

N° 2010/1896

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 22 JUIN 2010

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Article 578,1°(b) du Code judiciaire
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

1. D

**Premier appelant au principal,
Premier intimé sur incident,**
représenté par Me Simon Nicolas loco Me Van Olmen Chris à
Bruxelles.

2. La S.A. de droit public LA POSTE, dont le siège social est
établi à 1000 BRUXELLES, Centre Monnaie,

**Seconde appelante au principal,
Seconde intimée sur incident,**
représentée par Me Simon Nicolas loco Me Van Olmen Chris à
Bruxelles.

Contre :

D

**Intimé au principal,
Appelant sur incident,**
représenté par Maître Loth Thierry, avocat à Mons.

★

★

★

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

La présente décision applique notamment les dispositions suivantes :

- Le code judiciaire,
- La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- La loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

Par requête reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 3 décembre 2007, M. O. D et la Poste S.A. ont formé appel contre le jugement prononcé le 30 avril 2007 par le Tribunal du travail de Bruxelles, 18^{ème} chambre (R.G. 73603/04).

Le 9 décembre 2008, une ordonnance –notifiée aux parties le 10 décembre 2008- a acté le calendrier conjoint de mise en état des parties en vue de plaider le dossier à l'audience publique du 09 février 2010. Les parties appelantes, M. O. D et la Poste S.A., ont déposé des conclusions le 31 mars 2009 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 30 septembre 2009, ils n'ont pas déposé de dossier au greffe de la Cour. La partie intimée, M. P. D a déposé des conclusions le 3 novembre 2008 et le 30 juin 2009 ainsi que des conclusions additionnelles et de synthèse le 8 janvier 2010 ; elle a déposé un dossier à l'audience publique du 9 février 2010.

Les parties ont comparu et plaidé à l'audience publique du 09 février 2010 en présence de M. M. Palumbo, avocat général. Après clôture des débats, le Ministère public a rendu son avis écrit au greffe de la Cour le 12 mars 2010 auquel la partie intimée a répliqué en date du 8 avril 2010 et la partie appelante a répliqué en date du 9 avril 2010, la cause a été prise en délibéré le 13 avril 2010.

II. MOTIVATION

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. La recevabilité

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier que le jugement dont appel ait été signifié.

L'appel principal introduit dans les formes et délais légaux est recevable.

L'appel incident introduit par voie de conclusions est également recevable.

2. Les faits

1.
Monsieur D ci-après l'intimé, a débuté sa carrière à LA POSTE le 26 novembre 1973 comme percepteur à l'office des chèques postaux jusqu'en 1980. Il a réussi, cette année là, l'examen de rédacteur. Il a été alors appelé à la direction centrale à Bruxelles (Centre Monnaie). Le 2 janvier 1985, il est devenu chef de section adjoint et est nommé percepteur B à Givry. Le 2 janvier 1986, il a été promu chef de section et a été installé au bureau de Mons I. Le 1^{er} septembre 1986, il a été promu percepteur au bureau de Lens.

Le 1^{er} mai 1987, il a fait l'objet d'un déplacement par mesure d'ordre et s'est trouve affecté au bureau de Bruxelles III.

Le 1^{er} août 1988, il a été mis en poste à Leval-Trahegnies.

2.

Le 1^{er} février 1990, il a été affecté au bureau de Binche I, où un incident grave est intervenu en date du 22 juin 1990.

Cet incident certes important dans la carrière de l'intimé, car il a entaché sa réputation, ne concerne pas directement la présente procédure mais a néanmoins influencé sa carrière.

Suite à cet incident, le 26 juin 1990 le directeur régional des postes de Charleroi a notifié à l'intimé une décision de déplacement par mesure conservatoire au bureau de Poste de La Louvière en qualité de percepteur principal.

Le 14 février 1991, le directeur régional des postes de Charleroi a établi une proposition de déplacement par mesure d'ordre à l'égard de l'intimé en raison du « comportement de Monsieur D., Ptp A au bureau de Binche I le 22 juin 1990 ayant provoqué à cette date un arrêt de travail du personnel audit bureau ».

Il est précisé que « la présente proposition est indépendante de l'action disciplinaire qui ne pourra être entamée que lorsque la justice se sera prononcée, et a pour but de permettre à Monsieur D. d'exercer son droit de recours ».

Le 11 mars 1991, l'intimé a demandé le retrait de la mesure d'ordre proposée.

Le 25 juin 1991, la chambre de recours a examiné la proposition de déplacement et a émis l'avis suivant :

« (...) qu'il y a lieu d'acter que c'est Monsieur D. qui a porté en marge sur l'ordonnance de non-lieu ainsi que sur le pro-justitia, les annotations manuscrites au stylo bille rouge et qui a souligné certains passage au stylo bille rouge et à l'aide d'un surligneur vert ; que c'est avec ces surcharges que les documents ont été remis à M. le Directeur régional de Charleroi. Que le dossier clôturé par une ordonnance de non-lieu révèle une manière d'agir inhabituelle et susceptible d'engendrer des incidents au sein d'un bureau de poste.

Que les constatations du Ptp A ppal de La Louvière I permettent d'espérer une amélioration qui sera sans doute bénéfique pour l'intéressé au bout d'une année. Qu'en conséquence, il y a lieu de déplacer Monsieur D. par mesure d'ordre pour 6 membres sur 7 ».

Le 16 juillet 1991, le ministre s'est déclaré « d'accord avec la majorité de la Chambre de recours pour le déplacement par mesure d'ordre de l'intéressé à La Louvière I ».

L'intimé a introduit un recours contre cette décision devant le Conseil d'Etat.

Ce recours a été rejeté par un arrêt du 7 décembre 1994.

3.

Le 1^{er} novembre 1996, l'intimé a été affecté au bureau de Braine-le-Château.

L'intimé a été ensuite envoyé en mission à Bruxelles dans le projet « Proof of Delivery ».

4.

Le 1^{er} septembre 2002, il a été affecté, pour convenance de service, au bureau de la Hulpe en qualité de percepteur

Le 2 octobre 2002, l'intimé a adressé aux zones managers, Messieurs R. et D., un rapport de reprise de gestion.

Ce rapport signalait les difficultés rencontrées dans le chef de deux membres du personnel, Mesdames C. et D..

Le 14 octobre 2002, les deux zones managers ont demandé des explications à l'intéressé (formulaire d'informations – modèle 9).

Le 14 février 2003, l'intimé a établi un rapport complémentaire reprenant les griefs vis à vis de Madame C..

Le 20 février 2003, un nouveau formulaire d'information (modèle 9) a été adressé à l'intimé.

Le 4 mars 2003, il a été reçu par les deux zones managers.

Le supérieur hiérarchique de l'intimé, Monsieur D., l'a mis en congé d'office :

- du 12 mars au 21 mars 2003,
- du 24 mars au 4 avril 2003,
- 12 jours à partir du 7 avril,
- 6 jours à partir du 24 avril.

Les congés d'office ont été prolongés par Monsieur D. jusqu'au 11 mai 2003.

A deux reprises, l'intimé a été reconvoqué par sa hiérarchie en vue d'une réunion le 8 avril et le 16 avril 2003.

Le 16 avril 2003, l'intimé a reçu un blâme avec menace de rétrogradation. Un recours a été introduit devant le Conseil d'Etat, en date du 6 juin 2003.

Le 7 avril 2003, l'intimé avait déposé plainte pour harcèlement moral contre Monsieur D., premier appelant, auprès de l'Inspection Médicale du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

L'intimé s'est plaint de l'attitude hostile de la part de son supérieur hiérarchique, dans le cadre de faits qui sont intervenus durant la période du 2 octobre 2002 date à laquelle il a remis un rapport de reprise de gestion concernant les difficultés relationnelles avec Mesdames C. et D. et le 12 mars 2003 date de sa mise en congé d'office.

Cette plainte a été transmise par la suite au service de prévention psycho-social de la Poste.

Ce service dirigé par Madame L., conseiller en prévention, n'a pas reconnu le harcèlement moral mais a recommandé à La Poste de maintenir l'intimé dans son poste au Centre Monnaie ou dans un poste équivalent mais en tout état de cause, de ne plus lui donner la gestion d'un bureau ou d'un service sans une formation complémentaire en people management.

5.

Par courriel du 9 mai 2003, l'intimé a été invité à se rendre en mission dans un autre service à Bruxelles.

Le transfert s'est effectué le 12 mai 2003 alors que le « transfert » de LA HULPE à Bruxelles n'a été notifié que le 28 juillet 2003.

L'ordre d'utilisation a été contesté devant le Conseil d'Etat. Le recours a été rejeté le 16 décembre 2008.

Le 22 mars 2004 et le 23 mars 2004, Monsieur D^{...} a lancé citation contre la Poste et le premier appelant du chef de harcèlement moral.

6.

Par proposition du 17 mai 2004, l'intimé a, par mesure conservatoire, été envoyé à RUMES. Il en a été avisé le 21 juin 2004. Il a introduit le 28 juin 2004 un recours en extrême urgence au Conseil d'Etat. Ce recours a été rejeté le 7 juillet 2004.

Le 20 octobre 2004, la Poste a décidé d'affecter définitivement l'intéressé au Bureau de poste de RUMES. Cette décision a été attaquée devant le Conseil d'Etat le 22 décembre 2004. Elle a été annulée le 16 décembre 2008 pour incompétence de l'auteur de l'acte.

L'intimé a fait l'objet d'un rapport d'évaluation négatif « C » suite à un audit effectué au Bureau de Poste de RUMES. Il s'est pourvu devant la Chambre de recours interne de la Poste laquelle a rendu son avis le 20 juin 2005 estimant à l'unanimité que l'évaluation proposée n'était pas fondée.

Il a reçu durant le mois de janvier 2005, 5 modèles 9. Le 3 juin 2005, il en a reçu deux autres. Une proposition de rétrogradation lui a été soumise le même jour.

7.

Il a été retiré de son service et utilisé dans des bureaux à Boussu et Quaregnon.

Le 21 septembre 2005, La Poste lui a notifié une proposition de sanction disciplinaire de rétrogradation au rang 22.

La décision de rétrogradation a été notifiée le 31 janvier 2006.

Il a introduit contre cette décision une demande de suspension et un recours en annulation. La demande en suspension a été annulée. La procédure en annulation a été poursuivie.

8.

Depuis le 1^{er} février 2006, l'intimé exerce la fonction de rédacteur au bureau de

Wavre mail.

Il a encore reçu des modèles 9, les 21 novembre 2007, 27 mars 2008 et 28 mars 2008.

3. Les actions originales

1.

L'intimé a introduit, le 22 et 23 mars 2004, une action devant le Tribunal du travail afin d'entendre donner ordres aux deux appelants de mettre fin au harcèlement moral exercé à son encontre.

L'intimé postulait la condamnation « solidaire, in solidum » des appelants ou l'un à défaut de l'autre, à lui payer :

- la somme fixée ex æquo et bono à 4.000€, du chef de dommage moral, à majorer des intérêts judiciaires à dater de la citation ;
- la somme provisionnelle de 1.525,60€ sur un dommage évalué sous toutes réserves à la somme de 10.000€, sous réserve de statuer sur le surplus ;
- les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

En outre, l'intimé demandait que le jugement soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution.

2.

Par conclusions déposées le 19 mai 2005, le premier appelant a introduit une demande reconventionnelle tendant à la condamnation de l'intimé à lui payer, pour procédure téméraire et vexatoire, une indemnité évaluée *ex æquo et bono* à 4.000€.

3.

Par conclusions additionnelles du 21 février 2006, l'intimé a modifié le dispositif de ses conclusions comme suit :

- inviter la Poste à compléter son dossier par les éléments manquants ;
- lui allouer le bénéfice de ses conclusions antérieures ;
- dire pour droit que la Poste, par le déplacement de l'intimé à Rumes, a modifié unilatéralement ses conditions de travail et qu'il en est de même du fait de sa rétrogradation alors que ces mesures ont été prises pendant la période de protection ;
- dire pour droit que ces mesures sont de nul effet en raison de la violation de la loi conférant une protection spéciale à l'intimé ;
- dire pour droit que la recommandation de la Conseillère en prévention, madame L., était judicieuse et devait être observée par La Poste, à savoir « *maintenir Monsieur D. sur (sic) son poste actuel (à l'époque le centre Monnaie ou tout autre emploi de chef de bureau équivalent en sa nature) et, en tout état de cause, ne plus lui donner la gestion d'un bureau ou d'un service sans une formation complémentaire en people management* » ;
- condamner la Poste à procéder à cette réintégration au centre monnaie, à son rang de chef de bureau (rang 25) ou percepteur, dans les 8 jours de la signification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 1.000€ par jour de retard.

4. Le jugement du Tribunal du travail

Par jugement du 30 avril 2007, le Tribunal du travail :

« en ce qui concerne la demande dirigée contre le premier appelant,

A déclaré la demande recevable mais non fondée.

En ce qui concerne la demande reconventionnelle dirigée contre l'intimé,

A déclaré la demande recevable mais non fondée et a, en conséquence, débouté le premier appelant de sa demande.

En ce qui concerne la demande dirigée contre la Poste,

A décidé que la demande de l'intimé était recevable et partiellement fondée.

Il a considéré que le harcèlement moral était établi et a décidé d'ordonner, avant-dire droit, la réouverture des débats afin d'inviter les parties à s'expliquer sur la demande d'indemnisation.

Il a débouté l'intimé pour le surplus de sa demande et a réservé les dépens ».

5. Les appels

1.

le premier appelant et la Poste ont interjeté appel contre ce jugement :

«

- *en ce qu'il déboute le premier appelant de sa demande reconventionnelle relative aux dommages et intérêts pour appel téméraire et vexatoire ;*
- *en ce qu'il considère que la Poste a modifié unilatéralement les conditions de travail de l'intimé, en raison de la plainte pour harcèlement de celui-ci ;*
- *en ce qu'il considère que le harcèlement moral de la part de la Poste est établi ;*

En conséquence, la Poste demande qu'il soit dit pour droit qu'elle n'a pas modifié unilatéralement les conditions de travail de l'intimé et qu'elle ne s'est pas rendue coupable de harcèlement moral et, dès lors, que l'intimé soit débouté de ses chefs de demande dirigés contre la seconde appelante.

Le premier appelant réclame également la condamnation de l'intimé à lui payer la somme de 4.000€ à titre de dommage et intérêts.

Enfin, les appelants postulent la condamnation de l'intimé aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure ».

2.

L'intimé a introduit, par voie de conclusions un appel incident. Il considère en effet que c'est à tort que le premier juge n'a pas considéré qu'il était déjà victime de harcèlement durant la première phase des faits litigieux et qu'il ne pouvait

être réintégré dans sa fonction.

L'intimé a modifié sa demande en cours d'instance. Il souhaite à présent entendre dire pour droit que son recours dirigé contre le premier appelant est devenu sans objet vu que ce dernier ne fait plus partie du personnel de la Poste.

L'intimé demande également qu'il soit ordonné à la Poste :

- de mettre fin au harcèlement moral exercé à son encontre et ce, à dater au plus tard du jour de la signification de l'arrêt à intervenir ;
- de le réintégrer, rétroactivement, à son rang de percepteur et avec son ancienneté.

L'intimé réclame également la condamnation de la Poste aux montants suivants :

- 25.000€ à titre provisionnel plus 5.000€ par an, à dater du 1^{er} janvier 2009, ainsi que les intérêts au taux légal depuis la date moyenne, à titre de dommage moral lié aux faits de harcèlement proprement dit, qui a pris cours en mars 2003 et perdure toujours actuellement ;
- 15.000€ à titre provisionnel plus 5.000€ par an à dater du 1^{er} janvier 2009, ainsi que les intérêts au taux légal depuis la date moyenne, à titre de dommage moral lié à sa rétrogradation, privé de son rang de percepteur, en raison du harcèlement, dommage qui a pris cours en février 2006 ;
- 25.000€ à titre provisionnel et la désignation d'un expert-comptable pour l'établissement définitif des montants perdus, à titre de perte de rémunérations et avantages ;
- 1€ à titre provisionnel et réserver à statuer jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de la pension, moment où son préjudice pourra être apprécié *in concreto*, à titre de perte de pension ;
- 1€ et des réserves jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 65 ans, à titre de perte de valeur sur le marché de l'emploi.

L'intimé demande qu'il soit réservé à statuer sur le surplus et que les appelants soient condamnés aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

6. Fondement

6.1. La position des parties

Celle-ci est parfaitement résumée par le Ministère public en son avis écrit (p. 4 à 9). La Cour s'y réfère expressément.

6.2. L'avis du Ministère public

Après avoir minutieusement examiné la situation de l'intimé lequel a porté plainte auprès de l'inspection médicale pour harcèlement moral le 7 avril 2003 et intenté une action judiciaire contre le premier appelant et la Poste le 23 mars 2004, eu égard à la protection dont il bénéficiait en application de l'art. 32tredecies §1^{er} et 2 de la loi du 4 août 1996, le Ministère public conclut en ces termes :

« En conclusion, la Poste a eu recours de manière abusive à l'arsenal des sanctions administratives. Monsieur D., certes un travailleur « difficile », n'a pas bénéficié de l'encadrement préconisé par Madame L..

L'employeur pouvait naturellement ne pas tenir compte des observations de cette personne mais il devait assurer à Monsieur D. un environnement professionnel adapté. Face à la modernisation accélérée de la vie, la Poste a certainement et efficacement procédé à une modernisation de son mode de fonctionnement mais elle a réagi archaïquement en ayant recours à l'escalade dans la prise des mesures disciplinaires. La réponse aux difficultés d'adaptation de Monsieur D. a été celle d'une autorité « à l'ancienne », la gestion des ressources étant, en l'espèce, déficiente.

Le harcèlement moral était prouvé dans le chef de La Poste, il y a lieu d'accorder une indemnité pour le préjudice subi.

Compte tenu de la durée du « harcèlement » vécu par l'intimé, l'indemnité sera supérieure à 6 mois de traitement.

Les montants des condamnations approchent souvent dix milles euros. Cependant, la durée fort longue du harcèlement permet à la Cour d'opter pour une indemnisation bien supérieure. Les 25.000€ provisionnels plus 5.000€ par an à partir du 1^{er} janvier 2009 son excessifs.

Nous estimons, par contre que Monsieur D. (le supérieur hiérarchique) ne s'est pas rendu coupable de conduites répétées et abusives. L'appréciation de madame L. peut être confirmée.

Le fait que Monsieur D. (le supérieur hiérarchique) ne se soit pas prononcé dans un sens favorable à l'intimé n'a pas pour conséquence de rendre le harcèlement moral existant.

L'intimé estime pouvoir invoquer l'article 159 de la Constitution ou l'article 1382 du Code civil pour réclamer des dommages et intérêts distincts de la réparation qui lui serait accordée sur base de la loi du 4 août 1996.

Mon office ne peut suivre ce raisonnement car il aboutirait à nier l'autorité de la chose jugée des arrêts du Conseil d'Etat.

Les actes administratifs contestés ont été déclarés légaux par la haute Juridiction administrative.

Invoquer le non-respect de la loi de 1996 ne peut aboutir à écarter des actes administratifs dont la légalité a été confirmée.

Il y a lieu de ne pas perdre de vue que le contrôle juridictionnel de l'administration à un caractère incident.

Le raisonnement aurait pu être différent si l'intimé avait invoqué l'illégalité des actes administratifs sans les contester devant le Conseil d'Etat. Dans cette hypothèse, la Cour du travail, si elle avait estimé ces actes illégaux, aurait pu refuser de les appliquer. Ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Le même raisonnement doit être tenu quant à l'application éventuelle de l'article 1382 du Code civil.

Les actes administratifs ayant été « jugés » légaux, on ne peut retenir aucune faute dans le chef de l'administration.

La demande de l'intimé doit être écartée.

CONCLUSION :

- *L'appel de LA POSTE est recevable et partiellement fondé.*
- *L'appel de Monsieur D. est recevable et fondé.*
- *Son appel incident est recevable et non fondé. L'action de Monsieur D. n'est pas vexatoire à son égard.*
- *L'appel incident de Monsieur D. est recevable et partiellement fondé ».*

6.3. Les répliques des parties**A. La Poste :**

- conteste d'abord le fait que le déplacement provisoire de l'intimé à Rumes constituait une mesure disciplinaire.

Alors que ce déplacement à Rumes s'est fait en vertu d'un ordre d'utilisation par mesure conservatoire du 21 juin 2004 (pièce 29 de l'intimé) en raison du préavis de grève déposé par le personnel du bureau de Braine-le-Château à la suite de l'annonce du retour de l'intimé.

Le Conseil d'Etat a confirmé ce point de vue dans son arrêt du 7 juillet 2004 (p.3 dossier de la Poste).

- relève que le Ministère public n'a pas eu égard à la nature statutaire de la fonction exercée par l'intimé, laquelle implique le droit dans le chef de la Poste de le déplacer à Rumes dans l'intérêt du service.

Surtout, il remet en question l'autorité de chose jugée qui s'attache à l'arrêt de 7 juillet 2004, alors qu'il reconnaît lui-même dans son avis (p. 14) qu'il ne peut être question de remettre en cause la légalité des actes administratifs entérinés par le Conseil d'Etat.

- conteste ensuite :
 - l'analyse du Ministère public selon laquelle les faits postérieurs à la citation devraient être pris en considération (p.13). Il s'agit là manifestement de demandes nouvelles non visées par la citation et dès lors, par nature, irrecevables ;
 - les propos de Monsieur l'Avocat général lorsque celui-ci n'hésite pas à lui reprocher un mode de fonctionnement « archaïque » et une gestion des ressources humaines déficiente.

Il ne peut en effet être reproché à la Poste d'avoir respecté le statut applicable à l'intimé.

Selon son point de vue, il est évident que les différents arrêts rendus par le Conseil d'Etat sont revêtus de l'autorité de chose jugée. Celle-ci est toutefois relative en ce sens qu'elle n'existe que pour autant qu'il y ait identité de cause, d'objet et de parties (M. LEROY, Contentieux administratif, 4^{ème} éd., 2008, pp. 756 et s.).

La Poste relève encore que si, dans l'absolu, il est théoriquement possible qu'une décision dont la légalité est confirmée puisse s'inscrire dans un contexte de harcèlement, tel n'est manifestement pas le cas en l'espèce.

La Poste estime qu'en toutes hypothèse, l'intimé n'est fondé à réclamer ni des dommages et intérêts, ni sa réintégration, sur la base des articles 159 de la Constitution et 1382 du Code civil, étant donné que la Cour de céans est saisie en vertu de la loi du 4 août 1996 (article 578, 11° du Code judiciaire) et que les chefs de demande étrangers au prétendu harcèlement sortent dès lors de son champ de compétence *ratione materiae*.

Enfin, quant aux indemnités réclamées sur la base de la loi du 4 août 1996, la Poste partage l'avis du Ministère public lorsque celui-ci indique que le montant de 25.000€ provisionnels plus 5.000€ par an à partir du 1^{er} janvier 2009 est excessif et estime cependant que les six mois de traitement retenus par Monsieur l'Avocat général sont également excessifs.

A titre subsidiaire, elle propose à la Cour de retenir le montant de 4.000€.

B. L'intimé développe d'abord à nouveau les mêmes arguments que ceux largement développés en termes de conclusions estimant que le Ministère public présente, du moins certains faits, de manière tronquée.

Cette critique a principalement pour objet le fait que le Ministère public considère qu'il était un travailleur « difficile ».

Ensuite, il reproche au Ministère public que, relativement aux actes de harcèlement du premier appelant et de la Poste pour la période (septembre 2002 – mai 2003), son avis est dépourvu de toute motivation. Il rappelle, à nouveau, sa position largement développée en termes de conclusions et conclut, pour cette période sur base des pièces déposées, à l'existence d'actes de harcèlement.

Enfin, il conteste les conclusions du Ministère public en ce qu'il estime que les actes administratifs déférés, sans succès, devant le Conseil d'Etat ont été « déclarés légaux » et la Cour de céans ne pourrait plus exercer son contrôle alors que :

- la Cour de cassation dénie l'autorité de chose jugée des arrêts de rejet du Conseil d'Etat à l'égard des Cours et tribunaux de l'Ordre Judiciaire. Selon la Cour de cassation, une condition de l'autorité de chose jugée fait en effet défaut puisqu'il ne peut y avoir identité d'objet entre un recours en annulation et une action soumise aux cours et Tribunaux de l'Ordre Judiciaire (Cass., 9 janvier 1997, R.C.J.B., 2000, 257, note Dominique LAGASSE);
- cette jurisprudence a été confirmée, à l'égard des actes administratifs individuels.

Pour conclure :

- qu'un arrêt de rejet d'un recours en annulation devant le Conseil d'Etat n'est donc pas revêtu de l'autorité de chose jugée ;
- que les décisions litigieuses doivent dès lors être écartées des débats en application de l'article 159 de la Constitution, estimant que rien ne s'oppose en outre à ce qu'il bénéficie d'une réparation en nature ;
- que le même raisonnement peut être suivi *mutatis mutandis* quant à l'application de l'article 1382 du Code civil ;
- qu'il serait du reste absurde de retenir qu'il y a eu harcèlement mais qu'il n'y aurait pas lieu d'appliquer l'article 1382 du Code civil ce qui reviendrait à dire qu'un harcèlement n'est pas, en soi, fautif.

6.4. Décision

Examen de la demande basée sur l'art.32tredecies de la loi du 4 août 1996.

« L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants :

1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

(...)

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre ;

(...).

§ 2. La charge de la preuve (des motifs et des justifications visés au § 1er) incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1er, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

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

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

§ 4. (L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants :

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

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1er et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1er.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice

réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.)
(...)»

A. Remarques préalables

- Le 7 avril 2003, l'intimé a déposé plainte pour harcèlement moral auprès de l'Inspection médicale du S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale. Il bénéficie depuis la date d'introduction de la plainte motivée d'une protection durant une année contre le licenciement et contre une modification unilatérale des conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte.

Avant la fin de cette échéance, l'intimé a lancé citation contre le premier appelant et la Poste, les 22 et 23 mars 2004.

Il continue donc à bénéficier de la protection jusqu'à trois années après le prononcé de jugement coulé en force de chose jugé.

- L'appelant étant agent statutaire est soumis à toutes les dispositions régissant la fonction publique dévolue en sorte que la notion de modification unilatérale des conditions de travail doit s'interpréter eu égard aux spécificités de la nature de la relation de travail qui le lie à la Poste.

A cet égard, le SPF Emploi, travail et concertation sociale indique, dans son commentaire juridique de la loi du 11 juin 2002 et son arrêté royal d'exécution que :

« Contrairement au contrat, la nomination d'un agent statutaire revêt un caractère unilatéral, elle soumet la personne nommée à toutes les dispositions régissant la fonction publique dévolue. A sa nomination, la personne est nommée à un grade particulier et est affectée à un emploi qui correspond à son grade. Un agent statutaire pourrait faire l'objet d'une mutation, c'est-à-dire d'un changement d'emploi (correspondant au même grade) au sein d'une même administration, sans accord ni condition de forme dans la mesure où il s'agit d'une mesure d'ordre intérieur prise dans l'intérêt du service. Par contre, si cette mesure d'ordre intérieur cache en réalité une mesure disciplinaire, l'agent pourrait la contester devant le conseil d'Etat ».

- L'intimé n'a pas demandé sa réintégration sur base de l'art. 32tredecies §4 précités dans les trente jours qui suivent la modification unilatérale des conditions de travail (ce qu'il considère comme tel).

Il ne ressort pas du dossier de pièces des parties qu'une telle demande aurait été formulée par lettre recommandée à la poste. Les recours introduits par l'intimé auprès de la Commission de recours et auprès du Conseil d'Etat ne peuvent tenir lieu de demande de réintégration au sens de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996. La Poste n'a donc pu prendre position sur la demande de réintégration.

- Pour déterminer si l'intimé peut réclamer une indemnisation sur base de l'article 32tredecies, il convient donc d'examiner au préalable si la Poste établit que la modification unilatérale des conditions de travail est justifiée par des motifs étrangers à la plainte.

La Cour examinera d'abord la réalité du harcèlement, c'est-à-dire l'ensemble des faits qui font l'objet de la plainte et de l'action judiciaire dans leur ordre chronologique.

A partir de cet examen, elle est en mesure d'apprécier si la modification unilatérale des conditions de travail est justifiée par des motifs étrangers à la plainte et l'action judiciaire.

Pour ce faire, elle subdivise cet examen en deux périodes tenant compte de l'intervention active de Mme L., conseiller en prévention, laquelle, dans le cadre de la gestion de la plainte, dans son mémorandum du 21 octobre 2003, donne un conseil à la Poste : « Maintenir Monsieur O. D. sur son poste actuel et en tout état de cause ne plus lui donner la gestion d'un bureau ou d'un service sans une formation complémentaire en « people management ».

L'intimé a effectivement presté depuis mai 2003 son activité à Bruxelles, au centre Monnaie.

Dans le cadre de cette activité, il n'était plus chargé de gérer un bureau de poste. Il convient de souligner que la date de cette affectation (mai 2003) est antérieure au rapport de Mme L., conseiller en prévention, rédigé en ce sens (octobre 2003). Néanmoins, la Cour retiendra mai 2003 comme date charnière puisqu'à partir de cette date, la Poste a tenté d'affecter l'intimé dans une fonction où les qualités en « people management » n'étaient plus requises puisqu'elle considérait que ces qualités faisaient défaut dans le chef de l'intimé.

Les deux périodes sont les suivantes :

- 1) septembre 2002 – mai 2003 ;
- 2) à partir de mai 2003,

tout en précisant d'emblée que c'est à tort que la Poste conteste la recevabilité des demandes nouvelles formulées, en cours d'instance, par voies de conclusions additionnelles par l'intimé.

En effet, il ne s'agit pas de demandes nouvelles mais d'une adaptation de la demande originaire relative à des actes de harcèlement dont il considère faire l'objet à la date de la citation en tenant compte des faits nouveaux retenus en cours de procédure qui sont considérés par l'intimé comme des actes de harcèlement.

Il convient, dès lors, d'examiner chronologiquement l'ensemble des faits constitutifs d'actes de harcèlement et non comme le soutient à tort la Poste, uniquement ceux allégués dans la citation introductive d'instance.

6.4.1. Définition du harcèlement moral au travail

A. Principe

Disposition légale. L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, modifiée par la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail dispose que l'on entend par harcèlement moral au travail, « *les conduites abusives et répétées de toute origine, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux,*

ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Interprétation

- Le harcèlement moral proprement dit apparaît lorsque le travailleur qui en est victime perçoit la malveillance dont il est l'objet, c'est-à-dire lorsque le refus de communication est manifeste et humiliant, lorsque les critiques portant sur le travail deviennent méchantes et que les attitudes deviennent injurieuses. Les conséquences sur l'individu sont beaucoup plus graves dès que le travailleur prend conscience qu'il y a « intention de nuire » (J.Ph. Cordier, « la loi du 11 juin relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail », J.T.T., 2002, p. 383).

Cependant, « il n'est pas abusif de rappeler à un membre du personnel que l'entreprise ou l'institution attend qu'il/elle fournisse les prestations qui font l'objet de son engagement. Il n'est pas non plus abusif, pour un chef de service, de transmettre des instructions qui ont pour effet d'augmenter les contraintes du travail ; par contre, il relève de la responsabilité de la ligne hiérarchique, dans le cadre de la loi du 4 août 1996, de déceler « le stress au travail » devient nocif pour les subordonnés, collectivement ou individuellement, et d'agir pour y remédier, au besoin en avertissant le management, à défaut, on glissera des « contraintes de la production au harcèlement moral » (J. Jacquemain, « La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral au travail », Bulletin social, Août 2002, p.11).

Le harcèlement moral n'existe que lorsque les conduites sont abusives et répétées. Des problèmes de communication ou de relation n'entrent pas dans cette définition (Trib. Trav. Bruxelles, 20 décembre 2004, R.R.D., 2005, 77).

Le harcèlement moral suppose des conduites qui peuvent être objectivées et constituer un abus. L'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à un harcèlement (C. trav. Bruxelles, 16 octobre 2003, *Chron. D.S.*, 2005, 439 ; C. trav. Bruxelles, 5 février 2004, *Chron. D.S.*, 2005 (somm.), 494, note P. BRASSEUR ; Trib. Trav. Liège, 3 juin 2004, *Chron. D.S.*, 2005, 470).

L'appréciation des qualités professionnelles du travailleur relève de l'exercice normal de l'autorité patronale. La circonstance qu'un travailleur est évalué négativement ne peut, en soi, fournir aucun indice de harcèlement abusif (C. trav. Anvers, 22 juin 2004, *R.A.B.G.*, 2005, 1320, note J. HERMAN ; voy. ég. : Trib. Trav. Bruxelles, 30 juin 2005, *Chron. D.S.*, 2005, 476).

B. En l'espèce

a) Première période : d'octobre 2002 – mai 2003

Cette période est, en grande partie, celle visée par la plainte déposée par l'intimé contre son supérieur hiérarchique, premier appelant, en date du 7 avril 2003, auprès de l'inspection médicale du S.P.F. Emploi, Travail et concertation sociale.

L'intimé se plaint d'une attitude « hostile » de la part de son supérieur hiérarchique. Les faits invoqués par l'intimé débutent au 2 octobre 2002, date à

laquelle celui-ci a établi un rapport à l'égard de Mme C et Mme D.. L'intimé se plaint ensuite de la demande d'information – ou modèle 9 – qu'il a reçu le 14 octobre 2002 à la suite des explications fournies par Mme C. et Mme D.. Les autres faits invoqués concernent un second modèle 9 du 20 février 2003, une réunion du 4 mars 2003 entre l'intimé, son supérieur hiérarchique et Monsieur R. et finalement, sa mise en congé d'office à partir du 12 mars 2003

Le 16 avril 2003, la Poste inflige à l'intimé un blâme motivé notamment comme suit :

« Entre novembre 2002 et le 6 mars 2003, n'avoir pas, ou insuffisamment, respecté les engagements souscrits le 27 août 2002, lors de son installation en utilisation provisoire comme percepteur du bureau de la Hulpe, engagements également basés sur les points à renforcer et/ou améliorer tels que communiqués le 31 juillet 2002, et répétés dans les entretiens de suivi, à savoir, notamment :

- La motivation des collaborateurs par une communication verbale bilatérale systématique [en se mettant à la place des autres (mieux rechercher-demander leurs attentes, besoins, sentiments, avis) et en adaptant son attitude et son style de communication en fonction des interlocuteurs et des situations] ;
- La stimulation des collaborateurs en s'aidant de leurs demandes et en les aidant dans leurs besoins avec rapidité et efficacité, surtout en tenant compte des conséquences de ses actions et propres attitudes sur les autres dans le cadre d'un coaching DIRECT ;
- Se porter garant de la bonne entente de l'équipe confiée et de l'acceptation des compétences des collaborateurs, en impliquant et entraînant tous les collaborateurs, en leurs assignant clairement leur rôle, leur responsabilité, en contrôlant, avec respect, l'atteinte par eux des résultats, en les stimulant à trouver les solutions à leurs propres problèmes professionnels, en les assistant quand nécessaire, en leur témoignant reconnaissance par rapport à leurs prestations ;
- Se montrer suffisamment flexible en étant plus souple au niveau des changements, en acceptant de se remettre en cause ».

L'intimé a introduit le 6 juin 2003 un recours en annulation devant le Conseil d'Etat contre la décision, lequel a été rejeté par un arrêt du 16 décembre 2008 (arrêt n°188.829).

Par courriel du 9 mai 2003, l'intimé a été informé qu'il sera en mission au Centre monnaie à Bruxelles à partir du lundi 12 mai 2003. Cet ordre d'utilisation provisoire a fait l'objet d'un recours au Conseil d'Etat qui a été rejeté le 16 décembre 2008 (Arrêt n°188.830).

La Cour rejoint les avis consécutifs et unanimes du Ministère public, tant en instance qu'en appel ainsi que la décision du premier juge et l'avis de Mme L., conseiller en prévention, relativement aux faits qui ont fait l'objet de la plainte et estime que les faits allégués par l'intimé ne sont pas constitutifs de harcèlement moral.

En effet, un élément est incontestablement établi à savoir la maladresse de l'intimé au niveau du management du personnel. Ce problème existe depuis

l'affectation de l'intimé au bureau de Binche I où, le 22 juin 1990, son comportement provoque un arrêt de travail.

Même si à l'issue de la procédure pénale, la plainte déposée par Madame G. a donné lieu à un non-lieu, et les poursuites n'étaient pas « pénalement » justifiées, cela n'empêche que l'intimé a reconnu avoir pris Madame G. par le bras pour la faire sortir de force de son bureau. Ce seul fait, même s'il est anodin suffit pour démontrer une lacune évidente d'ordre relationnel avec le personnel dans le chef de l'intimé.

Ce comportement, épinglé, peut être même déformé par les organisations syndicales, a eu certainement pour effet de donner à l'intimé une réputation de « chef autoritaire et intraitable » qu'il n'a pas manqué d'entretenir par la suite.

De ce fait, l'intimé est responsable des déficiences dont il a fait preuve en ce domaine et cette situation explique, en grande partie, la suite des événements.

Ainsi, un rapport est établi par l'intimé un mois après son arrivée au bureau de la Hulpe, dans lequel il formule des reproches à l'égard de deux agents, Mmes C. et D.. Celles-ci sont interpellées et entendues par le supérieur hiérarchique de l'intimé et son collègue M. R., Zone Manager Mail ;

Des explications sont ensuite demandées à l'intimé et un entretien est projeté entre lui, le supérieur hiérarchique et l'autre Zone Manager Mail, M. R.;

Il résulte de ces explications et de l'entretien, que ce sont les qualités de management de l'intimé qui doivent être mises en cause.

Le Tribunal a relevé, à cet égard :

« Le Tribunal partage l'avis de Mme l'Auditeur du travail lorsqu'elle observe qu' « Un élément qui semble incontestable dans ce dossier est le problème de Monsieur D. (l'intimé) au niveau du management du personnel. C'est cette difficulté qui avait justifié son blâme avec menace de rétrogradation et son déplacement vers le Centre Monnaie en mai 2003 » ».

Le supérieur hiérarchique et son collègue n'ont commis aucun harcèlement en constatant les faiblesses en management de l'intimé.

Madame L., conseiller en prévention, écrit, à cet égard :

« En ce qui concerne votre plainte pour harcèlement moral, je n'ai pas reconnu des faits qui caractérisent spécifiquement le harcèlement moral. A mon sens, les deux Zone Manager vous ont donné une nouvelle chance de faire vos preuves comme Percepteur des Postes. Ils ont essayé de vous aider en vous prodiguant des conseils et en organisant une médiation avec votre personnel. Les décisions administratives ont été prises en accord avec la hiérarchie de Mail et Retail ».

La Poste relève très justement que les critiques formulées par l'intimé quant à une prétendue « orientation » de Madame L. lors de l'enquête, sont totalement dénuées de fondement. En effet, l'intimé déduit à tort de l'expression « une nouvelle chance » utilisée par Madame L., qu'elle n'aurait tenu compte que du point de vue du supérieur hiérarchique, le premier appelant.

Cette expression peut également être interprétée dans le sens que l'intimé a déjà connu précédemment des problèmes dans la gestion du personnel.

La Cour partage totalement la décision du Tribunal du travail, lequel a reconnu l'absence de harcèlement moral dans le chef du supérieur hiérarchique :

« Le Tribunal a également observé que Monsieur D. (l'intimé) aurait lui-même reconnu à l'occasion des discussions avec Madame L. que le travail au Centre Monnaie lui convenait parfaitement, reconnaissant ses lacunes en management, fait qui lui était reproché par Monsieur D. (le premier appellant). Il confirme encore ce fait dans ces dernières conclusions du 12 janvier 2007 :

Dit pour droit que la recommandation de la Conseillère I. était judicieuse et devait être observée par LA POSTE à savoir « maintenir Monsieur D sur son poste actuel (à l'époque le Centre Monnaie ou tout autre emploi de chef de bureau équivalent en sa nature) et en tout état de cause ne plus lui donner la gestion d'un bureau ou d'un service sans une formation complémentaire en people management.

Dès lors, aucun fait de harcèlement moral ne peut être retenu dans le chef de Monsieur D pour la période située entre septembre 2002 et mai 2003. La demande d'indemnisation pour faits de harcèlement moral, n'est pas fondée ».

L'intimé se plaint également que des demandes d'information (« modèle 9 ») lui ont été transmises et de ce qu'il a été mis en congé d'office après les incidents survenus avec son personnel. Dans la mesure où il s'agissait de manquements en people management, les faits relatifs à cette période, ne peuvent être qualifiés de harcèlement moral mais simplement d'une situation ayant pour but de faire le point sur les difficultés relationnelles de l'intimé et d'essayer de trouver des solutions en l'aidant.

Il résulte de ce qui précède qu'aucun reproche ne pouvait être formulé à l'égard du supérieur hiérarchique de l'intimé dans la mesure où il ne faisait que veiller à ce que le travail se déroule correctement.

Les faits ne sont pas plus constitutifs de harcèlement, dans le chef de la Poste. Sur ce point, le jugement entrepris doit être confirmé.

Conclusion : Aucun fait de harcèlement n'est prouvé par l'intimé ni dans le chef du 1^{er} appellant, ni dans le chef de la Poste pour cette période.

b) Deuxième période : mai 2003 jusqu'à aujourd'hui.

Les faits faisant l'objet de cette deuxième période sont parfaitement résumés par le premier juge :

Lors de son occupation au Centre Monnaie, depuis le 12 mai 2003, l'intimé a été placé dans la position humiliante du 15 mars 2004 au 25 juin 2004 de se trouver astreint à être présent dans l'entreprise derrière son bureau mais sans aucune tâche à accomplir.

La demande de renvoi de l'intimé dans son bureau d'attache en avril 2004 a entraîné une réaction négative mais justifiée des organisations syndicales. Sur cette base, La Poste a décidé de le transférer à Rumes, sans formation complémentaire en people management. L'intimé a effectivement pris possession du bureau le 30/08/2004.

L'audit mené au bureau de poste de Rumes fin 2004 a conduit à une évaluation négative de l'intimé alors que l'évaluation portait sur les derniers 18 mois. La commission de recours de la Poste a rendu un avis unanime le 20 juin 2005 concluant que l'évaluation proposée était non fondée.

L'intimé a reçu un modèle 9, le 12 janvier 2005 et quatre autres le 1^{er} mars 2005 pour des affaires concernant des périodes largement révolues.

Il a encore reçu deux modèles 9 le 3 juin 2005 qui ont formé la base d'une proposition de rétrogradation contestée.

Il a ensuite été utilisé en sous-ordre dans des bureaux (Boussu I et Quaregnon I) gérés par des employés n'ayant pas ses titres.

Le 4 mars 2005, il a été annoncé par téléphone qu'il était placé en congé d'office 3 semaines à partir du 7 mars. Après sa période d'incapacité de travail suite à un accident, il a encore été mis en congé d'office jusqu'au 2 juin 2005.

Tant à Rumes, qu'à Quaregnon et Boussu I, il a été occupé dans des lieux situés à une grande distance de son domicile alors que le médecin du travail avait recommandé qu'il soit rapproché de son domicile.

Sa demande de mutation/de promotion dans le cadre « de la phase 1 de Refocus » a été refusée en octobre 2005 sans motif légitime.

Il a fait l'objet d'une rétrogradation et est actuellement occupé en qualité de rédacteur à Wavre, ce qui a engendré une réduction significative de sa rémunération.

L'examen des pièces des dossiers fait apparaître que :

- depuis son entrée en fonction jusqu'en 2003, l'intimé était apprécié par la direction pour ses qualités d'exécutant. Divers rapports élogieux attestent au bon travail fourni par l'intimé sauf dans le domaine de la gestion et particulièrement en « people management ».
- A cet égard, il convient de se référer aux p. 42, 43 et 73 du dossier de l'intimé.

Comme le relève très justement le Tribunal, c'est cette difficulté relationnelle avec le personnel qui a justifié le blâme avec menace de rétrogradation et le déplacement vers le centre Monnaie en mai 2003.

La Cour considère que cette décision de déplacement a été très adéquatement prise par la Poste dans la mesure où elle était justifiée tant par la personnalité de l'intimé que par les exigences du service. A cet

égard, il convient de relever qu'en octobre 2003, Madame L. en sa qualité de conseiller en prévention formulait une recommandation en ce sens.

Jusqu'à cette date, aucun harcèlement moral ne peut être retenu dans le chef de la Poste. Il en va autrement à partir du 15 mars 2004, date à partir de laquelle l'intimé a été obligé d'être présent sur son lieu de travail sans aucune tâche à accomplir.

Il s'agit là d'un premier fait dans l'engrenage complexe du processus de harcèlement.

En effet, le fait d'être totalement inutile dans le cadre de l'exercice de ses fonctions constitue un acte humiliant et dégradant d'autant plus que le travailleur a une personnalité dynamique et ne demande que pouvoir accomplir du travail.

A partir de ce fait, l'engrenage a été enclenché et les faits même si apparemment ils ont donné lieu à des décisions administratives justifiées au regard de la satisfaction du service public, ils n'en sont pas moins constitutifs d'actes récurrents d'humiliation dans le chef de l'intimé qui les subit.

- Le fait de le déplacer dans le bureau de poste de Rumes, « petit bureau pour débutants », suite au refus des syndicats de le voir réintégrer le bureau de Braine-le-Château, alors qu'aucun acte ne pouvait lui être reproché et que la commission de recours a donné un avis unanime concluant que cette mesure ne devait pas être appliquée, constitue une modification injustifiée des conditions de travail et cela même si la décision a été légalement prise par la Poste parce que l'intimé a été traité comme si ce déplacement constituait une sanction et que cette décision a été prise alors qu'il était en période de protection.

Ainsi, en sa qualité d'employeur, la Poste avait l'obligation d'aider l'intimé, soit en lui permettant de suivre une formation adéquate en « people management » afin qu'il puisse exercer en qualité de perceuteur de Poste, soit en le maintenant dans une fonction qui ne le mettait plus en contact avec le personnel mais en veillant à lui fournir du travail. Force est de constater que la Poste a pris une succession de décisions, modifiant les conditions de travail de l'intimé en contradiction avec les conseils de Mme L. chargée d'examiner la plainte déposée par l'intimée le 7 avril 2003.

Cette suite de décisions a eu pour effet de mettre l'intimé dans un environnement professionnel hostile où il s'est senti très mal à l'aise et où ses manquements gestionnaires ont très rapidement refait surface.

- L'évaluation suivant l'audit de fin 2004 lui octroyant un « C » a fait l'objet d'un recours devant la Commission de recours de la Poste. Lors de sa séance du 21 juin 2005, elle a donné l'avis suivant (pièce n°76 du dossier de l'intimé).

« Qu'en ce qui concerne la justification des chefs immédiats :

Les faits défavorables sont des éléments d'appréciation qui doivent servir de base à l'élaboration d'une évaluation C ou D (art. 31). Or, il n'y a aucun fait défavorable inscrit pour la période concernée. Le rapport d'audit est « une photo du bureau » et porte sur une période allant du dernier audit jusqu'à ce-lui qui a lieu le 16/12/2004, soit pour Rumes, environ 18 mois, que M. L n'est en place que depuis le 01/09/2004 et qu'en outre il était absent lors de la visite de l'audit.

Qu'en ce qui concerne le PV du CRC, il s'agit d'un préavis de grève consécutif à des faits qui remontent à sa gestion du bureau de Braine-le-Château, soit à plus de trois ans, et pour lesquels aucun détail ne figure dans le dossier, que suite à ce préavis de grève, déposé en avril 2004, et en vue d'éviter des perturbations, la Poste a estimé nécessaire de déplacer l'intéressé par mesure d'ordre. Que cette mesure n'a pas été prise dans le but de le sanctionner (aucune mesure disciplinaire n'accompagnait la mesure d'ordre), mais bien dans celui de fin à une situation préjudiciable ; qu'elle ne peut donc entrer en ligne de compte pour justifier une évaluation négative.

Qu'en ce qui concerne le rendement quantitatif, les zone managers se sont basés uniquement sur la production annuelle (voir annexes 2, 5 et 7) et que comme précisé plus haut, Monsieur L n'a pris ses fonctions de ptp à Rumes que le 01/09/2004. Qu'il ne peut être tenu responsable des chiffres insuffisants de ses prédécesseurs puisqu'il s'agit de son évaluation et non celle du bureau, que paradoxalement, les meilleurs résultats sont observés dans les 4 derniers mois de l'années (annexe 7 – 2^{ème} page).

Que par conséquent, tous les membres estiment que l'évaluation C n'est pas basée sur des éléments objectifs et que les irrégularités de forme relevées ne peuvent être ignorées.

Que la Commission de recours à l'unanimité est d'avis d'attribuer l'évaluation B pour la période concernée ».

Le 12 janvier 2005, un premier « modèle 9 » a été adressé à l'intimé. Ce dernier y répond immédiatement en s'excusant et en justifiant l'erreur qui lui était reprochée.

Le 1^{er} mars 2005, cinq « modèle 9 » lui ont été adressés. Le contenu de ceux-ci donne l'impression que La Poste cherche le moindre prétexte pour faire des reproches à l'intimé;

- Absence des membres de son bureau à une réunion pour l'implémentation PSV : alors que l'intimé était absent pour maladie et a eu du mal à prévoir une réunion à temps pour tout son personnel ;
- Critique qu'il aurait formulé concernant le poids d'un agent (l'intimé souligne qu'il aurait parlé du « gabarit » de la personne dans un conteste bien précisé).
- Demande d'explications sur les graves manquements relevés par l'audit : l'intimé conteste ce reproche. En outre, par la suite, la Commission de recours lui donnera raison en ce qui concerne l'évaluation.
- Intrusion dans les tiroirs-caisses : l'intimé explique les raisons qui l'amène à le faire.
- Demande de justification d'un manquant de caisse de 350€ constaté le 2 décembre 2004, soit 3 mois auparavant !

Le 3 juin 2005, deux « modèle 9 », lui ont encore été remis (dont un qui semble avoir été rédigé pour des motifs inexistant) concomitamment à la remise de proposition de rétrogradation basée en partie sur les reproches formulés dans ces derniers mod. 9, ne laissant pas la possibilité à l'intimé de se défendre contre les reproches formulés dans ces mod.9.

Pour justifier la proposition de rétrogradation en juin 2005, les éléments suivants ont été invoqués :

- attribution de l'évaluation C suite à l'audit de décembre 2004. *« Des conclusions de cet audit, il appert sur base des faits reflétant un sérieux manque de conscience professionnelle, que vous vous constituerez un risque majeur pour la sécurité du bureau . »* ;
- manque en caisse de 350€ le 09/12/2004 ;
- 3 guichetiers témoignent que Monsieur D. s'autorise des incursions dans les tiroirs-caisses au mépris de toute règle de sécurité ;
- Oubli de commande des fond nécessaires au paiement des pensions ;
- Refus d'adhérer au programme de Stimulation des Ventes ;
- Tentative d'intimidation envers votre guichetière – remarques désobligeantes à un agent quant à son poids – mesures vexatoires qui génèrent un stress exacerbé et un mal-être chez ses agents.

La Cour comme le Tribunal observe que les motifs à l'origine de la proposition de rétrogradation sont donc, d'une part, les manquements constatés dans sa gestion et, d'autre part, son comportement vis-à-vis de ses collaborateurs.

Si la décision administrative de rétrogradation, du 24 janvier 2006, finalement confirmée par arrêt de Conseil d'état apparaît comme justifiée dans la fonction de percepteur de Poste dans laquelle l'intimé avait été replacé et dans laquelle objectivement ses déficiences apparaissaient évidentes, il n'en demeure pas moins que la Poste a manqué à ses devoirs d'employeur prudent et respectueux du bien-être de son personnel en mettant l'intimé dans une fonction pour lequel il était de l'avis unanime inapte.

L'intimé était manifestement mal adapté au nouveau mode de fonctionnement de la hiérarchie dans le cadre d'un groupe de travail où communication et concertation constituent des notions qui l'emportent sur celle d'autorité primaire.

Il incombait à la Poste, soit de lui donner les formations adéquates, soit de le maintenir dans un poste non gestionnaire.

Comme le premier juge et le Ministère public, la Cour considère que l'accumulation d'actes et de décisions objectivement justifiés a néanmoins eut pour effet de placer l'intimé dans un contexte professionnel humiliant et hostile.

La Cour considère que les conditions de travail ont été unilatéralement modifiées par la Poste durant la période de protection et cela indépendamment de la légalité des décisions administratives.

Dès lors, bien que les diverses décisions attaquées devant le Conseil d'Etat aient fait l'objet de recours rejetés, cet ensemble d'actes qui se sont succédés à partir du 15 mars 2004 ont eu pour effet de placer l'intimé dans un environnement professionnel particulièrement néfaste.

La succession de ces actes et décisions même s'ils sont objectivement justifiés dans l'intérêt du service constitue une atteinte insidieuse et destructrice à la personnalité d'un travailleur qui disposait de qualités professionnelles indéniables.

La Poste avait l'obligation de prendre les dispositions utiles dans la mesure de ses moyens pour permettre à l'intimé d'exécuter son travail dans les meilleures conditions.

Suite à la plainte déposée par l'intimée le 7 avril 2003, la Poste était parfaitement informée du problème que posait le maintien de l'intimé dans une fonction gestionnaire, en rapport avec le « people management » mais a pris néanmoins une succession de décisions inappropriées ou du moins très critiquables eu égard au bien-être au travail auquel l'intimé pouvait légalement prétendre.

L'ensemble de ces décisions prises sur plusieurs années a eu pour effet d'atteindre psychologiquement l'intimé alors que, bien informée, la Poste aurait dû être sensible aux difficultés de ce travailleur compétent et plein de ressources dans certains domaines mais difficile à gérer dans d'autres.

La Cour estime d'abord que l'ensemble de ces actes et décisions quoique objectivement justifiées, constituent du harcèlement moral au sens de l'article 32ter de la loi précitée ensuite que la Poste ne prouve pas que la décision de déplacement par mesure d'ordre en qualité de perceuteur au bureau de Rumes, le 20 octobre 2004, alors qu'elle était bien informée de la nécessité de maintenir l'intimé dans une fonction de gestionnaire de dossiers est étrangère au dépôt de la plainte pour harcèlement moral auprès de l'inspection médicale, le 7 avril 2003 et de l'introduction de l'action en justice le 22 mars 2004.

Il en résulte que l'intimé peut réclamer l'indemnité de protection visée à l'article 32tredecies de la loi précitée.

6.4.2. L'indemnisation de l'intimé

L'indemnisation doit s'examiner au regard de l'article 32tredecies §4 2° (sub. 6.4.1).

En l'espèce, l'intimé fait choix d'une réparation du préjudice réellement subi. Dans ce cas, la charge de la preuve lui incombe.

La Cour a constaté l'existence d'actes et de décisions constitutifs de harcèlement moral à partir du 15 mars 2003 jusqu'au moins le 28 mars 2008, date à laquelle l'intime a encore reçu un modèle 9 alors qu'il exerce la fonction de rédacteur au bureau de Wavre mail.

Préalablement, la Cour doit opérer une distinction importante :

D'une part, le dommage résultant du processus de harcèlement moral, étant en l'espèce l'ensemble d'actes et de décisions administratives dont la légalité est confirmée et intrinsèquement non fautif dans le chef de la Poste.

Il s'agit du dommage moral s'analysant comme la souffrance, la pénibilité d'un travail exercé dans un milieu hostile ou du moins inadapté à la personnalité de la victime ainsi que du dommage matériel lié à cette circonstance.

D'autre part, le dommage lié à la décision de rétrogradation dont la légalité a été confirmée par le Conseil d'Etat et lequel ne peut donner lieu à réparation.

Ainsi, toutes les décisions administratives confirmées par le Conseil d'Etat sont définitives et revêtent l'autorité de la chose jugée.

L'intimé ne peut prétendre à aucun dédommagement matériel dans le cadre de la réparation du harcèlement, provoqué par une décision administrative parfaitement légale.

L'ensemble des demandes de réparation du préjudice lié aux décisions qui ont fait l'objet de recours rejetés devant le Conseil d'Etat doit être déclaré non fondé.

La décision d'affectation par mesure d'ordre au bureau de Poste de Rumes du 20 octobre 2004 bien qu'elle ait été prise en contradiction avec le conseil de Madame L., l'avis de la Commission de recours du 14 septembre 2004 et surtout le respect du bien-être au travail de l'appelant n'en constitue pas moins une décision prise par la direction en raison de crainte d'actions syndicale et dans l'intérêt du service public.

Cette décision s'inscrit dès lors dans l'ensemble du processus de harcèlement sans qu'elle ne puisse donner lieu à réparation à titre individuel.

L'article 159 de la Constitution ne trouve pas à s'appliquer en l'espèce puisque la Cour reconnaît la légalité des arrêts litigieux.

L'article 1382 du Code civil ne peut être invoqué dans le chef de la Poste puisque dans la situation dans laquelle l'intimé se trouvait les décisions étaient justifiées.

A cet égard, aucune faute ne peut être retenue dans le chef de la Poste.

A. Préjudice matériel lié au harcèlement

Force est de constater que l'intimé ne réclame aucun préjudice matériel lié au harcèlement dans son ensemble.

Le préjudice matériel qu'il réclame concerne uniquement la réparation d'actes et décisions prises isolément et légalement justifiés.

L'intimé ne justifie d'aucune dépense ou frais exposés en raison du harcèlement qu'il a subi.

La Cour considère que sur le plan matériel, il ne justifie aucun préjudice réel au regard de loi sur le harcèlement moral.

B. Préjudice moral

L'évaluation ne peut se faire qu'en équité.

Comme le relève très justement le Ministère public, la durée du harcèlement moral est fort longue. La Cour considère qu'il a débuté le 15 mars 2004 jusqu'au moins de juin 2008 et perdure peut-être encore actuellement.

La Cour évalue le montant de l'indemnité à de 15.000€.

Ce montant portera intérêt au jour de la signification du présent arrêt.

Tous les autres montants réclamés par l'appelant doivent être déclarés non fondés.

C. Réintégration

Il n'y aucune possibilité de réintégrer l'intimé dans ses fonctions dans la mesure où les décisions du Conseil d'Etat ont autorité de chose jugée et ne peuvent être écartées en application de l'article 159 de la Constitution puisque la légalité des décisions administratives litigieuse est actuellement incontestable.

D. Conclusion

1.

Le premier appelant ne s'est pas rendu coupable de harcèlement à l'égard de l'intimé. Il était manifestement en désaccord avec la manière dont celui-ci gérait le personnel.

Le fait que l'intimé ait considéré son comportement à son égard comme constitutif de harcèlement n'est pas vexatoire et ne peut donner lieu à réparation.

La demande en tant que dirigée contre le premier appelant est devenue sans objet.

2.

Le harcèlement moral dans le chef de la Poste est prouvé depuis le 15 mars 2004.

Il est constitué par une succession d'actes et décisions légalement justifiés dans le cadre d'une relation statutaire et au regard des exigences du service public mais portant gravement atteinte au bien être au travail dans le chef de l'intimé en tant qu'individu.

La Poste a ainsi modifié les conditions de travail de l'intimé alors qu'il bénéficiait de la protection légale.

La Poste doit mettre fin au comportement harcelant consistant à utiliser de manière abusive l'arsenal de sanctions administratives en veillant à placer l'intimé dans un environnement adapté à sa personnalité et à ses compétences professionnelles.

3.

L'intimé peut prétendre a une indemnité, évaluée en équité de 15.000€ pour le harcèlement moral subi depuis le 15 mars 2004.

Tout autre dommage est non prouvé.

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 ;

Vu l'avis écrit de M. M. Palumbo, avocat général, déposé au greffe de la Cour le 12 mars 2010.

Déclare :

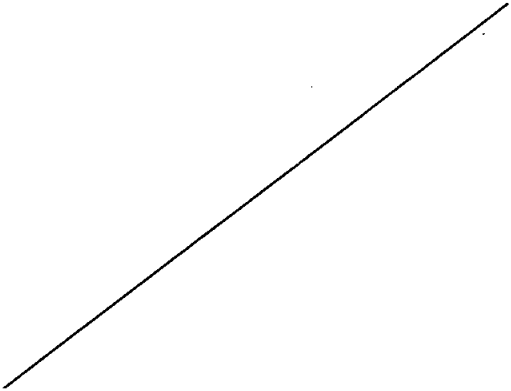
1. L'appel de Monsieur O. D et La Poste, recevable mais non fondé,
2. L'appel incident de Monsieur P. D recevable mais non fondé à l'égard de la Poste et devenu sans objet à l'égard de Monsieur O. D
3. Jugeant par évocation :
 - ordonne à la Poste de mettre fin au harcèlement moral à l'égard de Monsieur P. D à dater du jour de la signification du présent arrêt ;
 - condamne la Poste à payer à Monsieur P. D un montant de 15.000€ à titre de réparation du préjudice moral subi à augmenter des intérêts au taux légal à dater de la signification du présent arrêt;

Déboute Monsieur P. D du surplus de sa demande.

Condamne la Poste aux dépens d'instance et d'appel non liquidés dans le chef des parties ;

Compense les dépens d'instance et d'appel entre M. P. D et Monsieur P. D ;

Délaisse à la Poste ses propres dépens.



Ainsi arrêté par :

N. COLLAER

Conseiller

S. KOHNENMERGEN

Conseiller social au titre d'employeur

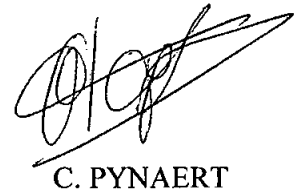
C. PYNAERT

Conseiller social au titre d'employé

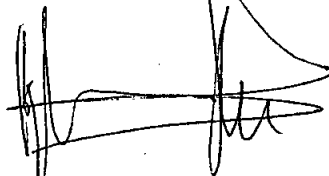
Assistés de G. ORTOLANI Greffier



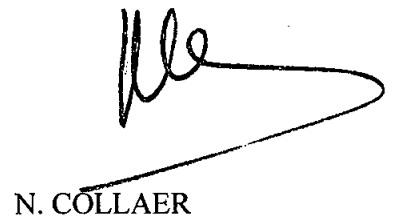
G. ORTOLANI



C. PYNAERT



S. KOHNENMERGEN



N. COLLAER

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 22 juin 2010, où étaient présents :

N. COLLAER

Conseiller

G. ORTOLANI

Greffier



G. ORTOLANI



N. COLLAER

