au travail.

La plainte du CPAS de Bruxelles, tout comme sa constitution de partie civile, sont postérieures à la rupture du contrat de travail et reposent sur le comportement de Monsieur M nonobstant la fin du contrat de travail et la procédure en cours.

Monsieur M demande également la condamnation du CPAS au paiement de dommages et intérêts évalués *ex aequo et bono* à un montant de 3.500 EUR bruts provisionnels pour action téméraire et vexatoire au civil, à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter du 22 décembre 2023, jusqu'à parfait paiement.

Avec le Tribunal, la cour ne peut que constater que, dans le cadre de la présente affaire, le CPAS de Bruxelles, qui n'est pas à l'origine de l'action, n'a *a fortiori* pas entamé une procédure qui manquerait totalement de fondement ou excèderait manifestement les limites de l'exercice normal du droit d'agir en justice.

Si Monsieur M vise son litige locatif, cette demande ne trouve aucun fondement dans la relation contractuelle de travail.

La demande est non fondée.

VII. LES DEPENS

Le CPAS demande la condamnation de Monsieur M aux frais et dépens des deux instances en ce compris l'indemnité de procédure fixée au montant maximum, soit 21.000 EUR, en raison de la demande téméraire et vexatoire de Monsieur M qui :

PAGE 01-00004453921-0030-0033-01-01-4



- a harcelé les membres du personnel du CPAS de Bruxelles depuis, à tout le moins, le mois de mai 2022, comme en démontre le dossier de pièces du CPAS de Bruxelles ;
- n'a jamais cessé ces agissements malgré les différentes mises en garde qui lui ont été adressées ;
- a porté atteinte à la réputation du CPAS de Bruxelles, dès lors qu'il a adressé des courriers de plainte non-fondée auprès de différents organismes et membres de gouvernements, en mettant à mal l'image du CPAS de Bruxelles sans fondement ni argumentation objective et pertinente.

La liquidation du CPAS inclut les frais de signification du jugement du 8 mars 2024 correspondants à 345,87 EUR.

Monsieur M a demandé la condamnation du CPAS au paiement de l'indemnité de procédure d'instance, liquidée respectivement au montant de 1.650 EUR, ainsi qu'au paiement de la contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 24 EUR. Subsidièrement, il sollicite la compensation des dépens et, en toute hypothèse, à considérer qu'il succombe sur l'ensemble de ses demandes, la limitation du montant de l'indemnité de procédure au montant de 937,50 EUR.

Les dépens sont à charge de la partie qui succombe, Monsieur M, en application de l'article 1017 du Code judiciaire.

La cour confirme le jugement dont appel en ce qu'il a statué sur les dépens, tenant compte de l'octroi de l'aide juridique à Monsieur M.

En appel, Monsieur M s'est défendu seul, sans comparaître à l'audience de plaidoiries, sans justifier d'un droit à l'aide juridique.

La cour n'estime pas devoir s'écarter du montant de base prévu pour une affaire évaluable en argent entre 60.000,01 EUR et 100.000 EUR, soit une indemnité de procédure indexée de 4.709,30 EUR.

Les dépens comprennent la contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 24 EUR (loi du 19 mars 2017), déjà avancée par Monsieur M.

Les dépens doivent être limités à l'indemnité de procédure, à l'exclusion des frais de signification du jugement qui ne constituent pas des dépens au sens des articles 1018 et 1019 du Code judiciaire²⁴ mais des frais d'exécution.

²⁴ B. Biemar, « L'accès économique à la justice » in G. de Leval (dir.), *Droit judiciaire. Manuel de procédure civile*, tome 2, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 295 ; G. de Leval, *Eléments de procédure civile*, Bruxelles, Larcier, 2003, p. 434.



VIII. LA DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL

La cour déclare l'appel recevable mais non fondé,

La cour confirme le jugement dont appel en ce y compris en ce qu'il a statué sur les dépens,

La cour déboute Monsieur M de l'intégralité de ses demandes,

La cour condamne Monsieur M à payer au CPAS de Bruxelles les dépens de l'instance d'appel étant l'indemnité de procédure arrêtée à la somme de 4.709,30 EUR,

La cour met à charge de Monsieur M la contribution de 24 EUR due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

M. D , présidente de chambre à la cour du travail de Liège, déléguée à la cour du travail de Bruxelles par ordonnance du 30 août 2024 prise en application de l'article 113bis du Code judiciaire,

D. D , conseiller social au titre d'employeur,

R. D , conseiller social au titre d'employé,

Assistés de X. B , greffier

*D. D , conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause et à la décision, est dans l'impossibilité de signer cet arrêt.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par M. D , présidente et R. D , conseiller social au titre d'employé.

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 27 juin 2025, où étaient présents :

┌ PAGE 01-00004453921-0032-0033-01-01-4 ┐



M. D . présidente de chambre à la cour du travail de Liège, déléguée à la cour du travail de Bruxelles par ordonnance du 30 août 2024 prise en application de l'article 113bis du Code judiciaire,
X. B . greffier

┌ PAGE 01-00004453921-0033-0033-01-01-4 ┐



