



Numéro du répertoire 2021 / 492.
Date du prononcé 16 février 2021
Numéro du rôle 2017/AB/1124
Décision dont appel 16/464/A & 16/1721/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001982254-0001-0023-01-01-1



Bien-être au travail – Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail - Employé contractuel de la fonction publique se déclarant victime de faits constitutifs de harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique disposant de la qualité d'agent statutaire.

I. Avis de la conseillère en prévention ne concluant pas à l'existence d'un harcèlement moral mais bien à l'existence d'une souffrance au travail dans le chef de l'employé et de sa supérieure hiérarchique.

II. Demande du travailleur de voir la responsabilité civile de la supérieure hiérarchique être mise en cause sur pied de l'article 2 de la loi du 10 février 2003.

Pas de faute retenue dans le chef de la supérieure hiérarchique mais bien des erreurs d'appréciation et des défaillances dans la communication et le management.

Absence de fondement de la demande visant la mise en cause de la responsabilité de l'employeur public, sur pied de l'article 1384, alinéas 3 du Code civil, du fait des agissements de la supérieure hiérarchique.

Pas de manquements de l'employeur public en matière de bien-être au travail.

Article 578, 11° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif

Monsieur

D

Appelant, demandeur originaire,

représenté par Maître Safia Titi loco Maître Michel Leclercq, avocat à Bruxelles.

contre

1. **La Commission communautaire française, (en abrégé COCOF)**, représentée par son collège en la personne de son Ministre-Président, dont le cabinet est établi à 1000 Bruxelles, Boulevard du Régent, 21-23 ;

Première partie intimée, première partie défenderesse originaire,

représentée par Maître Thomas Lecomte loco Maître Jean-Philippe Cordier, avocat à Bruxelles.

2. Madame 2

Seconde partie intimée, seconde partie défenderesse originaire,

┌ PAGE 01-00001982254-0002-0023-01-01-4 ┐



représentée par Maître Michel Milde, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l'arrêt suivant ;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 29 septembre 2017 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 28 décembre 2017 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §1, du Code judiciaire le 7 février 2018, et notifiée le 13 février 2018 aux parties;

Vu, pour Monsieur D , ses conclusions reçues au greffe le 8 mai 2018 ;

Vu, pour la COCOF, ses conclusions de synthèse d'appel reçues au greffe le 4 juin 2019 ;

Vu, pour Madame D , ses ultimes conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe le 31 juillet 2019 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 4^{ème} chambre du 17 novembre 2020 ;

Vu le dossier des parties ;

* * *

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL :

Par requête reçue au greffe de la Cour le 28 décembre 2017, Monsieur D a relevé appel d'un jugement prononcé contradictoirement entre parties le 29 septembre 2017 par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

L'appel élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.



FONDEMENT :

1. Les faits de la cause et les antécédents de la procédure

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explication recueillies à l'audience que Monsieur D. , né le 1964, est entré au service de la COCOF le 2 février 2009 dans le service des Prestations Individuelles (Direction d'administration de l'Aide aux personnes handicapées) en qualité de Gradué administratif 2+ (nomination à titre définitif avec effet au 3 août 2009).

Avant d'être nommé à titre définitif, il a fait l'objet de trois évaluations en date des 20 mars 2009, 25 mai 2009 et 16 juillet 2009. Ces trois évaluations ont été réalisées par Madame D. et sont très positives. Plus particulièrement, le point relatif à la « Gestion des relations humaines » est toujours épinglé comme étant « parfait ».

Il a été promu au grade de gradué administratif principal (niveau 2+, rang 27) avec effet au 1^{er} février 2013.

Sa supérieure hiérarchique était Madame D. , qui occupait la fonction d'attachée. Elle a été réaffectée dans un autre service le 16 avril 2012 (Secteur des aides techniques du service des Prestations individuelles). Sa nomination effective dans ce nouveau service a pris effet le 1^{er} juin 2013.

Le 14 février 2011, l'administrateur général-adjoint de la COCOF, Monsieur M. a confié à la cellule de contrôle de gestion de la direction générale une mission d'audit interne au sein du service des prestations individuelles. Cette mission a été menée du 17.2.2011 au 21.4.2011.

En septembre 2011, cette cellule a dressé un rapport intermédiaire. Il s'agit d'un rapport circonstancié de 50 pages.

Monsieur D. a été en incapacité de travail de façon ininterrompue depuis le 3 novembre 2011 et a été placé en disponibilité le 13 décembre 2011.

Suite à un examen médical devant la commission des Pensions le 4 mai 2015, il a été admis le 19 mai 2016 à la pension prématurée temporaire pour cause d'inaptitude physique, par le Collège de la Commission communautaire française, à partir du 1^{er} juin 2015. Il a finalement été admis à la pension prématurée définitive à partir du 1^{er} janvier 2017 par une décision du Medex du 2 décembre 2016.

Le 23 août 2012, Monsieur D. déposa une plainte motivée du chef de violence au travail et de harcèlement moral à l'encontre de Madame D. , sa supérieure hiérarchique,



auprès de Madame R conseillère en prévention aspects Psychosociaux auprès d'Arista, service externe de prévention et de protection de la COCOF.

En réalité, Monsieur D avait déjà eu des contacts préalables avec Madame R les 12 janvier 2011 et 14 décembre 2011 : il explique le long délai séparant les dates de contact avec Madame R de celle du dépôt de la plainte formelle par son état de santé et la difficulté pour lui de rédiger une telle plainte longue et circonstanciée.

Madame R précise, dans son rapport, qu'elle s'est vue contrainte d'adresser plusieurs rappels, notamment, par courriers recommandés à Monsieur D pour qu'il lui communique sa plainte.

Monsieur D a été promu au grade de gradué administratif principal (niveau 2+, rang 27) avec effet au 1 février 2013.

Le 25 novembre 2013, la conseillère en prévention aspects psychosociaux a rendu son « Avis dans le cadre d'une plainte motivée ». Il s'agit d'un rapport circonstancié de 51 pages, dont la conclusion est rédigée comme suit:

« 7. CONCLUSIONS

Au vu des éléments dont nous disposons, il nous semble que M. D présente une situation de souffrance relationnelle sur son lieu de travail. Cependant, Mme D présente également une souffrance relationnelle au travail.

En ce qui concerne la présente situation et à la lecture des différentes déclarations, nous pouvons conclure que nous avons été en présence d'une situation professionnelle caractérisée par de la violence psychologique de la part de Mme D à l'encontre de M. D et ce dans le cadre d'une relation hyperconflictuelle.

Nous n'avons pas d'élément pour conclure à des comportements abusifs ni du harcèlement de la part de la personne mise en cause. »

Par un courrier du 7 mars 2014, l'administratrice générale de la COCOF, Madame L informa Monsieur D du dépôt du rapport d'Arista, invita ce dernier à la rencontrer (en présence de Madame R conseillère en prévention d'Arista, et de Madame T , conseiller chef de service du S.I.P.P.) en vue de lui lire les conclusions du rapport et les recommandations que ce dernier comportait et lui transmit ledit rapport (vu l'incapacité de ce dernier de se déplacer). Madame D fut, par un courrier du même jour, également invitée à se présenter aux mêmes fins.

Par décision prise par arrêté du Collège de la COCOF du 22.12.2016, Madame D fut, suite à sa candidature du 15 septembre 2016, affectée par mutation, avec effet au 1 janvier 2017, au sein de la direction d'administration des affaires culturelles et du sport. Cette



direction n'avait plus aucun lien, sur le plan hiérarchique, avec la direction d'administration de l'aide aux personnes handicapées.

Monsieur D déclara ne pouvoir marquer son accord avec les conclusions de Madame R et considéra qu'il y avait bien un comportement abusif dans le chef de Madame D lorsqu'elle était sa supérieure hiérarchique.

Il estima, également, que Madame D était à l'origine d'un harcèlement moral dans son chef, ou à tout le moins d'une violence psychologique à son égard, ayant entraîné son état d'incapacité de travail suivi de son admission à la pension prématurée définitive.

Il a dès lors cité, le 31 décembre 2015, la COCOF devant le tribunal de travail francophone afin d'obtenir réparation et Madame D le 5 février 2016, afin de faire reconnaître la responsabilité de la COCOF et l'existence d'une faute lourde ou, à tout le moins, d'une faute légère à caractère répétitif dans le chef de Madame D

Monsieur D indiqua, également, que la COCOF et Madame D devaient être condamnées à la réparation de son préjudice.

Il indiqua, au cours de l'instance mue devant le premier juge, ne solliciter la désignation d'un médecin-expert pour déterminer si sa mise à la pension prématurée trouvait sa cause dans le harcèlement moral dont il avait été victime ainsi que pour préciser les périodes d'incapacité personnelles, ménagères et économiques qui trouvaient son origine dans le harcèlement moral ou dans les relations conflictuelles entretenues avec Madame D (outre la fixation de la date de consolidation et, le cas échéant, l'évaluation du taux d'incapacité permanente) qu'après que le tribunal ait statué sur l'existence d'une faute dans le chef de Madame D et de la COCOF.

Par jugement prononcé le 29 septembre 2017, le tribunal du travail francophone de Bruxelles, après avoir joint les causes inscrites sous les numéros de rôle général 16/464/A (action mue contre la COCOF) et 16/1721/A (action diligentée contre Madame D) en raison de la connexité qui les unissait, déclara la demande de Monsieur D recevable mais non fondée et, en conséquence, l'en débouta pour le tout.

Il condamna Monsieur D aux dépens, liquidés en faveur de la COCOF et de Madame D , chacun à hauteur de la moitié, à la somme de 180 euros correspondant à l'indemnité de procédure.

Monsieur D Interjeta appel de ce jugement.



- b. fixer la date de consolidation et, le cas échéant, le taux d'incapacité permanente de travail.

Monsieur D postule, enfin que la COCOF soit condamnée à supporter l'avance des frais d'expertise et que Madame D et la COCOF soient condamnées aux dépens.

RESUME DES MOYENS INVOQUES PAR MADAME D

Madame D déclare n'être responsable ni d'une faute lourde vis-à-vis de Monsieur D ni d'une faute légère qui présenterait un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

Monsieur D n'a pas été victime de harcèlement moral, le premier élément constitutif de celui-ci, à savoir la présence de conduites abusives, n'étant pas présent en l'espèce.

Ainsi, sa responsabilité ne saurait être engagée et elle ne pourrait être condamnée au paiement de dommages et intérêts quelconques.

RESUME DES MOYENS INVOQUES PAR LA COCOF :

La COCOF a respecté son obligation d'analyse des risques notamment via la réalisation d'un audit du service de Monsieur D et du suivi qui en a été donné. Il en est d'autant plus ainsi que cet audit a été initié par la COCOF de sa propre initiative, près de 18 mois avant le dépôt de plainte de Monsieur D auprès de la Conseillère en prévention du SEPPT (audit initié en février 2011 et plainte de Monsieur D du 23 août 2012).

Monsieur D n'a pas été victime de harcèlement moral, le premier élément constitutif qui est la présence de conduites abusives n'étant pas rencontré en l'espèce.

L'article 1384, alinéa 3, du Code civil n'est pas applicable en l'espèce, vu l'absence de comportement fautif de Madame D. En effet, le comportement de Madame D doit être replacé dans un contexte de dysfonctionnement organisationnel du service, une surcharge généralisée de travail et un contexte d'hyperconflit entre Monsieur D et Madame D. En conséquence, la responsabilité de la COCOF du fait de son agent doit être exclue.

En conclusions, la responsabilité de la COCOF ne peut être engagée en l'espèce.

Elle ne pourrait être condamnée au paiement de dommages et intérêts quelconques au titre de réparation du préjudice matériel et moral de Monsieur D



DISCUSSION -EN DROIT :

I. Fondement de la requête d'appel

I.1) Quant au harcèlement moral – Les règles de droit applicables

Les faits en l'espèce se sont déroulés entre le 2 février 2009 (date de début des prestations de Monsieur D pour la COCOF) et le 3 novembre 2011 (date de début de son incapacité de travail, ininterrompue depuis lors, Monsieur D ayant été admis au bénéfice de la pension prématurée définitive au 1^{er} janvier 2017 par le Medex).

Il faut en conséquence se référer à la législation applicable au moment des faits, soit la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral au travail, telle que mise à jour par la 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.

De même, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de contrat, doit être appliquée dans sa version en vigueur au moment des faits, soit telle que mise à jour par les lois du 11 juin 2002 et du 10 janvier 2007 précitées.

I.1.a) Quant à la notion de harcèlement

L'article 32 *ter*, 2°, de la loi du 4 août 1996, dans sa version en vigueur au moment des faits définissait le harcèlement moral comme suit:

« Plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique ».

Le harcèlement moral reposait ainsi sur la réunion de plusieurs conditions:

- Des conduites abusives ;
- Plusieurs conduites, similaires ou différentes ;
- Qui se produisent « pendant un certain temps »;
- Qui se produisent pendant l'exécution du travail;
- A l'égard d'un travailleur ou d'une personne assimilée ;
- Qui ont pour objet ou pour effet :





I.1.b) Quant à la preuve du harcèlement

L'article 32 *undecies* de la loi du 4 août 1996 prévoit un mécanisme de partage de la charge de la preuve :

- la personne qui s'estime victime de harcèlement moral ne doit pas apporter la preuve complète du harcèlement qu'elle invoque : elle doit établir, c'est à dire prouver, des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement.
- si cette preuve est apportée, le harcèlement moral est présumé, à moins que l'autre partie ne prouve le contraire.

Pour que le travailleur qui se prétend victime de harcèlement moral puisse bénéficier du partage de la charge de la preuve prévu par l'article 32 *undecies* de la loi du 4 août 1996 précitée, les faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement et dont il a la charge de la preuve doivent être décrits avec suffisamment de précision dans le temps et dans l'espace et être imputables à des personnes identifiables (voir en ce sens : J.P. CORDIER et P. BRASSEUR, op. cit., pp. 138 – 139 et jurisprudence citée).

Il est donc clairement requis, dans le chef du travailleur se prétendant victime de faits constitutifs de harcèlement moral, d'invoquer des faits clairement définis, localisés très précisément dans l'espace et le temps et imputables à des personnes nommément identifiables.

Comme le relève, à bon droit, le premier juge, sont exclues les allégations, les impressions et les perceptions personnelles qui ne présentent pas un caractère objectif et ne sont pas de nature à être prouvées (J.F. NEVEN, F. LAMBINET et S. GILSON, « Le partage du fondement de la preuve en matière de harcèlement et de discrimination », R.D.S, 2013, p.448). La jurisprudence des juridictions du fond s'attache en ce sens, de manière constante, à distinguer le ressenti subjectif du travailleur et les situations où le harcèlement peut être objectivé (N. HAUTENNE, « Questions choisies à propos du harcèlement moral », Ors., 2013, p. 24 et la jurisprudence citée).

Suivant la doctrine autorisée, il est permis de déduire des travaux préparatoires de la loi que les éléments qui permettront de présumer l'existence du comportement visé sont notamment les rapports du conseiller en prévention, de l'inspection médicale, ainsi que de différents intervenants qui auront tenté de résoudre le problème au sein de l'entreprise (C. VISART DE BOCARME, « La spécificité du droit social » (mercuriale de rentrée de la Cour du travail de Liège), J.T.T., 2009, p. 339, et les références citées en note infrapaginale n°10).



I.1.c) Application des principes au cas d'espèce

Monsieur D. , le 23 août 2012, déposé une plainte motivée (selon la terminologie alors en vigueur) auprès de la conseillère en prévention aspects psychosociaux d'Arista au moyen du formulaire de « Déclaration dans le cadre d'une plainte motivée » complété en date des 15.12.2011, 16.7.2012 et 23.8.2012. Il y dénonce, sur 30 pages, 39 faits constitutifs du harcèlement moral dont il estime avoir été victime (le point 40 concerne une rubrique intitulée « élément important du contexte »).

Cette plainte a fait l'objet d'un rapport de la conseillère en prévention aspects psychosociaux d'Arista rendu le 25 novembre 2013.

Comme l'indique Monsieur D. , la conseillère en prévention a répertorié 34 faits et résumé ceux-ci comme suit: *« avoir subi en période de stage une surcharge délibérée, une pression exagérée, des injonctions paradoxales, des tâches et responsabilités supplémentaires hors profil de fonction, une évaluation discriminatoire de mauvaise foi, non-objective et injuste, un refus de considérer les tâches supplémentaires hors profil de fonction »* (voir rapport du 25 novembre 2013, p.6).

Dans ses conclusions devant la Cour de céans, Monsieur D. réitère tous les faits un par un et reprend, à nouveau, le contexte des griefs reprochés à Madame D. dans sa plainte et dans le rapport de Madame Rago.

Comme l'observe, à bon droit le premier juge « il appartient à Monsieur D. d'établir c'est-à-dire de prouver ces faits » alors même que suivant l'examen minutieux de la plainte à laquelle s'est livrée la conseillère en prévention, seuls 6 faits sur 34 dénoncés par Monsieur D. ont pu être confirmé par des témoins. »

L'examen du dossier de 9 pièces produit par Monsieur D. (constitué du formulaire de déclaration et du rapport d'Arista, des comptes individuels, de 3 séances du Medex ainsi que de 3 certificats médicaux postérieurs, par le premier, de plus de 9 mois à sa plainte du 23 août 2012) n'est en rien contributif pour établir la matérialité même des faits dénoncés.

Comme le relève, à bon droit, le premier juge « en particulier, les certificats médicaux ne sont pas en soi la preuve de faits qui permettent de présumer de l'existence d'un harcèlement moral au travail: ils ne reposent pas sur des faits objectifs, mais sur des données anamnestiques (le ressenti et les déclarations de Monsieur D. , et ne décrivent pas les faits qui fondent leur appréciation ».

L'examen des conclusions de synthèse en degré d'appel de Monsieur D. permet à la Cour de céans de constater qu'elles consistent, dans leur plus grande partie (pp.11 à 26 sur 37 pages) en une contestation du rapport de la Conseillère en prévention : Monsieur D. y répète, un par un, les faits et formule, pour la plupart, les observations et critiques que lui



inspire le rapport de la Conseillère en prévention. Il n'invoque, ainsi, aucun fait inédit (permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral) qui n'ait pas déjà été porté à la connaissance de la Conseillère en prévention et soumis à son examen.

A l'instar du premier juge, la Cour de céans ne peut manquer de relever que s'il est vrai que le travailleur peut établir les faits, par exemple à l'aide du rapport de la Conseillère en prévention et des pièces de la procédure interne, il ne suffit évidemment pas, comme le fait Monsieur D dans ses conclusions, d'en faire une lecture orientée en isolant des éléments ou parties de témoignages en sa faveur, pour objectiver les faits dénoncés. L'exercice inverse auquel se livre chacune des parties intimée neutralise du reste, de manière systématique, la lecture que fait Monsieur D du rapport.

En réalité, la Cour de céans ne peut prendre en considération des faits qui sont unilatéralement développés par Monsieur D sans aucune preuve même s'ils traduisent un ressenti réel.

En revanche, le travail réalisé par la Conseillère en prévention, Madame R permet au juge de disposer d'éléments pour statuer sur le fondement de la plainte. Il s'agit du regard extérieur posé par une spécialiste en aspects psychosociaux sur une relation hyperconflictuelle entre deux travailleurs et qui, grâce à la formation spécifique et à l'analyse objective, indépendante et impartiale à laquelle elle s'est livrée, contribue à aider le juge dans la recherche de la vérité sur la matérialisation des faits dénoncés, leur qualification exacte ainsi que sur leur imputabilité ou non à la personne désignée comme l'auteur des faits.

En l'espèce, la conseillère en prévention a, dans son rapport du 25 novembre 2013, conclu à :

- la présence d'une situation de souffrance relationnelle au travail dans le chef tant de Monsieur D que de Madame D
- la présence d'une situation professionnelle caractérisée par de la violence psychologique de la part de Madame D à l'encontre de Monsieur D et ce dans le cadre d'une relation hyperconflictuelle ;
- l'absence d'élément pour conclure à des comportements abusifs ou à du harcèlement de la part de Madame D

Sa conclusion est essentiellement motivée par :

- le fait que sur les 34 faits que comporte la plainte de Monsieur D (dont plusieurs peuvent être catégorisés de la même manière), seuls 6 faits ont pu être confirmés par des témoins (voyez rapport du 25 novembre 2013 – page 44).
- le fait que 6 comportements aient pu être objectivés et stigmatisés dans le chef de Madame D (au départ des faits n° 6, 11, 18, 19, 20, 22, 28, 29 et 30), qui ne peuvent toutefois être qualifiés de « conduites abusives » (v. infra, tiret suivant) ;



- une analyse nuancée de la situation à l'aune du premier élément constitutif du harcèlement moral, en l'occurrence la présence ou non de conduites abusives, qu'il paraît utile de reprendre in extenso ci-dessous :

« Une relation abusive au travail implique l'imposition d'un jeu relationnel par une partie à l'autre, avec une utilisation inégale des ressources (on entend par ressources des compétences, connaissances, un statut hiérarchique ou social, etc.) pour imposer à l'autre des règles du jeu qu'il ne maîtrise pas ou qu'il maîtrise très peu. Ce qui caractérise une situation d'abus sur le lieu de travail sont principalement: le type de relation qu'entretiennent les protagonistes, les ressources dont elles disposent et enfin l'usage de ses ressources.

Les ressources des parties, enfin, traitent de l'inégalité des positions entre harceleur et harcelé. Dans cette perspective on considère qu'il y a harcèlement lorsque deux parties ont une force inégale au sein d'un conflit, cette inégalité des positions pouvant être due ou non à un rapport de supériorité hiérarchique.

Lorsque des comportements abusifs de type harcèlement moral sont posés sur un individu qui ne fait que les subir, le déséquilibre de force entre auteur et victime est généralement bien visible. La victime n'a pas la possibilité de se défendre contre le comportement abusif. Sur la base de cette définition et des éléments dont nous disposons, nous ne pouvons pas conclure à une situation d'abus, puisque chacune des parties a utilisé les moyens dont elle disposait, ses ressources pour répondre aux comportements de l'autre ressentis comme des attaques. M. D a utilisé le soutien de l'équipe pluridisciplinaire, a de nombreuses fois défendu sa position lors des entretiens avec M. D

Nous interprétons la prise de note de tous les faits et gestes de Mme D par M. D le fait qu'il ait gardé copie de tous les dossiers comportant des annotations de Mme D et ce durant une longue période comme un moyen pour obtenir des preuves de comportement inadéquat de la part de Mme D. L'attitude de M. D en réunion telle que décrite par les témoins ainsi que le blocage mutuel des dossiers laisse entrevoir un jeu relationnel symétrique entre lui et Mme D. Ces comportements relèvent d'une méthode de défense mise en place tout comme sa démarche de dépôt de plainte.

Sur base de cette définition et des éléments dont nous disposons, nous ne pouvons pas conclure à une situation d'abus de la part de Mme D. ».

Il ressort du rapport dressé par la Conseillère en prévention de manière rigoureuse et circonstanciée que les seuls faits reprochés à Madame D en ce qu'ils sont dument établis par des témoins sont les suivants :

- il n'y a pas d'abus mais une mauvaise gestion d'équipe ;
- il lui est fait grief d'avoir adressé un reproche injustifié dans un contexte de non-priorisation des tâches et d'avoir imposé des ordres contradictoires ;



- elle a accusé du retard dans certains dossiers qu'elle s'est empressée de transférer à Monsieur D ;
- elle a, parfois, formulé des reproches de manière infondée mais la conseillère en prévention déclare ne pouvoir se prononcer sur les compétences professionnelles des protagonistes ;
- elle a fait preuve de violence verbale dans ses rapports avec Monsieur D en lui coupant la parole et en le dénigrant devant l'équipe et s'est montrée rigide dans son comportement à son égard.

Cependant, la conseillère en prévention entend relever que la situation qu'elle a analysée s'intègre dans une relation hyperconflictuelle entre deux personnes qui ont développé chacune des points de vue différents sur les responsabilités de chacun de telle sorte qu'il est radicalement impossible d'avoir une vision de la réalité qui soit compatible, chaque partie se sentant opprimée par l'autre et développant à l'égard de l'autre un comportement constitutif de violence verbale et empreint de rigidité dans ses rapports avec l'autre.

La mauvaise gestion d'équipe, la non-priorisation des tâches et le fait d'imposer, dans certains cas, des ordres contradictoires, de même que le retard accusé dans son travail ne peuvent toutefois être qualifiés de « conduites abusives ».

Si la Conseillère en prévention parle bien de violence verbale, c'est tant dans le chef de Madame Dusart que dans le chef de Monsieur D . Il ne peut, ainsi, à nouveau pas s'agir de « conduites abusives » de Madame D envers Monsieur D.

Il importe, en outre, de rappeler que Madame D a également subi trois burn-out en juin 2010, janvier 2011 et janvier 2012, notamment suite à la situation exacerbée avec Monsieur D et la violence verbale de Monsieur D envers elle, comme souligné par le rapport de la Conseillère en prévention (page 30).

Même si le comportement de Madame D est loin d'être exemplaire, il doit, toutefois, être replacé dans un contexte de dysfonctionnement organisationnel du service, une surcharge généralisée de travail et un contexte d'hyperconflit entre elle et Monsieur D.

Dans la mesure où la première condition à remplir pour que le verdict de harcèlement moral puisse être posé n'est pas remplie à savoir qu'il n'y a pas de preuves fournies par Monsieur D permettant de remettre en cause la qualité du travail accompli par la Conseillère en prévention ainsi que d'énervier ses conclusions selon lesquelles Madame D ne s'est pas rendue coupable de conduites abusives sur la personne de Monsieur D, la Cour de céans ne peut conclure à l'existence d'un harcèlement moral dans le dossier lui soumis.

Par ailleurs, la circonstance selon laquelle trois autres personnes du service ont ouvert des dossiers informels auprès des Conseillers en prévention aspects psychosociaux du SEPPT Arista « pour se plaindre du climat de travail dans leur service et de comportements



inadéquats de Madame D. » est irrelevante en l'espèce. Ces trois demandes ne sont pas déposées et il est ainsi impossible de vérifier si elles visaient véritablement un problème relationnel avec Madame D. . De plus, elles sont tierces au litige qui vise Monsieur D. et n'ont pas d'impact sur la situation en l'espèce.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a considéré que Monsieur D. n'établissait pas, en l'état du dossier, des faits qui permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

L'appel de Monsieur D. est non fondé sur ce point.

I.2) Quant à la violence psychologique

I.2.a) Quant aux règles de droit applicables

Monsieur D. considère qu'« à supposer même que les faits ne permettent pas de qualifier les comportements incriminés de violence morale », la violence psychologique au travail de Madame D. à son encontre constitue une faute engageant sa responsabilité personnelle et celle de la COCOF du fait du comportement de Madame D. . Il fonde, subsidiairement, sa demande de dommages et intérêts sur cette faute.

Dès lors que Madame D. était occupée en tant qu'agent statutaire au sein de la COCOF, seule la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques trouve à s'appliquer.

L'article 2 de la loi du 10 février 2003 dispose:

« Les membres du personnel au service d'une personne publique, dont la situation est réglée statutairement, en cas de dommage causé par eux dans l'exercice de leurs fonctions à la personne publique ou à des tiers ne répondent que de leur dol et de leur faute lourde. Ils ne répondent de leur faute légère que si celle-ci présente dans leur chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel ».

Ce texte instaure le principe d'une immunité partielle en faveur de l'agent statutaire pour les dommages causés dans l'exercice de ses fonctions : sa responsabilité n'est engagée que s'il est établi qu'il a commis un dol, une faute lourde ou une faute légère à caractère habituel.

La règle du partage de la preuve prévue à l'article 32 *uncles* de la loi du 4 août 1996 précitée ne trouve pas à s'appliquer : la preuve d'un dol, d'une faute lourde ou d'une faute légère habituelle commise par l'agent dans l'exercice de ses fonctions doit être apportée selon les règles du droit commun de la preuve.

Lorsque la responsabilité personnelle d'un travailleur est mise en cause, ce sont les dispositions légales qui lui sont les plus favorables qui doivent être observées. En effet, la



limitation de la responsabilité civile du travailleur a pour but de protéger celui-ci contre les risques accrus de responsabilité qu'implique toute activité professionnelle, compte tenu du fait que le travailleur exerce celle-ci au profit de son employeur et sous son autorité (voyez, F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », in « Actions orpheline et voies de recours en droit social », Anthémis, 2012, p.97).

Par ailleurs, selon l'article 3 de la loi du 10 février 2003, *« les personnes publiques sont responsables du dommage causé à des tiers par les membres de leur personnel dans l'exercice de leurs fonctions, de la même manière que les commettants sont responsables du dommage causé par leurs préposés, et ce aussi bien lorsque la situation de ces membres du personnel est réglée statutairement que lorsqu'ils agissent dans l'exercice de la puissance publique »*.

Ce texte renvoie aux règles du droit commun relatives à la responsabilité des commettants du fait de leurs préposés, soit l'article 1384, alinéa 3, du Code civil.

Conformément à cette disposition légale, l'employeur en qualité de commettant est tenu pour responsable du dommage causé à des tiers par son préposé dans l'exercice de ses fonctions.

L'exonération partielle de responsabilité dont bénéficie le travailleur lui est personnelle et n'exclut pas la responsabilité civile de l'employeur à l'égard des tiers pour toute faute, même légère et occasionnelle, commise par son préposé (Cass., 8.3.2006, J.T., 206, p. 625).

La faute de l'agent engageant la responsabilité de la personne publique doit donc être examinée selon les mêmes critères que ceux retenus pour l'application de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil : toute responsabilité du fait d'autrui implique une faute aquilienne de celui dont on répond. Le juge doit, pour apprécier la faute, analyser la décision ou le comportement incriminé au moment où il a eu lieu, dans le contexte de l'époque tel qu'il s'est présenté concrètement à la personne dont la responsabilité est recherchée (voyez P. VAN OMMESLAGHE, « Droit des obligations » Tome 2, Sources des obligations (seconde partie), Bruxelles, Bruylant, 2010, n° 903).

I.2.b) Application des principes au cas d'espèce

Comme le relève judicieusement le premier juge, Monsieur D ne produit aucun élément ni aucune pièce autres que sa plainte motivée du 23 août 2012 et le rapport de la Conseillère en prévention du 25 novembre 2013.

Il est incontestable que la conduite de Madame D est loin d'avoir été exemplaire, ce que n'a pas manqué de relever la conseillère en prévention au sein du dit rapport du 25 novembre 2013 en identifiant plusieurs comportements inadéquats, dans son chef, dont



certaines sont constitutives de violence psychologique (voyez les recommandations énoncées) la page 49 du rapport du 25 novembre 2013).

Ces comportements doivent cependant être resitués dans le contexte de l'époque tel qu'il s'est présenté concrètement à Madame D à savoir

- d'une part, un contexte de dysfonctionnement organisationnel du service et de surcharge généralisée de travail (plusieurs des comportements dénoncés sont d'ailleurs généralisés à la gestion de l'ensemble de l'équipe);
- d'autre part, un contexte d'hyperconflit entre les deux protagonistes au développement duquel Monsieur D a activement pris part, constat qui a conduit la conseillère en prévention à « l'inciter à porter un regard critique sur la part prise par lui dans le développement de ce conflit » (p. 49 du rapport) : la violence verbale est, selon la conseillère en prévention, le fait des deux intéressés et l'exaspération est mutuelle entraînant, chez l'un comme chez l'autre, une rigidité de comportement.

Dans ce contexte, ces comportements constituent des erreurs d'appréciation et de défaillances dans la communication et le management. Ils relèvent d'un éventuel problème de compétences managériales ou professionnelles de Madame D mais ne constituent pas une faute au sens requis engageant la responsabilité personnelle de Madame D

Dès lors qu'aucune faute n'est retenue dans le chef de Madame D engageant sa responsabilité personnelle, la responsabilité de la COCOF du fait de son agent, sur pied de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil est, dès lors, également, exclue.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer la requête d'appel non fondée quant à ce.

I.3) Quant au manquement de la COCOF en matière de bien-être au travail

Monsieur D indique que s'il est acquis que la COCOF a mandaté le 14 février 2011 sa

cellule de contrôle interne aux fins de réaliser une mission d'audit du service des prestations individuelles, soit le service au sein duquel il a assuré ses prestations pour compte de la COCOF, il n'en demeure, toutefois, pas moins que la responsabilité particulière de la COCOF justifiant sa demande de dommages et intérêts est engagée du chef de :

- n'avoir mis en œuvre que tardivement le rapport d'audit interne déposé en septembre 2011 (la première réunion des personnes intéressées ne s'est tenue que le 8 mars 2012);



- ne pas avoir mis en place, en violation de ses obligations légales en matière de bien-être au travail, un système dynamique de gestion des risques et un système d'analyse des risques psycho-sociaux.

Il indique que l'audit révèle, entre autres, des griefs, des carences dans la gestion et un manque d'implication du middle management au sein du service concerné.

Monsieur D estime que ces éléments ont favorisé incontestablement la possibilité pour Madame D de se livrer à des actes de violence psychologique à son égard.

Il considère, ainsi, que la COCOF doit supporter la responsabilité d'une gestion déficiente ayant contribué à son préjudice même si, ultérieurement mais trop tardivement, elle a voulu remédier au dysfonctionnement du service concerné en mutant, en avril 2012, Madame D.

Il n'est évidemment pas contesté que les personnes publiques engagent leur responsabilité pour les fautes qui leur sont propres en vertu de l'article 1382 du Code civil, lu en combinaison avec la loi du 4 août 1996 s'agissant des obligations qui s'imposent à l'employeur en vertu de cette loi.

La règle du partage de la preuve prévue à l'article 32 *undecies* de la loi du 4 août 1996 précitée ne trouve pas à s'appliquer. Il appartient, ainsi, à Monsieur D de rapporter la preuve d'une faute et d'un dommage en lien causal avec celle-ci, conformément au droit commun de la responsabilité civile. Il supporte entièrement la charge de la preuve de ces éléments.

En particulier, s'agissant du lien de causalité, le demandeur en responsabilité civile doit toujours démontrer que le fait générateur dont il se prévaut est bien la cause du dommage résultant de la perte, par lui-même, d'un avantage stable légitime (P. VAN OMMESELAGHE, op. cit. n° 1091 et 1905).

En l'espèce, comme le souligne judicieusement le premier juge, Monsieur D se borne à citer les extraits du rapport d'audit sans développer le moindre argument précis, fondé sur une disposition légale particulière, étayant cette branche de sa demande de dommages et intérêts.

L'examen du dossier de la COCOF révèle, de son côté, que la mission d'audit a été décidée par Monsieur M, administrateur général adjoint au moment des faits. Elle s'est déroulée du 17 février 2011 au 21 avril 2011. Il importe, ici, de rappeler que le dépôt de plainte de Monsieur D date du 23 août 2012, soit 18 mois plus tard. La COCOF avait déjà ainsi pris la décision de mener cet audit indépendamment de la démarche effectuée par l'appelant.



La mise en place de cet audit n'est ainsi nullement tardive, Monsieur D n'ayant à ce moment pas informé sa hiérarchie de son mal-être. Pour rappel, également, son premier contact avec la Conseillère en prévention Madame R date du 12 janvier 2011 et ensuite du 14 décembre 2011 (voir la pièce 1 du dossier de Monsieur D). Madame R n'a évidemment pas informé la COCOF à ce moment de ses contacts avec Monsieur D attendant le dépôt de la plainte formelle qui n'est intervenu que le 23 août 2012.

L'objectif de cet audit était notamment le suivant :

- Analyser les principaux processus du service et notamment son organisation;
- S'assurer d'une bonne définition des rôles et responsabilités de chaque collaborateur du service;
- S'assurer de l'existence d'un meilleur suivi des dossiers;
- S'assurer de la gestion adéquate et rationnelle des ressources humaines.

Il est toutefois précisé que les évaluations faites par l'audit interne concernent les procédures et non les personnes (voir la pièce 1). Cet audit concernait ainsi l'organisation du secteur de l'aide individuelle dans son ensemble.

Ce rapport relève que, s'agissant des relations humaines, « des réunions de médiation (...) rassemblant l'ensemble du personnel du secteur ainsi que le conseiller-chef de service ont été organisées mais ces réunions n'ont jamais donné de résultat satisfaisant » (page 9).

Il pointe, également, les conflits au sein du secteur et recommande d'agir en améliorant la gestion par l'application des principes du contrôle interne (page 11).

L'audit relève, également, que l'organisation de réunions de coordination a déjà débuté dès le mois de février 2011 (page 23).

Ce rapport d'audit a été suivi de plusieurs réunions à partir du mois de mars 2012.

La COCOF établit, ainsi, à suffisance, par les pièces de son dossier et les explications qui les sous-tendent (p. 19 et ss. de ses conclusions de synthèse d'appel) avoir réservé une suite sérieuse et régulière à ce rapport dans un délai raisonnable (soit 5 mois) compte tenu des contraintes de fonctionnement interne auxquelles elle a été soumise (longue incapacité de travail d son administrateur-général adjoint couplée à l'obligation de concilier les agendas d'une dizaine de personnes) et ce pendant les quatre années suivant celui-ci (2012-2016).

Par ailleurs, la COCOF précise à juste titre que Monsieur D est en incapacité de travail de façon ininterrompue depuis le 7 novembre 2011. Ainsi, en tout état de cause, il n'aurait pu bénéficier de la mise en œuvre des recommandations de l'audit que pendant 1 mois, soit le mois d'octobre 2011, avant de tomber en incapacité de travail. Le suivi que la COCOF a donné à cet audit n'a, en réalité, aucun impact sur la situation en l'espèce, Monsieur D n'ayant pu bénéficier des démarches accomplies par la COCOF vu qu'il n'est, depuis le 3



novembre 2011, pas revenu travailler et qu'il a été admis au bénéfice de la pension prématurée définitive à partir du 1^{er} janvier 2017.

Aucune faute n'est, donc, démontrée dans le chef de la COCOF.

Enfin, la COCOF produit, également, le plan global de prévention pour la période 2017-2021 ainsi que son plan d'action annuel 2017 (voir les pièces 11 et 12). Elle verse, également, le plan global de prévention pour la période 2018-2022 ainsi que son plan d'action annuel 2018-2019 (voir les pièces 13, 14 et 15).

Elle ne conteste pas ne pas s'être dotée d'un plan global de prévention ni d'un plan d'action annuel au moment des faits comme l'imposent les articles 10 et 11 de l'AR du 27 mars 1998 et pas davantage, semble-t-il d'avoir identifié les situations susceptibles d'engendrer une charge psychosociale pour en déterminer et évaluer les risques (AR. 17 mai 2007).

Cependant, comme l'a relevé à juste titre le premier juge, Monsieur D. n'établit pas, comme la charge de la preuve lui en incombe, le lien de causalité entre un tel manquement de la COCOF et un dommage dans son chef, qui lui permettrait d'engager la responsabilité civile de la COCOF. En effet ce qui importe en l'espèce, c'est la mise en place spontanée de l'audit par la COCOF, 18 mois avant le dépôt de plainte de Monsieur D. et le suivi consciencieux et minutieux qui en a été donné afin de restructurer le service.

Il résulte des développements qui précèdent que la COCOF a adopté les mesures nécessaires en vue de promouvoir le bien-être de ses travailleurs dans l'exécution de leur travail en identifiant, par l'audit demandé, les dysfonctionnements, notamment, au sein du service des prestations individuelles mais, également, en assurant un suivi régulier des recommandations proposées pour répondre à ses obligations relatives à la protection de la santé des travailleurs et aux aspects psychosociaux au travail.

Monsieur D. n'a, toutefois, jamais pu mesurer concrètement les effets bénéfiques des mesures adoptées dans la mesure où le rapport d'audit a été déposé en septembre 2011 et qu'il est demeuré en état d'incapacité de travail ininterrompu à partir du 3 novembre 2011 jusqu'à son admission au bénéfice de la pension prématurée définitive avec effet au 1^{er} janvier 2017.

Partant de cet état de fait, Monsieur D. n'a donc pas pu constater si la mutation de Madame D. en avril 2012 vers un autre service lui aurait permis de réintégrer son service pour y envisager une poursuite de sa carrière de façon plus sereine.

Ainsi, la responsabilité de la COCOF ne peut être engagée en l'espèce et la COCOF ne peut être condamnée à payer à Monsieur D. des dommages et intérêts.



Enfin, la mesure d'expertise « avant dire droit » sollicitée par Monsieur D dans l'hypothèse où la cour de céans estimerait que la relation de cause à effet entre son incapacité de travail et son admission à la pension prématurée définitive n'est pas établie à suffisance de droit ne peut être rencontrée pour les motifs suivants :

- le médecin-expert ne saurait établir le lien de causalité entre son admission à la pension prématurée définitive et une situation de harcèlement moral qui est, du reste, démentie par les éléments du dossier soumis à la Cour. Par ailleurs, la causalité est une notion juridique dont l'examen ne peut être délégué à l'expert ;
- la mission confiée à l'expert ne pourrait porter que sur des constatations médicales, sur la situation médicale de Monsieur D : qui, en soi, n'est pas contestée de telle sorte que la mesure d'expertise postulée ne serait pas contributive dans le cadre de l'examen de la demande de Monsieur D.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel et, partant, de déclarer la requête d'appel non fondée quant à ce.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

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

Déclare la requête d'appel recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne Monsieur D aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés en faveur de la COCOF et de Madame D , chacun à hauteur de la moitié, à la somme de 180 euros correspondant à l'indemnité de procédure ;

Délaisse à Monsieur D sa contribution de 20 euros au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne ;



Ainsi arrêté par :

X. VLIEGHE, président de chambre e.m.,
A. CLEVEN, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier



G. ORTOLANI,



R. PARDON,



X. VLIEGHE,

A. CLEVEN, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par X. HEYDEN, Président, et R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 16 février 2021, où étaient présents :

X. VLIEGHE, président de chambre e.m.,

G. ORTOLANI, greffier



G. ORTOLANI,



X. VLIEGHÈ,

