COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES
DU 30 JUILLET 2012

En cause de :
Monsieur Mohamed E. H., domicilié à 1080 Bruxelles, (…),

Appelant au principal,
Intimé sur incident,
représenté par Maître O. R. loco Maître Laurent M., avocat à Bruxelles.

Contre :

La Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles, en abrégé S.T.I.B., dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, Rue Royale, 76 ;

Intimée au principal,
Appelante sur incident,
représentée par Maître Geert C., avocat à Bruxelles.

La Cour du travail, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante

- le Code judiciaire ;
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
- la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Les pièces de la procédure légalement requises figurent au dossier, et notamment

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 21 mai 2010, dirigée contre le jugement partiellement définitif et partiellement avant dire droit prononcé le 3 novembre 2008 et contre le jugement définitif prononcé le 19 avril 2010 par la 4e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,

- la copie conforme des jugements précités, dont il n'est pas produit d'acte de signification,

- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747, § 2 du Code judiciaire, déterminant les délais pour conclure et fixant la date pour plaider,

- les conclusions de la partie appelante, déposées le 12 juillet 2011,

- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées respectivement le 14 février 2011 et le 12 octobre 2011.

Chacune des parties a déposé un dossier de pièces.

Les conseils des parties ont plaidé à l'audience publique du 30 mai 2012.

A cette audience, Monsieur le Substitut général Eric d. F. a rendu un avis oral, auquel les conseils des parties ont pu répliquer, après quoi la cause a été prise en délibéré.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

1.1. Les faits.

Il ressort des pièces produites par les parties et il n'est pas contesté que :

I.
L'appelant, Monsieur Mohamed E. H., a été engagé par la S.T.I.B. à partir du 26 février 2001, en qualité de « mécanicien-électricien ». dans ie cadre d'un contrat de travail d'ouvrier conclu pour une durée indéterminée.

Il était affecté au dépôt de Molenheek-Saint-Jean, au sein du service aiguillage

2..
Par lettre recommandée du 14 novembre 2002, l'appelant a informé le Directeur général de la S.T.I.B. de sa décision de déposer plainte pour harcèlement moral contre quatre membres de son équipe de travail, en raison des « exactions ignominieuses » que ceux-ci lui avaient fait subir « par leurs paroles et comportements — et ce depuis plusieurs mois ». Il indiquait ne pas pouvoir résumer et décrire les faits dans cette lettre mais avoir déposé un rapport chez son chef.

3.
L'appelant a effectivement déposé, auprès du SPF EMPLOI, une plainte concernant le harcèlement moral, d'abord par téléphone (le 13 novembre 2002) puis par écrit (le 20 novembre 2002), donnant par ailleurs autorisation à l'inspection médicale de faire une enquête sur son lieu de travail en rapport avec le harcèlement moral dont il estimait être l'objet.

Il s'est également adressé, en décembre 2002, au M.R.A.X..

4.
Le 23 décembre 2002, le collègue de travail principalement mis en cause par l'appelant dans la plainte pour harcèlement moral a été entendu par la direction des ressources humaines. Il a non seulement contesté les faits mais précisé qu'il comptait

déposer plainte à son tour, pour diffamation, si les accusations de l'appelant n'étaient pas retirées.

Le 21 janvier 2003, l'appelant accompagné de son délégué syndical a été entendu par le Directeur des ressources humaines.

Le 11 février 2003, la S.T.I.B. constatant, d'une part, que le maintien de l'appelant au sein de l'équipe n'était plus possible compte tenu du climat d'animosité qui s'y était développé entre l'appelant et le reste de l'équipe et ne pouvant, d'autre part, prendre position pour l'une ou l'autre des parties concernées faute de preuve, a décidé d'affecter l'appelant à une autre entité en vue de calmer les esprits, tout en précisant que cette affectation ne pouvait être que provisoire car l'appelant s'y trouvait en surnombre.

5.
L'appelant a néanmoins maintenu sa plainte et a également dénoncé les faits, le 17 février 2003, auprès d'A., service externe de prévention et de protection.

6.
Accompagné de son délégué syndical, l'appelant a de nouveau été entendu le 11 avril 2003 par la direction de la S.T.I.B.

Suite à cet entretien, il a accepté une proposition de mutation en qualité d'électricien au département « Bâtiments, Stations et Tunnels » et ce. dans un premier temps, sur la base d'un mi-temps médical.

7.
Entre mars 2003 et décembre 2003, l'appelant a été absent à plusieurs reprises et pour de longues périodes, pour raisons médicales,

A partir du 22 septembre 2004, il a été en incapacité de travail de façon continue.

8.
Par un courrier en date du 17 janvier 2005, la S.T.I.B. a licencié l'appelant moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 35 jours calendrier pour le motif suivant : « absentéisme important », précisé comme suit :

«Depuis votre entrée en service auprès de notre société, le 26 février 2001, il vous est très régulièrement arrivé d'être absent du travail (pas moins de 254 jours). Vous êtes absent du travail sans discontinuer depuis le 22 septembre 2004 sans qu'une reprise du travail ne puisse être envisagée dans un avenir proche. ».

9.
Par un courrier en date du 19 janvier 2005, l'appelant a demandé à pouvoir comparaître devant le Conseil des Sages pour contester la décision de licenciement prise à son égard.

Diverses organisations syndicales sont intervenues en faveur de l'appelant auprès de la S.T.I.B., invoquant le caractère abusif du licenciement.

La S.T.I.B. a maintenu sa position.

1.2. Les demandes originaires.

1.2.1.
Par citation signifiée à la S.T.I.B. le 29 décembre 2005, Monsieur E. H. a porté le litige devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

Initialement, il postulait la condamnation de la S.T.I.B. à lui payer :

- un montant provisionnel de 11.012,58 E à titre d'indemnité de rupture pour licenciement abusif en application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,
- un montant provisionnel de 5.000 € à titre de dommages et intérêts,
- les intérêts et les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

1.2.2.
En cours d'instance devant les premiers juges, le demandeur originaire a étendu et précisé sa demande, sollicitant la condamnation de la S.T.I.B. à lui payer

- un montant provisionnel de 11.012,58 € à titre d'indemnité de rupture pour licenciement abusif en application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,
- un montant provisionnel de 25.000 € à titre de dommages et intérêts en application de la combinaison de l'article 1134 du Code civil, de l'article 1382 du Code civil, de l'article 1384 du Code civil, de l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et des articles 32 bis 'et suivants de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail,
- !es intérêts et les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

I.3. Les jugements dont appel.

1.3.1.
Par un premier jugement rendu le 3 novembre 2008, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire, sur l'avis non conforme du Ministère public,

1. a déclaré la demande recevable, mais non fondée, en ce qui concerne la demande d'indemnité pour licenciement abusif et a, en conséquence, débouté le demandeur originaire de ce chef de demande ;

2. avant de dire droit plus amplement quant à la demande de dommages et intérêts, a ordonné la réouverture des débats et ordonné la production de divers documents, tant par les parties elles-mêmes, que par des tiers (SPF Emploi et M.R.A.X.).

1.3.2.
Par un second jugement rendu le 19 avril 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire, sur avis conforme du Ministère public, a déclaré l'action non fondée en ce qui concerne la demande de dommages et intérêts et a donc débouté le demandeur originaire de ce chef de demande, lui délaissant les frais de son action et le condamnant aux dépens de la S.T.I.B., liquidés à la somme de 223,10 €.

II OBJET DES APPELS — DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

11. 1
Monsieur Mohamed E. H. a interjeté appel des deux jugements.

Par sa requête et ses conclusions d'appel, il demande à la Cour du travail, après avoir mis à néant les jugements querellés, de déclarer son action recevable et fondée et, en conséquence,

A titre principal

De condamner la S.T.I.B. à lui payer :

- un montant provisionnel de 11.012,58 € à titre d'indemnité de rupture pour licenciement abusif en application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,
- un montant provisionnel de 25.000 € à titre de dommages et intérêts en application de la combinaison de l'article 1134 du Code civil, de l'article 1382 du Code civil, de l'article 1384 du Code civil, de l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et des articles 32bis et suivants de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail,
- montants à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur les montants bruts des sommes réclamées (celles-ci ne constituant pas de la rémunération)
- les entiers dépens de la procédure, soit un montant de 327,14 €

A titre subsidiaire :

De l'autoriser à démontrer par toutes voies de droit les griefs dénoncés à l'encontre de l'intimée, ainsi que tout fait que la Cour du travail préciserait.

II..2.
Par ses premières conclusions d'appel, la S.T.I.B. a formé appel incident en ce qui concerne le montant de l'indemnité de procédure à laquelle le jugement du 19 avril 2010 a condamné Monsieur E. H..

Elle relève que suivant l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire, l'indemnité de procédure de base aurait dû être fixée à 2.200 €

Par ses conclusions de synthèse, elle demande à la Cour du travail de déclarer l'appel principal recevable mais non fondé et, dès lors, d'en débouter l'appelant et de le condamner aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, soit 2 x 2.200 €.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.I. Quant à l'indemnité de licenciement abusif réclamée en application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

III..I.I. Position de l'appelant.

L'appelant ne conteste pas avoir été absent durant de longues périodes.

Il reconnaît également que des faits et circonstances n'impliquant pas de faute de la part du travailleur peuvent constituer un motif valable de licenciement et ôter à ce dernier tout caractère abusif, tel un absentéisme important perturbant le fonctionnement de l'entreprise.

Il estime, néanmoins, que le licenciement est abusif en l'espèce dans la mesure où les absences invoquées à l'appui du congé sont la conséquence de faits de harcèlement dont il a été victime et qui lui ont occasionné une très lourde dépression ainsi que plusieurs rechutes.

L'appelant développe ce moyen en :

1. invoquant toute une série d'éléments spécifiques censés établir que les absences au travail trouvent leur origine dans une incapacité de travail consécutive à des faits de harcèlement moral au travail ;

2. soutenant que sa conduite (si l'on retient son absentéisme important comme une conduite au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978) est involontaire et causée par le harcèlement moral qu'il a subi

3. relevant que la S.T.I.B. ne prouve pas que ses absences perturbaient l'organisation du service et nuisaient à l'intérêt de l'entreprise.

III.1.2. Position de la partie intimée,

La S.T.I.B. conteste le licenciement abusif.

Elle estime que le licenciement de l'appelant a été décidé pour des motifs qui ont un lien direct avec l'aptitude et la conduite de celui-ci, à savoir de longues périodes d'absence répétées qui perturbaient le travail en équipe.

Elle précise que l'appelant a été absent durant plus de six mois (absences cumulées) au cours de l'année 2003 et qu'au moment du licenciement, il était absent de manière continue depuis le 22 septembre 2004 (soit 118 jours).

Elle affirme que les absences répétées et de longue durée de l'appelant perturbaient l'organisation des services ; à l'appui de cette allégation, elle invoque le fait qu'au cours de la dernière période d'absence de l'appelant, elle a dû faire appel à la SA I. afin de réaliser des travaux d'électricité qui ne pouvaient être effectués en interne par manque d'électriciens.

Enfin, elle fait valoir qu'en tout état de cause, c'est l'absentéisme important de l'appelant qui justifie le licenciement. Ce licenciement ne peut être considéré comme abusif dès lors qu'il est motivé par l'incapacité de l'appelant. Il n'y a pas à exiger de l'employeur qu'il fasse la preuve que les absences ont entraîné des perturbations dans l'organisation du travail. Exiger cette preuve reviendrait à ajouter une condition supplémentaire au texte légal.

III..1.3. Rappel des principes applicables.

En vertu de l'article 63, alinéa ler, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considéré comme abusif, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

L'ouvrier licencié abusivement a droit à une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération de six mois.

Le contrôle judiciaire porte sur l'existence des faits liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur et sur le lien entre ces faits et le licenciement.

Il n'est pas nécessaire que le comportement du travailleur soit fautif.

L article 63, alinéa 1er, exclut qu'un licenciement soit abusif au sens de cette disposition dès lors qu'il est fondé sur un motif qui présente un lien avec l'aptitude de l'ouvrier et ce, quelles que soient les conséquences de l'inaptitude de celui-ci sur l'organisation du travail ; c'est ce qu'enseigne un arrêt de la Cour de cassation du 18 février 2008, disponible sur Juridat :

« L'arrêt, qui, après avoir constaté que « les absences de [la défenderesse] ont été nombreuses à partir de 1993 et principalement en 1994 et 1995 », considère que, « toutefois, [la demanderesse] ne prouve pas que ces absences ont désorganisé l'entreprise », ne justifie pas légalement sa décision que le licenciement de la défenderesse est abusif.
»;

Ce même arrêt consacre, par ailleurs, la possibilité pour le travailleur de se prévaloir de l'application des articles 1134 et 1382 du Code civil et il élargit le pouvoir de contrôle du juge du fond. En effet, la Cour de cassation y précise que :

« ..., [l'article 63, alinéa ler, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail] n'interdit ni à l'ouvrier qui ne se prévaut pas de son application de faire valoir que, fût-il fondé sur des motifs liés à son aptitude ou à sa conduite, ou sur les nécessités du travail, son licenciement est entaché d'un abus de droit résultant de l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent, ni au juge saisi de pareille contestation de vérifier ces circonstances. ».

Par un arrêt du 22 novembre 2010, la Cour de cassation a encore étendu le pouvoir d'appréciation des juges du fond en énonçant qu'un licenciement fondé sur un motif « manifestement déraisonnable » peut être abusif même s'il est en rapport avec la conduite du travailleur ; le juge vérifie si la conduite ou l'aptitude du travailleur à l'origine du licenciement constitue un motif légitime de licenciement (Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 3).

III.1.4. Appréciation du caractère abusif du licenciement en l'espèce.

La S.T.I.B. prouve, et l'appelant ne conteste pas, les absences au travail suivantes :

- du 4 mars 2003 au 31 mai 2003 (soit 89 jours) : absence pour cause de maladie;
- du 1er juin 2003 au 31 août 2003 : mi-temps médical et, durant cette période :
  - interruption du 12 juin 2003 au 30 juin 2003 suite à un accident du travail ;
  - absence du 18 août 2003 au 3 septembre 2003 pour vacances annuelles ;
- du 30 octobre 2003 au 8 novembre 2003 (soit 10 jours) : absence pour cause de maladie ;
- du 13 novembre 2003 au 17 décembre 2003 (soit 35 jours) : absence pour cause de maladie
- du 22 septembre 2004 au 17 janvier 2005 (oit. 118 jours) : absence pour cause de maladie.

Il ressort des pièces soumises à la Cour du travail que ces absences et l'état de santé qui les ont causées, rendaient l'appelant inapte à exécuter le travail convenu.

Il n'est pas contesté par l'appelant que la S.T.I.B. l'a licencié en raison de ses absences dues à son état de santé, ce qui constitue un motif lié à l'aptitude de l'ouvrier.

En conséquence, le licenciement apparaît justifié au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, sans qu'il y ait lieu de vérifier si la S.T.I.B. prouve que les absences de l'appelant ont désorganisé l'entreprise.

Cependant, l'appelant invoque également, de manière implicite mais certaine, un abus de droit tel que défini par la jurisprudence sur la base des articles 1382 ou 1134 du Code civil. En effet, tout en reconnaissant la réalité des motifs invoqués à l'appui de

son licenciement (absentéisme important) et le lien entre ces motifs et la rupture de son contrat de travail, il se prévaut du caractère abusif du congé au motif que cet absentéisme est dû à une incapacité de travail consécutive au harcèlement moral dont il a été victime sur son lieu de travail.

Il considère qu'il n'était pas légitime de le licencier, même pour des motifs liés à son aptitude au travail, dès lors que son inaptitude au travail trouve sa cause dans les faits de harcèlement moral dont il estime avoir été la victime et dans lesquels la responsabilité de la S.T.I.B. est, selon lui, engagée sur la base de l'article 1384 du Code civil et des articles 32bis et suivants de la loi du 4 août 1996.

La Cour du travail est d'avis que cette thèse ne peut être suivie pour les motifs suivants :

- il ressort des rapports médicaux produits par l'appelant (pièces 20 et suivantes de son dossier) que celui-ci a présenté, à partir du mois d'octobre 2002, une dépression nerveuse majeure liée à des problèmes au travail ; il a été hospitalisé à deux reprises pour dépression et anxiété dans le cadre d'un harcèlement moral au travail, une première fois en novembre 2002 et une deuxième fois en juin 2003;

- la S.T.I.B. a pris en compte les problèmes relationnels au sein de l'équipe dans laquelle travaillait l'appelant et a affecté celui-ci à un autre service, d'abord dans un régime de mi-temps médical pour lui laisser le temps de s'adapter, puis à temps plein ;

- malgré cette solution, l'appelant ne s'est nullement rétabli, ainsi que le relève le Professeur Ph. C. dans son rapport du 20 octobre 2004: « Les symptômes dépressifs' et une méfiance généralisée sont devenus de plus en plus présents à tel point qu'une incapacité de travail a débuté le 22/09/2004. Une hospitalisation n'est pas exclure » (pièce 29 du dossier de l'appelant).

Même si le harcèlement moral était avéré (cette question sera examinée plus loin) et même si l'état psychologique de l'appelant à partir du 22 septembre 2004 devait être imputé au harcèlement moral subi au travail, il ne peut être reproché la S.T.I.B. d'avoir licencié, en lanvicr 2005, un ouvrier absent depuis quatre mois et dont l'inaptitude au travail perdure et même s'aggrave malgré les mesures prises par l'employeur pour tenter de résoudre les problèmes.

La Cour considère que la S.T.I.B. n'a pas agi de manière manifestement déraisonnable et, dès lors, le licenciement n'est pas abusif.

III.2. Quant aux dommages et intérêts réclamés en application de la combinaison de l'article 1134 du Code civil, de l'article 1382 du Code civil, de l'article 1384 du Code civil, de l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et des articles 32bis et suivants de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail.

III.2.1. Y a-t-il une faute de la S.T.I.B. dans le traitement de la plainte de l'appelant ?

Ainsi que l'a très justement relevé le Substitut général E. d. F. en son avis oral donné à l'audience, il ressort des éléments de la cause que la S.T.I.B. a fait tout ce qu'elle pouvait pour venir en aide à l'appelant.

Celui-ci l'a d'ailleurs reconnu dans un courrier qu'il a adressé le 16 janvier 2003 au Directeur des ressources humaines (pièce 5 de son dossier) : « Je constate que la STIB, contrairement à l'avis de mon équipe, m'a aidé, m'aide à regagner confiance en moi et qu'elle est soucieuse du bien-être de ses travailleurs en dehors de leur appartenance communautaire ou ethnique. Et je l'en remercie. ».

En effet,

1. Dès le 7 novembre 2002, avant même que l'appelant n'ait annoncé le dépôt d'une plainte, Monsieur B., chef d'équipe, a écrit à Monsieur L., directeur, pour lui faire part du conflit né au sein de l'équipe de travail entre Monsieur E. H. et Monsieur J., le premier reprochant au second des faits de harcèlement et de racisme (pièce 20 du dossier de la S.T.I.B.).

   L'appelant a reçu immédiatement écoute et soutien psychologique, même si le chef d'équipe signalait déjà à l'époque que « Assez curieusement l 'affaire a été portée à ma connaissance par J. lors d'une entrevue qu'il avait sollicitée » et relevait que : « Les 2 agents donnant des versions entièrement contradictoires des faits, il m'est impossible de me prononcer ».

   L'appelant a été transféré provisoirement à l'atelier afin d'être séparé du reste de l'équipe.

2. Déjà à partir d'octobre 2002, toute une série de mesures ont été prises, ainsi qu'il ressort de l'annexe à la lettre du 25 novembre 2002 par laquelle le Directeur des ressources humaines, Monsieur L.. accuse réception de la plainte pour harcèlement moral (pièce 7 du dossier de la S.T.I.B.). Il en ressort que Monsieur L. recherche une solution.

3. Après le dépôt de la plainte informelle puis formelle auprès de SPF Emploi, Monsieur L. a proposé une entrevue entre l'appelant et Monsieur J.. Pour une raison inconnue, Monsieur J. a finalement été entendu seul le 23 décembre 2002, tandis que l'appelant était reçu et écouté le 21 janvier 2003 (pièce 8 du dossier de la S.T.I.B.).

   Il a été signalé à l'appelant que sa mutation au service «permanence » ne pouvait pas continuer en raison du personnel en surnombre.

4. Le 13 février 2003, dans sa réponse à la lettre de la S.T.I.B., l'appelant reconnaît le problème du surnombre (pièce 19).

   Dans son courrier du 25 février 2003, Monsieur L. suggère à l'appelant d'adresser une plainte officielle à Madame V., conseillère en prévention (piève 10).

5. Dans un « MEMORANDUM » rédigé par Monsieur L. à l'attention de Monsieur L en date du 12 mars 2003, sont mentionnées toutes les mesures qui ont été prises depuis le 10 octobre 2002 jusqu'en février 2003.

   La mutation au service « Infrastructures » y est annoncée.

6. Le 28 février 2003, le Docteur G., médecin inspecteur du SPF Emploi, qui a enquêté sur la prise de mesures nécessaires déterminées par la loi et l'arrêté royal, a écrit à la S.T.I.B. : «Le résultat de l'enquête montre qu'en effet des conciliations ont eu lieu et que le changement d'affectation de poste de travail de monsieur E. H. lui a été très bénéfique. » (pièce 26 du dossier de la S.T.I.B.).

Ces éléments démontrent que la S.T.I.B. n'est pas restée passive face au problème de Monsieur E. H. et que toutes les démarches qu'elle a entreprises comportaient un soutien psychologique du travailleur et le respect de toutes les obligations incombant à l'employeur en pareilles circonstances.

La S.T.I.B. n'a donc pas commis de faute et ne peut être condamnée à des dommages et intérêts sur la base des articles 1382 et 1134 du Code civil ou de l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

III.2.2. Y a-t-il eu harcèlement moral de la part de préposés de la S.T.I.B., engageant la responsabilité de celle-ci sur la base des articles 1384 du Code civil et 32bis et suivants de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être ?

Il ressort de la plainte informelle déposée par l'appelant auprès d'A. (pièce 11 du dossier de l'appelant), ainsi que des autres plaintes adressées par l'appelant au SPF Emploi, au M.R.A.X. et au Centre pour l'égalité des chances, que celui-ci invoque une série de faits, plus ou moins précis, qui permettent de présumer de l'existence de harcèlement moral au travail.

L'appelant dépose, par ailleurs, de nombreux certificats médicaux faisant état d'anxiété et de dépression liée aux problèmes relationnels au travail.

Conformément aux dispositions légales en matière de preuve (article 32undecies de la loi du 4 août 1996, déjà applicable à l'époque des faits), il appartient à la S.T.I.B. de prouver qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral au travail.

Certes, le principal accusé, Monsieur J., a contesté les faits et menacé de déposer plainte pour diffamation (pièce 19 du dossier de la S.T.I.B.) ; il n'y a pas de témoin des comportements incriminés ; il n'y a pas eu de confrontation entre les agents concernés et, enfin, les éléments dénoncés sont éminemment subjectifs.

Il reste que, le SPF Emploi a conclu son rapport en considérant que la plainte était « partiellement fondée ».

Même s'il n'y a pas de preuve décisive de harcèlement moral au travail, il ressort des plaintes exprimées que l'appelant a subi de la part de membres de l'équipe avec

laquelle il travaillait, à tout le moins des allusions négatives à ses origines marocaines, des moqueries et des brimades qu'il a très mal vécues et qui ont entraîné une souffrance.

Ces comportements fautifs de membres du personnel de la S.T.I.B. mettent en cause la responsabilité de l'employeur sur la base de l'article 1384 du Code civil.

La Cour du travail considère qu'ils ont occasionné à l'appelant un dommage moral qui sera adéquatement réparé par l'octroi de dommages et intérêts d'un montant de 2.000 €

III.3. Quant aux dépens (appel incident).

Il est exact que le montant de l'indemnité de procédure pour un litige portant sur un montant de 20.000,01 € à 40.000,00 € est de 2.000€ à l'époque du jugement dont appel et de 2.200 € actuellement (indexation au l' mars 2012).

Dès lors que l'appelant obtient partiellement gain de cause et que le jugement du 19 avril 2010 est réformé, il y a lieu de compenser entre les parties les dépens des deux instances à concurrence de 2/3 en faveur de l'appelant et 1/3 en faveur de la S.T.I.B. et de condamner la S.T.I.B. aux frais de la citation, soit la somme de 113 €.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les deux parties, sur avis oral conforme du Ministère public,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Reçoit l'appel principal et le dit partiellement fondé.

Reçoit l'appel incident et le dit partiellement fondé

Confirme le jugement du 3 novembre 2008 en tant qu'il a dit non fondée la demande relative à l'indemnité de licenciement abusif.

Réforme le jugement du 19 avril 2010 en tant qu'il a débouté le demandeur originaire, actuel appelant, de sa demande de dommages et intérêts et en ce qu'il a condamné le demandeur originaire aux entiers dépens.

Statuant à nouveau sur ces points, déclare fondée la demande originaire de dommages et intérêts basée sur l'article 1384 du Code civil, et condamne, en conséquence la S.T.I.B. à payer à l'appelant la somme de 2.000 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts moratoires à dater du 17 janvier 2005 et des intérêts judiciaires à dater de la citation.

Condamne la S.T.I.B. à payer à l'appelant les frais de citation, d'un montant de 113 € ; compense les dépens entre les parties, soit les indemnités de procédure de première instance et d'appel (2.000 € + 2.200€) à concurrence de 2/3 en faveur de l'appelant et de 1/3 en faveur de la S.T.I.B.