



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2023 /</b>
Date du prononcé <b>25 juillet 2023</b>
Numéro du rôle <b>2021/AB/230</b>
Décision dont appel <b>19/703/A</b>

Délivrée à

le  
€  
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre – audience extraordinaire

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - violence et harcèlement moral ou sexuel au travail

Arrêt contradictoire

Définitif

**Madame L F**, inscrite au registre national sous le numéro (ci-après « M.F »),  
domiciliée à

partie appelante au principal,  
partie intimée sur incident,  
représentée par Maître Sonila TUCI, avocate à 1200 Bruxelles,

**contre**

**Le CPAS de Tubize**, inscrit à la B.C.E. sous le numéro 0212.228.872 (ci-après « le CPAS »),  
dont les bureaux sont établis à 1480 Tubize, rue des Frères Taymans 32,

première partie intimée,  
première partie appelante sur incident,  
partie appelante sur second appel principal,  
représentée par Maître Zoé BALIS *loco* Maître Manon JAUMOTTE, avocate à 1400 Nivelles,

**et**

**Monsieur R R**, inscrit au registre national sous le numéro (ci-après « M.R »),  
domicilié à

seconde partie intimée,  
seconde partie appelante sur incident,  
partie intimée sur second appel principal,  
représentée par Maître Jonathan VENTURA *loco* Maître Jean-Louis DEGHOY, avocat à 7500  
Tournai,

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

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

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

\*\*\*

## **1. Indications de procédure**

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 1<sup>ère</sup> chambre, division Nivelles, du tribunal du travail du Brabant wallon du 7.1.2021, R.G. n°19/703/A ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 19.3.2021 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 25.6.2021 ;
- les conclusions remises pour M.F le 25.3.2022 ;
- les conclusions de synthèse remises pour M.R le 20.6.2022 ;
- les conclusions de synthèse remises pour le CPAS le 26.9.2022 ;
- le dossier de M.F (20 pièces) ;
- le dossier du CPAS (35 pièces) ;
- le dossier de M.R (20 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique de la 6<sup>e</sup> chambre du 5.5.2021. A cette audience, la cause a été renvoyée au rôle particulier en vue de sa mise en état.

Le greffe de la cour a communiqué le dossier au ministère public qui, par une apostille du 20.4.2021, a estimé ne pas devoir émettre d'avis en l'espèce, malgré la demande pour harcèlement. Cette réponse du ministère public peut être assimilée au cas visé à l'article 766, §1<sup>er</sup>, dernier alinéa, CJ, qui autorise le ministère public, même lorsque la cause est communicable en vertu de la loi, à n'émettre aucun avis.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 19.6.2023.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cause a été prise en délibéré à cette même audience du 19.6.2023.

## **2. Les faits et antécédents**

Le 17.8.2010, M.F est entrée au service du CPAS en qualité d'aide cuisinière dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein, pour être occupée à la cuisine centrale au sein de la maison de retraite « Les Bruyères-sur-Senne ».

Le 16.11.2016, le CPAS a décidé d'attribuer à la société SODEXO, pendant 4 ans à partir du 1.1.2017, le marché relatif à l'équipement de la cuisine centrale, ainsi qu'à la production et à la fourniture de repas aux résidents de la résidence « Les Bruyères-sur-Senne », des repas à domicile, des repas scolaires et des repas pour événements.

Dans le cadre de ce marché et dans un premier temps, la société SODEXO a mis Monsieur Guillaume H à la disposition du CPAS comme chef gérant de la cuisine centrale. Ce responsable a cependant dû être déplacé par SODEXO à la demande du CPAS, suite à des plaintes émises à son égard par les membres du personnel de la cuisine, dont M.F qui l'accusait de harcèlement moral.

Le 1.4.2018, SODEXO a confié le poste de chef coq/gérant de la cuisine centrale de la maison de retraite « Les Bruyères-sur-Senne » à M.R. L'intéressé gérait ainsi la cuisine et les membres du personnel du CPAS, soit une équipe composée de 16 hommes et de 2 femmes, dont M.F au poste de cuisinière<sup>1</sup>.

Selon M.F, rapidement après l'arrivée de M.R au sein du service, ce dernier a « *adopté un comportement inconvenant* » envers elle « *qui se traduisait, entre autres, par des regards insistants et des commentaires déplacés* ». Elle explique ainsi que M.R « *avait notamment pour habitude de proférer des propos à caractère sexuel* » envers elle durant les heures de travail et de la présenter aux autres membres du personnel comme étant « *la plus belle de la maison de retraite* ». Faisant allusion aux origines albanaises de M.F, M.R aurait aussi déclaré ouvertement « *j'ai une femme africaine mais il me faut une albanaise* »<sup>2</sup>. Elle ajoute que M.R faisait également des remarques et commentaires fréquents au sujet de ses tenues auprès des membres du personnel et qu'elle a subi des attouchements, en ce que M.R « *avait pour habitude de prendre sa main ou encore de lui toucher l'épaule lorsqu'il s'adressait à elle* ».

---

<sup>1</sup> Conclusions de synthèse M.R, p.2

<sup>2</sup> Conclusions M.F, pp. 2-3

Elle précise enfin qu'à maintes reprises, elle a demandé à M.R de cesser ces attouchements et comportements obscènes, mais que malgré cela il a continué à avoir un tel comportement et cela, ouvertement devant les membres du personnel<sup>3</sup>.

De son côté, le CPAS fait constater que M.F ne s'est jamais plainte de tensions avec M.R avec lequel elle semblait avoir une bonne relation, ayant notamment organisé une collecte pour lui acheter un cadeau d'anniversaire<sup>4</sup>.

Le 15.2.2019, à sa demande et pour des raisons familiales, M.F est passée dans un régime de travail à temps partiel, à 3/4 temps<sup>5</sup>.

Dans un courriel du 24.4.2019, M.R a fait part à Madame L, responsable de la cuisine centrale du CPAS, des problèmes suivants d'organisation en rapport avec la réduction du temps de travail de M.F<sup>6</sup> :

Bonjour Pascale,

Les cuisiniers sont venus me voir la semaine dernière concernant le ¾ temp de Loula, qui leurs pose problème.

Ils m'explique que de ce fait, Loula ne sert plus jamais au resto vue qu'elle part a 12h10. Que comme lorsque Olger part en Va Mayet devra servir 1 mois au resto ils me disent que c'est lourd de le faire chaque jour et aime faire une tournante. Qu'elle ne fait plus de nettoyage. Qu'elle prend son boulot avec bien plus de légèreté.

Ils me demande :

\*Si on pouvait la faire commencer plus tard pour qu'elle assure aussi les services ex :8h30 14h10 ou 7h30 13h10 mais je leurs dit que attention le jour ou Loula se retrouve seule avec ses horaires la elle ne pourrais pas assurée la production vue que les domiciles et écoles doivent être prêt pour 9h30 .

\*si on pouvait la mettre au tartines(6h30 12h10) et y mettre quelqu'un en cuisine a sa place a temps plein .(Giovanni)

\*éventuellement elle pourrais faire les soirs ou pas ?

Voila ces quelques questions qu'il serait bien de voire ensemble pour trouver la solution correspondant à chacun.

---

<sup>3</sup> Conclusions M.F, p. 3

<sup>4</sup> Conclusions de synthèse CPAS, p.3

<sup>5</sup> Pièces 3 et 4 – dossier CPAS

<sup>6</sup> Pièce 5 – dossier CPAS

Le 29.4.2019, au matin, Madame L et M.R ont rencontré M.F sans qu'une solution n'ait pu être dégagée. Dans un courriel du même jour, Madame L en a fait le compte-rendu suivant à Madame A, directrice de la maison de repos<sup>7</sup> :

Loula est passée à 3/4 temps depuis le 15 février. (6h30-12h10)

Le constat à ce jour est que le poste de cuisinier nécessite un temps plein .

Du fait de cet horaire, il ne lui est plus possible d'assurer le service en salle, ce qui implique que ce sont les 2 autres cuisiniers qui doivent l'assumer à sa place ce qui pose problème dans l'organisation et le bon roulement du service.

Lorsque un cuisinier est en vacance et l'autre en récup, Loula étant seule pour cuisiner, est obligée de prêter un temps plein => heures supplémentaires qui s'accumulent.

Il est indispensable que les cuisiniers commencent à 6h30 afin d'être prêts .

=> Proposition à Loula de rejoindre l'équipe des aides cuisiniers.

=> Un aide cuisinier (Giovanni) occuperait le poste de Loula (à l'essai)

Loula est d'accord de rejoindre cette équipe, mais exige d'avoir un poste fixe aux tartines (6h30 -12h10) elle refuse catégoriquement de faire le soir. (impossible avec ses enfants)

Le fait que Loula ne fasse que le service du matin implique qu'un autre aide cuisinier devrait faire le soir à sa place ce qui n'est pas équitable pour une bonne cohésion de l'équipe.

Le 29.4.2019 encore, après son service, M.F a appelé Madame L et a fait part pour la première fois de faits de harcèlement dont elle était victime de la part de M.R<sup>8</sup>.

M.R rapporte que, le même jour, alors qu'il était en réunion avec la directrice, Madame A, il a reçu un coup de téléphone du mari de M.F qui le menaçait de le tuer pour avoir fait des « *avances et attouchements sexuels sur sa femme* »<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Pièce 6 – dossier CPAS

<sup>8</sup> Conclusions de synthèse CPAS, p.4

Le lendemain, le 30.4.2019, Madame L a investigué davantage auprès de M.F qui lui a alors fait état (sans les montrer) de deux SMS tendancieux que M.R lui aurait envoyés<sup>10</sup> :

- « Alors si on pense la même chose, qu'est-ce qu'on attend pour agir ? »
- « Est-ce qu'il te faut 50 centimes pour répondre ? »

A cette occasion, M.F lui aurait également rapporté qu'un jour M.R avait déclaré « j'ai déjà une africaine à la maison, il me faut une albanaise ». Un compte-rendu de l'entretien a été établi par Madame L le 16.5.2019, à son retour de congé<sup>11</sup>.

Le 6.5.2019, à 10h30, M.F a adressé le courriel suivant au président du CPAS, en mettant en copie Madame VUYST, directrice du CPAS :<sup>12</sup> :

*« (...) Je vous fais part de ma déclaration, concernant le harcèlement sexuelle que j'ai eu de la part de mon supérieur (le chef de la cuisine centrale) M.R.*

*J'ai toujours remarquée ses comportement déplacé (être draguer) devant les collègues, je me sentais mal à l'aise, jusqu'au moment que je reçois des SMS de ça part, qu'il me demandé de avances sexuelle.*

*Tout ça pendant les heures de travail et que je venais de les voir que pendant ma pause à la présence de mon collègue C M à qui je lui demandé après avoir lu: es-que o comprends la mémé chose (concernant ces avances sexuelle) il m'a confirmé en me disant "OUI c'est ça", (ces SMS date du mois de février).*

*Après avoir lu les SMS, j'y étais le confronter parce que j'en avais marre. Je lui dit: "Pour qui tu te prends tu n'as pas honte", c'est la qu'il me menace d'effacer les messages.*

*Je lui répons : NON je ne les effacerai pas.*

*Parce j'ai refusé, il me fessait de la pression, il me dénigré, il me boycotté, il me tape la honte devant mes collègues.*

*Jusqu'au moment qu'il voulait me changer d'horaire me mettre faire les après-midi (jusqu'a 19h15) chose impossible pour moi, pour des raisons familiale.*

*Sachant que avant de changer de contrat je lui ai demandé es que ça ira pour l'organisation le bon déroulement avec mes deux autre collègue cuisinier T et Mz il m'a répondu : "eux n'ont rien à dire".*

*S'il m'avait dit tout ça, ma démarche de changement de contrat pour un 3/4 je ne l'aurais jamais faite.*

*Je me suis sentie menacée et j'ai cru qu'il me faisait du chantage pour atteindre son objectif. De retour à la maison, j'ai mis au courant mon époux de tout ce qu'il était passé, il a mal pris et il lui a téléphoné tout de suite.*

*Le lendemain de retour au travail je suis convoqué chez Pascale.*

---

<sup>9</sup> Conclusions de synthèse CPAS, p.12

<sup>10</sup> Conclusions de synthèse CPAS, p.4

<sup>11</sup> Pièce 10 – dossier CPAS

<sup>12</sup> Pièce 8 – dossier CPAS

*Pascale m'a confirmé que la veille il est passé chez elle et a fait ses aveux concernant ses avances sexuelles et ces sms devant elle est Anick.*

*Elle a pris un PV de tout ce que j'ai dit (je lui ai expliqué de toute la situation depuis le début et elle a fait part à Anick.*

*J'ai déjà pris une avocate, et pris la décision de le poursuivre en justice (...) »*

Du 4 au 28.5.2019, M.R a été en congé.

Le 6.5.2019, à 14h17, M.F a déposé plainte à la police pour des faits de harcèlement sexuel imputés à M.R. Elle fera la déclaration suivante<sup>13</sup> :

*« (...) Depuis environ 1 an, j'ai un nouveau responsable.*

*Il s'agit du nommé M.R.*

*Depuis son arrivée dans notre service, il a commencé à me draguer devant les collègues. Devant les gens il me présente comme étant "la plus belle de la maison de retraite".*

*Lorsqu'il doit me parler, il se permet de me toucher, soit la main soit l'épaule. Je lui ai chaque fois fait comprendre d'arrêter de me toucher, en retirant sa main ou me dégageant de étreinte.*

*Un jour, il m'a envoyé deux messages alors que nous étions tous les deux au travail. Ces messages disaient : "Si on s'entend si bien, qu'est ce qu'on attend pour agir"*

*"Est ce qu'il te faut 50 cent pour me répondre ? lol"*

*Je n'ai pas répondu à ces messages.*

*J'ai été le voir en face à face dans son bureau et lui ai crié dessus : "Pour qui tu me prend, tu n'as pas honte ?"*

*Il m'a demandé d'effacer les messages.*

*Je ne l'ai pas fait tout de suite mais j'ai fini par le faire car j'avais peur que mon mari tombe dessus et que cela me cause des ennuis.*

*Je ne les ai donc plus.*

*Il ne m'a plus parlé depuis, jusqu'au jour où il m'a demandé de changer mes horaires. Cela ne m'arrange pas du tout. Il a été fort insistant et je me suis sentie menacée. Comme une sorte de chantage. Je continue à refuser.*

*J'ai expliqué la situation à mon mari. Ce dernier a pris contact avec mon responsable qui a tout nié en bloque.*

*Ma hiérarchie est au courant des faits et a déjà reçu M.R dans ses bureaux. M.R a avoué m'avoir envoyé ces messages.*

*J'ai également été entendue par ma hiérarchie sur ces faits. Un PV en interne est en cours.*

*Je vous remet 3 témoignages recueilli parmi mes collègues.*

*Je vous informe que je compte me rendre à la médecine du travail.*

---

<sup>13</sup> Pièce 1 – dossier M.F

*J'estime être préjudice car je me sens mal au travail.  
L'envie de travailler n'est plus là, tout ce que je voudrais c'est disparaître. »*

Le 6.5.2019 toujours, M.F est tombée en incapacité de travail<sup>14</sup> et, à partir du 11.5.2019, elle a commencé un suivi psychologique pour un « *burn-out professionnel sévère* »<sup>15</sup>. Elle n'a plus repris le travail depuis lors.

Le 21.5.2019, M.F a introduit auprès du SEPPT « idewe » une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Le CPAS en a été avisé le même jour par le conseiller en prévention<sup>16</sup>.

Dans une lettre du 3.6.2019, le conseiller en prévention-risques psychosociaux a invité le CPAS à prendre les mesures conservatoires suivantes dans l'attente de son avis<sup>17</sup> :

- revoir les modalités de collaboration entre M.R et M.F ;
- éviter les contacts entre ces deux travailleurs.

Par une lettre du 14.6.2019, le conseil de M.F a mis le CPAS en demeure de cesser immédiatement les faits de harcèlement et d'ainsi imposer l'arrêt immédiat et définitif de la relation de travail entre M.F et M.R. Il invitait également le CPAS à payer 3 mois de rémunération brute à titre de dommages et intérêts<sup>18</sup>.

Le 26.6.2019, le CPAS a répondu que M.R n'était pas l'employé du CPAS, que des démarches ont été entreprises par le CPAS dès qu'il a été informé au mois de mai des faits rapportés par M.F et qu'il ne donnerait pas suite à la mise en demeure<sup>19</sup>.

Le 18.10.2019, le SEPPT a remis au CPAS son avis suite à l'analyse de la demande d'intervention psychosociale formelle de M.F. On y relève notamment ce qui suit<sup>20</sup> :

- M.F se plaint du comportement de M.R à son égard, notamment de comportements qualifiés de « harcèlement sexuel ». Elle voudrait retrouver de la sérénité au travail et ne plus travailler avec M.R (page 2) ;
- M.F déclare qu'au début, l'entente était bonne avec M.R. Cependant, il a un peu « *flashé* » sur elle et la draguait et elle a mis les limites en signifiant qu'elle était mariée (page 3) ;
- M.F explique aussi que, dans la maison de retraite, on rit beaucoup et il y a pas mal de blagues à caractère sexuel, que de façon générale les personnes

---

<sup>14</sup> Pièces 2 et 3 – dossier M.F

<sup>15</sup> Pièce 4 – dossier M.F

<sup>16</sup> Pièces 12 et 13 – dossier CPAS

<sup>17</sup> Pièce 15 – dossier CPAS

<sup>18</sup> Pièce 16 – dossier CPAS

<sup>19</sup> Pièce 20 – dossier CPAS

<sup>20</sup> Pièce 21 – dossier CPAS

- respectent certaines limites, mais que M.R ne connaissait pas ces limites (page 3) ;
- M.R dit être tombé de haut lorsqu'il a appris que M.F avait introduit une demande d'intervention formelle. Selon lui, tout a commencé après la réunion du 29.4.2019 avec M.F au cours de laquelle a été recherché avec elle une solution pour résoudre le problème d'organisation causé par sa réduction du temps de travail (page 3) ;
  - *« Presque tous les témoins se disent très étonnés du fait que M.F ait introduit une demande formelle pour harcèlement sexuel. Ils disent qu'il y avait une bonne ambiance dans la cuisine, qu'il y avait en effet des blagues caractère sexuel mais que personne n'était visé en particulier, que tout le monde en riait, compris M.F. Ils insistent aussi sur le fait qu'il y avait du respect pour chacun. Ils se disent aussi étonnés que M.F n'ait jamais dit ou montré qu'elle se sentait mal à cause du comportement de M.R. Elle ne se serait jamais plaint auprès de la direction alors qu'auparavant elle le faisait au moindre problème qu'elle rencontrait (...). Les témoins disent que M.R est arrivé il y a 1,5 ans et que M.F l'appréciait voir l'encensait (...) »* (page 4) ;
  - des *« témoins confirment que les deux cuisiniers se sont plaint auprès de M.R du fait que le 3/4 temps de M.F posait un problème au niveau de l'organisation du travail et que cela entraînait une charge de travail supplémentaire pour eux »* (page 4) ;
  - Concernant les comportements de M.R :  
*« La grande majorité des témoins disent ne jamais avoir vu M.R prendre la main de M.F ou de quiconque dans le personnel. Plusieurs personnes confirment que M.R pose la main sur l'épaule ou fait une petite tape sur l'épaule, mais qu'il le fait amicalement. Des personnes ajoutent (...) que M.F appréciait le chef, elle riait autant que les autres dans la cuisine et n'aurait jamais manifesté que M.R la dérangeait pas un comportement quel qu'il soit. Un témoin dit qu'il voyait bien que M.R aimait bien M.F, qu'il était plus proche d'elle, physiquement souvent mais il ajoute que cela ne le choquait pas, que cela n'allait pas très loin. Il dit qu'il les voyait tous les deux blaguer ensemble, qu'elle rigolait aussi (...) Un autre témoin confirme les dires de M.F. Elle aurait vu que M.F repoussait M.R et qu'il lui parlait près du visage »* (pages 4-5).
    - ➔ *Constatations du CPAP : « Nous nous trouvons dans une situation où les témoignages récoltés ne nous permettent pas de confirmer les dires de M.F. Il semble en effet qu'un seul des comportements, mettre la main sur l'épaule, est reconnu par les témoins et que ce comportement n'était pas adopté uniquement avec M.F, mais avec tout le monde, hommes et femmes, de façon amicale. Il est à noter qu'un témoignage va à l'encontre des autres mais que ce témoignage peut être mis en doute dans la mesure où il est rapporté que ce témoin est connu comment étant opposé à M.R et que la crédibilité de cette personne est mise en cause par plusieurs témoins »* (page 5) ;

- Concernant des avances faites par SMS :  
« M.R confirme avoir envoyé des sms à M.F, mais (...) qu'elle les sort complètement du contexte » et dit « qu'il n'y avait aucune avance faite ».  
→ Constatations du CPAP : « M.R reconnaît avoir envoyé des messages à M.F. Le contenu des messages mentionnés par l'un et par l'autre est similaire. Mais l'interprétation de ce contenu diffère :  
- Selon M.F, le message "si on s'entend si bien qu'est-ce qu'on attend pour réagir" comportaient des avances sexuelles  
- Selon M.R, le message "alors si nous pensons la même chose, qu'attend-on nous ?" invitait M.F à entamer des démarches ensemble pour éloigner une employée de la cuisine.  
Ils disent tous les deux ne pas avoir conservé ces messages.  
Le caractère sexuel du sms n'est pas apparu à la seule personne à qui M.F l'a montré.  
Au moment de cet échange du sms, M.F n'a pas fait état du fait qu'elle était harcelée par M.R et n'a pas changé de comportement vis-à-vis de M.R.  
Ce n'est que trois mois qu'elle aurait parlé de ces messages (...) » (page 8) ;
- Concernant des allusions verbales à caractère sexuel :  
« M.R affirme qu'il ne l'a jamais draguée et qu'il n'a jamais eu le genre de propos qu'elle énonce » (page 8)  
« Les témoins démentent les propos énoncés par M.F selon lesquels M.R la "draguait" (...) Par rapport à la phrase (...) "j'ai une femme africaine il me faut une albanaise" (...) une personne a entendu cette phrase. Ce témoin et d'autres témoins disant que M.R pouvait sortir ce genre de phrase pour blaguer (...) mais seraient étonnés qu'il y ait une intention cachée derrière.  
La majorité des témoins démentent les propos de M.F selon lesquels M.R attendait que M.F passe pour la regarder par la fenêtre (...) » (page 9)  
→ Constatations du CPAP : « Les informations récoltées pour ce fait ne nous permettent pas de confirmer les faits énoncés par M.F. En revanche, on note qu'il règne dans la cuisine un climat où les personnes semblent souvent faire des plaisanteries grivoises, acceptées par tous et auxquelles M.F prenait part. Il semble qu'à aucun moment, elle ne soit distancée de ce type de comportement.  
Deux témoins qui confirment toutefois les propos selon lesquels M.R attendait que M.F passe. Il est à noter qu'un de ces témoignage peut être mis en doute (...) ce témoin est connu comment étant opposé à M.R (...) Nous n'avons pas de raison de douter du second témoin (...) » (page 10) ;
- En conclusion de l'avis (page 14) : « il nous est difficile d'évaluer si c'est en réaction l'annonce de la nécessité d'adapter son poste de travail que M.F a décidé introduire un demande d'intervention formelle, utilisant les éléments présents dans l'organisation et son contexte (blagues grivoises...) ou si M.F a réellement été victime de harcèlement sexuel ».

Entre-temps, par citations signifiées les 21 et 23.8.2019, M.F a saisi le tribunal du travail du Brabant wallon du litige l'opposant au CPAS et à M.R.

Par jugement du 7.1.2021, le tribunal l'a déboutée de son action.

Par requête du 19.3.2021, M.F a interjeté appel de ce jugement.

Depuis septembre 2021, M.R ne travaille plus au sein de la cuisine centrale de la maison de retraite « Les Bruyères-sur-Senne » et, depuis février 2022, SODEXO l'a remplacé définitivement par un nouveau chef<sup>21</sup>.

### **3. Les demandes originales et le jugement dont appel**

#### **3.1. Les demandes originales :**

**3.1.1.** M.F demandait au tribunal de :

- imposer l'arrêt immédiat et définitif des relations de travail entre elle et M.R ;
- entendre condamner le CPAS et M.R *in solidum* à payer des dommages et intérêts correspondant à la réparation intégrale du préjudice subi par elle, ainsi que les dépens et l'indemnité de procédure.

**3.1.2.** Le CPAS demandait au tribunal, par ses conclusions additionnelles et de synthèse, de condamner M.R à le garantir de toute condamnation qui serait prononcée à son encontre, en principal, intérêts et frais.

#### **3.2. Le jugement :**

Le premier juge a statué comme suit :

*« Les demandes principales et incidentes sont recevables.*

*La demande principale est non fondée et la demanderesse en est déboutée. La demande incidente est devenue sans objet.*

*La demanderesse est condamnée aux dépens liquidés à la somme de 1.320 € d'indemnité de procédure en faveur du CPAS, à celle de 1.320 € d'indemnité de procédure en faveur de M.R et à celle de 20 € à titre de contribution au fond budgétaire destiné à alimenter l'aide juridique de deuxième ligne (...)* »

---

<sup>21</sup> Conclusions de synthèse M.R, p.10

#### **4. Les demandes en appel**

**4.1.** M.F demande à la cour de déclarer l'appel recevable et fondé, en conséquence, de mettre à néant le jugement entrepris et, faisant ce que le premier juge aurait dû faire, de :

- imposer l'arrêt immédiat et définitif des relations de travail entre elle et M.R ;
- entendre condamner *in solidum* M.R et le CPAS à lui payer la somme de 4.703,49 € à titre de dommages et intérêts correspondant à la réparation du préjudice moral et financier subi ;
- entendre condamner *in solidum* M.R et le CPAS à lui payer les dépens et indemnités de procédure des deux instances.

**4.2.** Le CPAS demande à la cour de :

- à titre principal :
  - confirmer le jugement entrepris en ce qui concerne la demande de M.F ;
  - par conséquent, déclarer la demande originaire de M.F non fondée ;
  - condamner M.F aux dépens , en ce compris les indemnités de procédure (1.680 € pour la première instance et 1.680 € pour l'appel) ;
- à titre subsidiaire :
  - déclarer fondée la demande incidente en intervention et garantie contre M.R ;
  - par conséquent, condamner M.R :
    - ✓ à garantir le CPAS de toutes sommes auxquelles le CPAS serait condamné en principal, intérêts et frais, en ce compris les dépens, et à lui rembourser les sommes que le CPAS serait le cas échéant amené à devoir payer à M.F suite à l'arrêt à intervenir ;
    - ✓ condamner M.R aux dépens, en ce compris les indemnités de procédure (1.680 € pour la première instance et 1.680 € pour l'appel).

**4.3.** M.R demande à la cour de :

- à titre principal :
  - déclarer l'appel irrecevable ou, a tout le moins, non fondé et en débouter M.F ;
  - condamner M.F aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure maximale, soit 1.680 € pour chaque instance ;
  - déclarer la demande reconventionnelle en intervention du CPAS recevable, mais non fondée ;
- à titre subsidiaire :
  - confirmer en tous points le jugement *a quo* ;

- déclarer l'appel recevable, mais non fondé ;
- en conséquence, en débouter M.F ;
- condamner M.F aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure liquidées à 1.320 € pour la première instance et à 1.680 € pour l'appel ;
- déclarer la demande reconventionnelle en intervention du CPAS recevable, mais non fondée.

## **5. Sur la compétence et la recevabilité**

### **5.1. L'irrecevabilité de la demande originaire déduite de l'incompétence matérielle du premier juge**

**5.1.1.** M.R fait valoir que le premier juge n'était pas compétent pour connaître de la demande tendant à imposer l'arrêt immédiat et définitif des relations de travail entre lui et M.F. En effet, il s'agissait selon lui d'une action en cessation fondée sur l'article 32decies, §2, de la loi du 4.8.1996 dont seul pouvait être initialement saisi le président du tribunal du travail et non le tribunal du travail lui-même.

Il en conclut que « *la demande devait être déclarée comme étant irrecevable* »<sup>22</sup>.

Se référant à la même disposition légale, le CPAS abonde dans le même sens en concluant que la « *demande est irrecevable* », cela non sans avoir d'abord formulé curieusement le moyen que la cour « *statuant au fond n'est pas compétente pour connaître de la demande d'arrêt immédiat et définitif des relations de travail* »<sup>23</sup>.

**5.1.2.** La cour rappelle que, sur le plan matériel, c'est la qualité de l'auteur de la décision attaquée qui détermine le juge d'appel compétent et que la cour du travail est ainsi compétente pour connaître de l'appel des décisions rendues par le tribunal du travail, en ce compris les ordonnances présidentielles<sup>24</sup>. La cour est donc bien compétente ici pour connaître de l'appel dirigé contre le jugement entrepris.

Tout autre chose est de savoir si le fait, pour une chambre ordinaire du tribunal du travail, de statuer sur une demande qui relève de la compétence exclusive du président de ce tribunal peut ou non fonder une fin de non-recevoir soulevée en degré d'appel.

---

<sup>22</sup> Conclusions de synthèse M.R, p.4

<sup>23</sup> Conclusions de synthèse CAPS, pp. 12-13

<sup>24</sup> V. Jean-François van DROOGHENBROECK et Arnaud HOC, « Les voies de recours », *in* Droit judiciaire – Tome 2 – Procédure civile – Volume 2 – Voies de recours, Bruxelles, Larcier, 2021, p.58, n°9.54

Aux termes de l'article 587bis, 4°bis, CJ, le président du tribunal du travail, saisi par voie de requête, statue sur les demandes formées en vertu de l'article 32decies, §§2 et 3, de la loi du 4.8.1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'article 32decies, §2, de la loi du 4.8.1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, prévoit la possibilité d'introduire une action en cessation devant le président du tribunal du travail qui constate l'existence de faits de harcèlement moral ou sexuel et en ordonne la cessation à l'auteur dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés. Il dispose que<sup>25</sup> :

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

*L'action visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé.*

*Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.*

*Dans les cinq jours qui suivent le prononcé de l'ordonnance, le greffier envoie par simple lettre une copie non signée de l'ordonnance à chaque partie et à l'auditeur du travail.*

*Le président du tribunal du travail peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.*

*Le président du tribunal du travail peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige pendant le délai qu'il détermine, le cas échéant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'employeur et ordonner que son jugement ou le résumé qu'il en rédige soit diffusé par la voie de journaux ou de toute autre manière. Le tout se fait aux frais de l'auteur. Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets. »*

En application de l'article 32decies, §3, des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la section 2 (dispositions spécifiques concernant la violence et le

---

<sup>25</sup> C'est la cour qui souligne

harcèlement moral ou sexuel au travail) et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur. Ces mesures ont notamment trait :

- 1°. à l'application des mesures de prévention ;
- 2°. aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Ces mesures peuvent être provisoires.

L'action relative à ces mesures est soumise aux mêmes règles de procédures que celles visées à l'article 32decies § 2, alinéas 2 à 4, soit notamment les modalités suivantes :

- compétence du président du tribunal du travail ;
- action introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé ;
- dans les cinq jours qui suivent le prononcé de l'ordonnance, le greffier envoie par simple lettre une copie non signée de l'ordonnance à chaque partie et à l'auditeur du travail ;
- le président du tribunal du travail peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige pendant le délai qu'il détermine, le cas échéant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'employeur et ordonner que son jugement ou le résumé qu'il en rédige soit diffusé par la voie de journaux ou de toute autre manière.

L'articulation des paragraphes 2 et 3 est expliquée comme suit dans les travaux préparatoires<sup>26</sup> : *« la demande fondée sur le § 3 accompagne très souvent l'action en cessation visée au § 2. Ce qui se justifie par le fait qu'elle vient renforcer le pouvoir d'injonction du Président dans le cadre de l'action en cessation. En effet, il est parfois nécessaire qu'à côté de l'ordre aux auteurs de cesser les conduites abusives dans le futur, l'employeur doive prendre des mesures pour qu'il soit effectivement mis fin aux faits ou encore que l'employeur prenne des mesures pour éviter que de tels faits réapparaissent (par exemple en faisant une analyse par le conseiller en prévention psychosocial, en écartant les travailleurs en attendant cette analyse) ».*

En l'espèce, la demande tendant à l'arrêt immédiat et définitif des relations de travail entre M.F et M.R ne constitue pas à proprement parler une action en cessation telle que visée par l'article 32decies, §2, de la loi du 4.8.1996, mais plus sûrement une mesure visée par le paragraphe 3 de la même disposition.

Quoi qu'il en soit, tant l'action en cessation que les mesures qui la servent relèvent de la compétence exclusive du président du tribunal, avec pour conséquence que sont tenus en échec les mécanismes de prorogation de compétence sur demandes incidentes, ainsi que les

---

<sup>26</sup> Doc. parl., Ch., sess.2013-2014, n°s 53-3101/001 et 53-3102/001, p.77

jonctions pour cause de litispendance ou de connexité entre une demande au fond et la demande « comme en référé »<sup>27</sup>. Cette compétence est aussi restrictive, en ce sens que le président du tribunal ne peut qu'ordonner la cessation de l'acte ou du comportement incriminé<sup>28</sup> ou prendre la mesure qui la sert, mais rien d'autre. Le cas échéant, au sein d'un même tribunal, elle donnera lieu à un incident de répartition sur pied des articles 88, §2, et 726, CJ, entre le président et son tribunal<sup>29</sup>.

Contrairement à ce qu'a décidé le premier juge, seul était donc compétent en la cause le président du tribunal du travail pour connaître de la demande tendant à l'arrêt immédiat et définitif des relations de travail entre M.F et M.R.

En revanche, le tribunal du travail était bien compétent pour connaître de la demande de dommages et intérêts fondée sur l'article 32decies, §1/1, de la loi du 4.8.1996.

Cela étant, force est de constater que l'« erreur d'aiguillage » relevée en première instance en ce qui concerne le premier chef de demande reste sans conséquence au présent stade de la procédure. En effet, la circonstance que la cour de céans soit le juge d'appel tant du tribunal que de son président, alliée avec l'effet dévolutif de l'appel qui amène le juge d'appel à « *rejuger le litige de fond en comble* »<sup>30</sup>, revient en définitive à purger le vice éventuel d'incompétence soulevé au niveau de la saisine du tribunal<sup>31</sup>.

La fin de non-recevoir est partant rejetée.

## **5.2. L'irrecevabilité de la demande déduite du fait que le CPAS n'est pas l'employeur de M.R**

**5.2.1.** M.R fait remarquer que le CPAS n'est pas son employeur, que le CPAS ne pourrait donc lui imposer une quelconque mesure et que le véritable employeur, SODEXO, n'a pas été mis à la cause.

Il en conclut que « *la demande doit dès lors être déclarée comme irrecevable* »<sup>32</sup>.

---

<sup>27</sup> V. Gilberte CLOSSET-MARCHAL, La compétence en droit judiciaire privé – Aspects de procédure, 2e éd., Bruxelles, Larcier, 2016, p. 347, n°450

<sup>28</sup> *Ibidem*, p. 348, n°451

<sup>29</sup> *Ibidem*, p. 350, n°453

<sup>30</sup> V. Jean-François van DROOGHENBROECK et Arnaud HOC, « Les voies de recours », in Droit judiciaire – Tome 2 – Procédure civile – Volume 2 – Voies de recours, Bruxelles, Larcier, 2021, p.117, n°9.140

<sup>31</sup> V. en ce sens : Droit du procès civil, Vol.3, dir. Scientifique Jacques ENGLEBERT et Xavier TATON, Anthemis, Limal, 2022, pp.205-206, n°s 292 et 293 ; Jean-François van DROOGHENBROECK et Arnaud HOC, « Les voies de recours », *op. cit.*, p.121, n°9.146

<sup>32</sup> Conclusions de synthèse M.R, p.5

**5.2.2.** La cour ne perçoit pas en quoi et sur quelle base la circonstance que l'employeur de M.R n'a pas été mis à la cause rendrait en l'espèce « *irrecevable* » la demande d'arrêt immédiat et définitif des relations de travail entre M.F et M.R, d'autant plus que le CPAS pourrait fort bien assurer l'exécution de la mesure préconisée en interdisant à M.R l'accès à la cuisine centrale de la maison de repos, voire en occupant M.F sur un autre site ou à une autre fonction<sup>33</sup>.

Sous cet angle aussi, la fin de non-recevoir doit être rejetée.

### **5.3. L'irrecevabilité de la demande déduite du défaut d'intérêt de M.F**

**5.3.1.** M.R invoque enfin le défaut d'intérêt de M.F à agir pour demander la cessation des relations de travail avec lui, puisque ces relations ont été inexistantes durant de longs mois et qu'elles le sont toujours compte tenu de l'incapacité de travail de M.F.

Il en conclut que la « *demande doit être déclarée irrecevable* »<sup>34</sup>.

**5.3.2.** Aux termes de l'article 17, CJ, « *L'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité et intérêt pour la former* ».

L'intérêt consiste en tout avantage matériel ou moral, effectif, mais non théorique, que le demandeur peut retirer de la demande au moment où il la forme, quand bien même la reconnaissance de son droit ne serait (pas) établie qu'à la prononciation du jugement<sup>35</sup>. L'exigence de l'intérêt permet d'écarter les procédures sans utilité individuelle ou sociale<sup>36</sup>.

Il ne peut sérieusement être contesté que M.F avait un intérêt à agir au sens de l'article 17, CJ, pour demander l'arrêt immédiat et définitif de la relation de travail, même si elle se trouvait en incapacité de travail au moment d'intenter l'action, vu que cette incapacité n'entraînait pour elle qu'une suspension temporaire de son contrat de travail et qu'il s'agissait avant tout d'éviter de se retrouver confrontée à M.R pour le futur, au moment de la reprise.

La fin de non-recevoir est également rejetée en ce qu'elle repose sur un défaut d'intérêt dans le chef de M.F.

---

<sup>33</sup> Une option de ce genre est d'ailleurs recommandée par le SEPPT dans son avis du 18.10.2019, p. 15, pièce 21 – dossier CPAS

<sup>34</sup> Conclusions de synthèse M.R, p.5

<sup>35</sup> v. Albert FETTWEIS, Manuel de procédure civile, 2<sup>e</sup> éd., Faculté de droit Liège, 1987, p.37, n°27

<sup>36</sup> *ibidem*

#### **5.4. La recevabilité des appels**

L'appel principal de M.F a été introduit dans les formes et les délais légaux le 19.3.2021, le jugement entrepris ne semblant pas avoir été signifié. Il est partant recevable.

Il en va de même de l'appel principal du CPAS, ainsi que des appels incidents du CPAS et de M.R.

### **6. Sur le fond**

#### **6.1. Quant à l'arrêt des relations de travail**

M.F demandait au tribunal d'imposer l'arrêt immédiat et définitif des relations de travail entre elle et M.R.

Le tribunal a rejeté cette demande après avoir constaté que M.F ne prouvait pas l'existence de faits permettant de présumer un comportement constitutif de harcèlement sexuel au travail.

M.F maintient sa demande dans le dispositif de ses conclusions d'appel, mais ne formule aucun moyen à l'appui de sa prétention.

Renvoyant à la pièce 35 de son dossier, le CPAS, lui, invite la cour à constater que la demande est devenue sans objet, vu que M.R ne travaille plus au sein de la cuisine centrale de la maison de retraite « Les Bruyères-sur-Senne » et que SODEXO l'a remplacé définitivement par un nouveau chef.

A l'audience, considérant ce nouvel élément, les parties s'accordent pour constater que la demande est devenue sans objet.

#### **6.2. Quant à l'indemnité pour harcèlement moral et sexuel au travail**

##### **6.2.1. Le harcèlement moral ou sexuel – textes, principes, régime probatoire et indemnisation**

Il découle de l'article 32decies, §1/1, de la loi du 4.8.1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail<sup>37</sup>, que toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et

---

<sup>37</sup> Version en vigueur avant la modification de cette disposition par la loi du 7.4.2023 (M.B., 15.5.2023, 2<sup>e</sup> éd. – vig. 1.6.2023)

intérêts en réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail.

C'est l'article 32ter, al.1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, de la loi du 4.8.1996, qui définit ce qu'il faut entendre par « *harcèlement moral au travail* », à savoir<sup>38</sup> :

*« ensemble abusif de plusieurs conduites 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 la présente section 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 l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre »*

L'article 32ter, al.1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, de la loi du 4.8.1996<sup>39</sup>, entend par « harcèlement sexuel au travail » : « *tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* ».

Aucune intention de nuire n'est ainsi requise pour qu'il y ait harcèlement sexuel au travail et l'attitude incriminée peut procéder d'un événement isolé.

Le régime probatoire du harcèlement moral ou sexuel est fixé par l'article 32undecies de la loi du 4.8.1996 qui dispose que :

*« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse. »*

---

<sup>38</sup> Version en vigueur avant le remplacement de cette disposition par l'article 12, 2<sup>o</sup>, de la loi du 7.4.2023 (M.B., 15.5.2023, 2<sup>e</sup> éd. – vig. 1.6.2023)

<sup>39</sup> Version en vigueur avant le remplacement de cette disposition par l'article 12, 2<sup>o</sup>, de la loi du 7.4.2023 (M.B., 15.5.2023, 2<sup>e</sup> éd. – vig. 1.6.2023)

Le dispositif mis en place est celui d'un « *partage de la preuve* » s'inspirant du mécanisme existant en matière de discrimination et visant, d'une part, à garantir l'effectivité de la protection de la victime et, d'autre part, à éviter que la victime doive rapporter la preuve d'un fait négatif, à savoir l'absence d'autre raison au traitement défavorable dont elle est l'objet que la discrimination ou le harcèlement<sup>40</sup>. Il y a ici la recherche d'un « *équilibre qui tient compte du fait que face à des indices de harcèlement, l'employeur a une meilleure disposition à prouver le motif réel de sa décision* »<sup>41</sup>.

C'est ainsi au demandeur d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral ou sexuel au travail. S'il y parvient, c'est alors à l'autre partie de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement<sup>42</sup>.

Les faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement doivent être décrits avec suffisamment de précision dans le temps et dans l'espace et être imputables à des personnes identifiables, faute de quoi ils sont invérifiables pour le juge et le défendeur ne peut en apporter la preuve contraire<sup>43</sup>. Sont ainsi « *exclues les rumeurs, allégations, impressions et perceptions personnelles qui ne présentent pas un caractère objectif et ne sont pas de nature à être prouvées* »<sup>44</sup>.

Des faits non datés pourraient néanmoins être pris en compte s'ils n'étaient pas contestés<sup>45</sup>. Par ailleurs, le défaut d'indication des lieu et date des faits invoqués comme constitutifs de harcèlement pourrait aussi être admis, lorsque ces faits sont décrits avec les circonstances qui permettent au défendeur de les identifier, de les situer et de les contredire.

Les faits permettant de présumer l'existence du harcèlement peuvent être prouvés par toute voie de droit<sup>46</sup>.

L'indemnisation du préjudice causé par des faits de harcèlement moral ou sexuel au travail est régie par l'article 32decies, §1/1, de la loi du 4.8.1996<sup>47</sup>, qui offre l'option suivante à la victime en son alinéa 2 :

---

<sup>40</sup> CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 24.10.2012, R.G. n°2011/AB/10, strada lex

<sup>41</sup> *ibidem*

<sup>42</sup> v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 2<sup>e</sup> ch., 18.1.2018, R.G. n°2016/AB/991

<sup>43</sup> v. aussi dans ce sens : Jean-François NEVEN, France LAMBINET et Steve GILSON, « Le partage du fardeau de la preuve en matière de harcèlement et de discrimination », *R.D.S.*, 2013, pp. 448-449 et la jurisprudence citée ; J.-P. CORDIER et P. BRASSEUR, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits...*, *Etudes pratiques de droit social*, 2009, pp 138-139 et la jurisprudence citée

<sup>44</sup> Jean-François NEVEN, France LAMBINET et Steve GILSON, *op. cit.*, p. 448 et la jurisprudence citée

<sup>45</sup> CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 10.5.2017, R.G. n°2015/AB/253, p.17

<sup>46</sup> CT Liège, 15<sup>e</sup> ch., 12.3.2009, R.G. n°034757, p.42, juportal

<sup>47</sup> Version en vigueur avant la modification de cette disposition par la loi du 7.4.2023 (M.B., 15.5.2023, 2<sup>e</sup> éd. – vig. 1.6.2023)

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

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

*2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes:*

*a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;*

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

*c) en raison de la gravité des faits. »*

### **6.2.2. La décision du premier juge**

Le premier juge a rejeté la demande d'indemnité pour les motifs suivants :

*« (...) Le tribunal relève que le rapport du 18 octobre 2019 rédigé par IDEWE (pièce 21 CPAS) a été précédé d'une enquête fouillée constituée de l'audition des deux protagonistes principaux (la demanderesse et M.R) ainsi que de celle de nombreux témoins.*

*Le tribunal considère que les constatations et analyses contenues dans ce rapport, rédigé par un organisme indépendant, spécialisé dans les recommandations à fournir à l'occasion de plaintes formelles, notamment pour harcèlement sexuel au travail, sont extrêmement fiables.*

*Il sert donc de base à l'analyse sur la question de savoir si des faits de harcèlement sexuel peuvent être présumés.*

*(...)*

*Les seuls faits avérés sans contestation possible sont :*

- le demandeur met amicalement la main sur l'épaule de ses collaborateurs, hommes et femmes, de manière amicale lorsqu'il s'adresse à eux ;*
- M.R a effectivement envoyé un SMS à la demanderesse, mais le caractère sexuel de celui-ci n'est nullement établi, d'autant qu'un tiers à qui le SMS a été montré par la demanderesse n'y a décelé aucune connotation à caractère sexuel.*

*2.*

*En définitive, force est de constater que la quasi-totalité des plaintes de la demanderesse ne résistent pas à l'examen et que le caractère sexuellement connoté des deux faits avérés et évoqués ci-dessus n'est nullement démontré.*

*Il s'ensuit que la demanderesse ne prouve pas l'existence de faits permettant de présumer un comportement constitutif de harcèlement sexuel au travail (...) »*

### **6.2.3. La décision de la cour**

**6.2.3.1.** M.F prétend avoir été « *victime d'harcèlement sexuel et moral dès l'arrivée de M.R* »<sup>48</sup>, ce qui lui a occasionné un dommage dont elle sollicite la réparation forfaitaire<sup>49</sup>.

Tant M.R que le CPAS soutiennent que les faits reprochés à M.R ne sont pas établis.

**6.2.3.2.** La cour se propose de passer en revue les différents faits invoqués par M.F et qui seraient à ses yeux constitutifs de harcèlement moral et sexuel au travail<sup>50</sup> :

**1°. « M.R a rapidement adopté un comportement inconvenant (...) qui se traduisait, entre autres, par des regards insistants et des commentaires déplacés »**

Cette référence abstraite à un « *comportement inconvenant* », à des « *regards insistants* » et à des « *commentaires déplacés* », tirée d'une perception subjective non autrement étayée est en soi insignifiante. Elle ne permet à la cour d'en apprécier ni le contexte ni la teneur précise, ce qui est pourtant indispensable à toute démarche tendant à vérifier si les conditions d'un harcèlement moral et/ou sexuel au sens de l'article 32ter, al.1<sup>er</sup>, 2° et 3°, de la loi du 4.8.1996, sont réunies.

Le fait n'est pas établi.

**2°. « M.R avait également pour habitude de proférer des propos à caractère sexuel » envers M.F**

A cet endroit, M.F explique que :

- lorsque M.R s'adressait aux membres du personnel, il la présentait tantôt comme « *la plus belle de la maison de retraite* », tantôt comme la « *transsexuelle de la cuisine* » ;
- elle subissait des remarques fréquentes en rapport avec ses origines albanaises, entre autres, lorsque M.R déclara ouvertement « *j'ai une femme africaine mais il me faut une albanaise (...)* » ;
- un collègue de travail a déclaré avoir aperçu à plusieurs reprises « *M.R attendre la fin de son service afin de pouvoir l'observer par la fenêtre tout en ayant des gestes à caractère sexuel* » ;

---

<sup>48</sup> V. conclusions M.F, pp. 5 et 6

<sup>49</sup> V. conclusions M.F, pp. 41-42

<sup>50</sup> V. conclusions M.F, pp. 29-34

- M.R « *faisait également des remarques et commentaires fréquents au sujet de ses tenues auprès des membres du personnel* ».

M.F se contente ici de lancer des accusations diverses en tous sens à l'encontre de M.R sans prendre la peine de les relier à de pièces susceptibles de les corroborer<sup>51</sup>.

Les attestations produites en pièces 5, 6 et 7 de son dossier, que M.F invoque plus loin dans ses conclusions<sup>52</sup> et qui émanent de trois collègues ne sont pas mises explicitement en lien avec l'un ou l'autre de ces faits qu'elle dénonce.

En tout état de cause, ces trois attestations ne sont pas pertinentes.

Dans une première attestation du 4.5.2019, Madame S déclare<sup>53</sup> :

*« (...) J'ai constater qu'il approchet fortement ma collegue avec un comportement bisart pas (...) digne d'un chef de service que a ce jour nous avons jamais vu sa »*

Cette attestation n'est pas conforme au prescrit de l'article 961/2, CJ, en cela qu'elle n'indique pas si Madame S a ou non une communauté d'intérêts avec M.F et qu'elle n'est accompagnée d'aucun document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature. Au-delà de cela, elle livre un regard éminemment subjectif sur un fait dont les contours restent incertains, qui n'est pas situé dans le temps et dans l'espace, que M.R n'a aucune possibilité de contredire et que la cour n'est elle-même pas en mesure d'apprécier.

Dans une deuxième attestation du 5.5.2019, Madame U déclare pour sa part<sup>54</sup> :

*« J'étais en présence avec ma collègue et M.F et le chef (M.R). J'ai entendu, que M.F ce sentait mal à l'aise par à port à ses propos, j'ai entendue dire "j'ai déjà une femme africaine, il me faut une Albanaise" »*

Cette attestation n'est pas non plus conforme au prescrit de l'article 961/2, CJ, en cela qu'elle n'indique pas si Madame U a ou non une communauté d'intérêts avec M.F et qu'elle n'est accompagnée d'aucun document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature. De plus, les propos prêtés à M.R sont tirés de leur contexte et ne sont pas situés dans le temps et dans l'espace. L'autre collègue présente n'est pas identifiée. Là encore, M.R se trouve privé de toute possibilité de contradiction. Dans ces conditions, la cour n'accorde pas la moindre valeur probante à l'attestation en question.

---

<sup>51</sup> V. conclusions M.F, pp. 29-30

<sup>52</sup> V. conclusions M.F, pp. 31-32

<sup>53</sup> Pièce 5 – dossier M.F

<sup>54</sup> Pièce 6 – dossier M.F

Dans une troisième attestation du 6.5.2019, Monsieur R déclare enfin<sup>55</sup> :

*« J'ai vu à deux reprises mon chef M.R à attendre que ma collègue M.F est terminer son services pour la matter avec insistance à la fenêtre et avoir des gestes déplacé.  
J'ai également entendue des collègues dire que le chef se frottait les partie intime en parlant d'elle. »*

Cette attestation n'est pas davantage conforme au prescrit de l'article 961/2, CJ, en cela qu'elle n'indique pas si Monsieur R a ou non une communauté d'intérêts avec M.F et qu'elle n'est accompagnée d'aucun document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature. Par ailleurs, le constat de « *gestes déplacés* » est vague et traduit une vision subjective invérifiable. Quant à l'écho donné à une rumeur, il témoigne tout au plus d'une éventuelle rumeur, non de la réalité de son objet. La cour ne prête par conséquent aucune valeur probante à cette dernière attestation.

M.F ne prouve donc pas le fait allégué.

**3°. Elle « a subi des attouchements de sa part en ce que ce dernier avait pour habitude de prendre sa main ou encore de lui toucher l'épaule lorsqu'il s'adressait à elle »**

M.R conteste ces attouchements prétendus, mais confirme « *poser sa main sur l'épaule des gens à qui il s'adresse (...) avec tout le monde et sans mauvaise intention* »<sup>56</sup>. Le SEPPT souligne aussi dans le même sens dans son avis du 18.10.2019 « *qu'un seul des comportements, mettre la main sur l'épaule, est reconnu par les témoins et que ce comportement n'était pas adopté uniquement avec M.F, mais avec tout le monde, hommes et femmes, de façon amicale* »<sup>57</sup>.

M.F ne démontre par contre pas que M.R avait aussi pour « *habitude de prendre sa main* ».

**4°. M.R avait pour habitude de se frotter et de se toucher les parties intimes lorsqu'il mentionnait [M.F] lors de discussions avec les membres du personnel**

M.F épingle ce fait en page 30 de ses conclusions sans référence aucune à l'une ou l'autre pièce du dossier qui le confirmerait<sup>58</sup>. En outre, par identité de motifs avec ce qui a dit *supra* à ce sujet, la cour n'attache aucune crédibilité aux rumeurs colportées par Monsieur R dans son attestation du 6.5.2019.

---

<sup>55</sup> Pièce 7 – dossier M.F

<sup>56</sup> V. avis du SEPPT du 18.10.2019, pièce 21, p.5 – dossier CPAS

<sup>57</sup> V. avis du SEPPT du 18.10.2019, pièce 21, p.6 – dossier CPAS

<sup>58</sup> V. conclusions M.F, p.30

Le fait n'est pas prouvé.

**5°. Elle a reçu pendant les heures de travail « des messages à connotation sexuelle » de la part de M.R**

M.F cite à ce sujet le message suivant envoyé par SMS : « *si on s'entend si bien, qu'est-ce qu'on attend pour agir ? (...) Est-ce qu'il te faut 50 cent pour me répondre ?* »<sup>59</sup>. Elle en avait déjà fait état dans sa plainte à la police du 6.5.2019 pour harcèlement sexuel.

Bien que M.F n'ait pas conservé trace de ce message, son existence n'est pas contestée par M.R. En revanche, il rejette l'interprétation qu'en donne M.F et se défend de toute avance sexuelle.

La cour observe que ce message ne comporte en lui-même aucune connotation sexuelle explicite. A défaut de pouvoir restituer son contexte, ce message demeure parfaitement insignifiant. Les déclarations changeantes de Monsieur C<sup>60</sup> à propos de ce message ne changent rien à cette donne.

**6.2.3.3.** De l'analyse qui précède, la cour infère que M.F échoue à établir des faits qui permettraient de présumer l'existence de harcèlement sexuel au travail. La seule circonstance que M.R avait l'habitude de poser la main sur l'épaule des gens à qui il s'adresse ne semble présenter en la cause aucune connotation sexuelle et, au surplus, n'apparaît pas comme ayant constitué un comportement « *non désiré* ».

M.F n'établit pas davantage des faits qui permettraient de présumer l'existence de harcèlement moral au travail au sens de l'article 32ter, al.1<sup>er</sup>, 2°, de la loi du 4.8.1996. Elle ne s'en explique d'ailleurs pas et entretient tout au long de ses conclusions une certaine confusion entre harcèlement sexuel et harcèlement moral.

M.F n'est dès lors pas fondée à réclamer l'octroi d'une indemnité équivalente à trois mois de rémunération sur la base de l'article 32decies, §1/1, al.2, 2°, de la loi du 4.8.1996.

**6.3. La demande d'intervention et garantie du CPAS à l'égard de M.R (second appel principal)**

Devant le premier juge, le CPAS avait appelé M.R en intervention et garantie et le tribunal avait déclaré la demande incidente sans objet.

En appel et à titre subsidiaire, si la cour devait le condamner à quelque montant que ce soit du fait de fautes déclarées établies dans le chef de M.R, le CPAS demande de condamner

---

<sup>59</sup> V. conclusions M.F, p.34

<sup>60</sup> Comp. pièce 17 du dossier CPAS et pièce 18 du dossier M.F

M.R à le garantir de toutes sommes auxquelles il serait condamné en principal, intérêts et frais, et à lui rembourser les sommes que le CPAS serait le cas échéant amené à devoir payer à M.F suite l'arrêt à intervenir.

Au vu de ce qui a été décidé *supra*, l'appel principal du CPAS est sans objet.

#### **6.4. Les dépens**

**6.4.1.** Conformément à l'article 1017, al.1<sup>er</sup>, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

Aux termes de l'article 1018 CJ, les dépens comprennent l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 CJ.

L'article 1022, al.2, CJ, dispose que le Roi établit les montants de base, minima et maxima de l'indemnité de procédure « *en fonction notamment de la nature de l'affaire et de l'importance du litige* ».

L'article 1021, al.1<sup>er</sup>, CJ, ajoute que les parties peuvent déposer un relevé détaillé de leur dépens respectifs, y compris l'indemnité de procédure telle que prévue à l'article 1022 et qu'en ce cas le jugement contient la liquidation des dépens.

L'article 1<sup>er</sup>, al.2, de l'arrêté royal du 26.10.2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1<sup>er</sup> à 13 de la loi du 21.4.2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat, dispose que les montants de l'indemnité de procédure sont fixés par lien d'instance, à l'égard de chaque partie assistée par un avocat.

Pour la détermination du montant de l'indemnité de procédure, une distinction est faite par les articles 2 et 3 de l'arrêté royal du 26.10.2007 selon que la demande est ou non évaluable en argent. Lorsque la demande est mixte, en ce sens que l'action porte à la fois sur une demande qui n'est pas évaluable en argent et sur une demande évaluable en argent, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure sur la base de la demande pour laquelle l'indemnité la plus élevée est due<sup>61</sup>.

L'article 1022, al.3, CJ<sup>62</sup>, prévoit qu'à la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation du juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire, soit augmenter l'indemnité, sans pour autant dépasser les montants maxima et

---

<sup>61</sup> Cass., 2<sup>e</sup> ch., 11.5.2010, R.G. n° P.10.0109.N, juportal

<sup>62</sup> tel que remplacé par l'article 7 de la loi du 21.4.2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat et modifié par l'article 2 de la loi du 22.12.2008 modifiant le Code judiciaire en ce qui concerne la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat

minima prévus par le Roi, et que dans son appréciation le juge tient compte de quatre critères :

- la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité ;
- la complexité de l'affaire ;
- les indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause ;
- le caractère manifestement déraisonnable de la situation.

Le juge ne peut pas, sur la base de cette disposition, condamner une partie à payer à l'autre une indemnité de procédure supérieure au montant de base fixé par le Roi sans motiver spécialement cette décision, cela même si la partie condamnée au paiement n'a pas contesté ce montant<sup>63</sup>.

Le juge apprécie souverainement l'interprétation qu'il convient de donner des critères visés à l'article 1022, al.3, CJ, mais la Cour de cassation vérifie néanmoins s'il n'a pas tiré des conséquences injustifiées des constatations posées<sup>64</sup>. Les critères visés à l'article 1022, al.3, CJ, sont des critères précis qui doivent baliser l'appréciation du juge de manière à garantir le maintien et même l'amélioration de l'accès à la justice.

**6.4.2.** C'est M.F qui succombe et qui sera par conséquent condamnée aux dépens d'appel du CPAS et de M.R.

M.R demande à la cour de condamner M.F aux dépens de l'instance en fixant l'indemnité de procédure à son montant maximal, soit 1.680 €, compte tenu des allégations mensongères nuisant à sa réputation, des charges financières supportées durant la présente procédure et du caractère volumineux, mais poreux du dossier de M.F qui ne comporte aucun élément nouveau par rapport au jugement entrepris.

A vrai dire, M.R ne rattache les différentes critiques qu'il formule à aucun des quatre critères visés à l'article 1022, al.3, CJ. Il n'appartient pas à la cour d'y suppléer. La demande tendant à fixer l'indemnité de procédure à son montant maximal est partant rejetée.

Tout en visant le montant de base, le CPAS liquide l'indemnité de procédure au même montant de 1.680 € que M.R pour l'appel. Ce montant est erroné. Le montant de base prévu par l'article 2 de l'arrêté royal du 26.10.2007 pour les demandes évaluables en argent de 2.500,01 € à 5.000 € s'élève à 975 €<sup>65</sup>.

Les parties semblent cependant perdre de vue que la demande de M.F est mixte, vu que la demande qui tend à imposer l'arrêt immédiat et définitif de la relation de travail avec M.R

---

<sup>63</sup> V. en ce sens : Cass., 1<sup>ère</sup> ch., 18.6.2021, R.G. n°C.20.0579.N, juportal

<sup>64</sup> V. en ce sens : Cass., 2<sup>e</sup> ch., 3.9.2019, R.G. n° P.19.0205.N, juportal

<sup>65</sup> montant indexé en vigueur depuis le 1.11.2022

constitue sans conteste une demande non évaluable en argent. Pour cette demande, c'est à l'article 3 de l'arrêté royal du 26.10.2007 qu'il faut se référer. Or, le montant de base qu'il fixe s'élève à 1.800 €<sup>66</sup> et est ainsi supérieur à celui retenu pour la demande évaluable en argent.

La cour liquidera donc les dépens d'appel du CPAS et de M.R à la somme de 1.800 € pour chacun.

**PAR CES MOTIFS,  
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel principal de Madame L F recevable ;

Donne acte aux parties de ce que la demande tendant à imposer l'arrêt immédiat et définitif de la relation de travail est devenu sans objet ;

Déclare l'appel principal de Madame L F non fondé pour le surplus et l'en déboute ;

Déclare les appels incidents du CPAS de Tubize et de Monsieur R R recevables, mais non fondés ;

Déclare sans objet l'appel principal du CPAS de Tubize ;

En application de l'article 1017, al. 1<sup>er</sup>, CJ, condamne Madame L F au paiement des dépens d'appel du CPAS de Tubize et de Monsieur Romuald RURA liquidés à :

- 1.800 € pour le CPAS de Tubize et 1.800 € pour Monsieur R R, en ce qui concerne l'indemnité de procédure ;
- 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Ainsi arrêté par :

C. A, conseiller,  
J. E, conseiller social au titre d'employeur,  
N. S. H, conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de J. A, greffier

---

<sup>66</sup> montant indexé en vigueur depuis le 1.11.2022

J. A,            N. S. H,            J. E,            C. A,

et prononcé, en langue française à l’audience publique extraordinaire de la 6<sup>ème</sup> chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 25 juillet 2023, où étaient présents :

C. A, conseiller,

J. A, greffier

J. A,

C. A,