



Numéro du répertoire

2015 /

Date du prononcé

30 juin 2015

Numéro du rôle

2013/AB/1064

Expedition

Délivrée à

le

€

JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Violence et harcèlement moral ou sexuel au travail
Loi du 4 août 1996
Arrêt contradictoire - Définitif

LA ZONE DE POLICE BRUXELLES CAPITALE-IXELLES, dont les bureaux sont établis à

Appelante,

Défenderesse originaire,

représentée par Maître Pascaline Michou loco Maître Jean-François De Bock, avocat à Bruxelles.

contre

Monsieur C.VI., domicilié à

Intimé,

Demandeur originaire,

représenté par Maître Anissa Laich loco Maître Bernard Dewit, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

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

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

Vu, en original, l'acte d'appel établi en requête reçue au greffe de la Cour le 14 novembre 2013 et visant à la réformation d'un jugement contradictoire prononcé le 8 octobre 2013 par le Tribunal du travail de Bruxelles ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle, prise en application de l'article 747,§1, du Code judiciaire, le 4 décembre 2013 et notifiée le 9 décembre 2013 aux parties ;

Vu, pour la zone de police Bruxelles Capitale-Ixelles, ses conclusions d'appel reçues au greffe de la Cour le 5 juin 2014 ;

Vu, pour Monsieur C.VI., ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe de la Cour le 4 septembre 2014 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 12 mai 2015 ;

Où le ministère public en son avis oral émis à ladite audience publique auquel aucune des parties n'a répliqué ;

Vu le dossier des parties ;

* * *

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL

Par requête d'appel reçue au greffe le 14 novembre 2013, la zone de police Bruxelles Capitale-Ixelles a interjeté appel d'un jugement contradictoire prononcé le 8 octobre 2013 par le Tribunal du travail de Bruxelles.

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

* * *

FONDEMENTS

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur C.VI., né le1956, est entré le 27 mars 1977 au service des autorités de police.

Sous réserve de certaines périodes, il travaillait depuis l'année 2000 sous les ordres de Monsieur Servais G., commissaire de police.

Il est alors inspecteur de police, travaillant pour la Zone de Police de Bruxelles Capitale-Ixelles.

Le 2 février 2006, Monsieur C.VI. a été victime d'un malaise sur son lieu de travail suite à divers comportements de Monsieur Servais G., que Monsieur C.VI. présente comme des faits constitutifs de harcèlement s'inscrivant dans une forme de *continuum* depuis 2000.

Monsieur C.VI. quitta son lieu de travail. Il fut déclaré en incapacité de travail par son médecin traitant.

Suite à ces faits, dans les jours qui ont suivi, Monsieur Servais G. fut déplacé vers un autre service.

Le 14 mars 2006, les faits survenus le « 2 février 2006 » (voir la déclaration) et dont Monsieur C.VI. prétend avoir été la victime ont fait l'objet d'une déclaration d'accident de travail.

L'événement identifié par Monsieur C.VI. dans cette déclaration, comme étant la cause de l'accident du travail, est libellé comme suit: «le harcèlement non justifié et continu de Monsieur G. a causé mon malaise».

Le 4 avril 2006, Monsieur C.VI. a déposé une plainte motivée pour harcèlement moral contre Monsieur Servais G. auprès des conseillers en prévention, spécialisés dans les aspects psychosociaux du travail, relevant du service interne pour la prévention et la protection au travail de la Zone de Police de Bruxelles Capitale-Ixelles.

Le 21 juin 2006, selon l'arrêté du collège de police de la Zone de Police du 16 mai 2007 produit par Monsieur C.VI., la compagnie d'assurance de la Zone de Police «a accepté (...) la prise en charge du dossier 'harcèlement' relatif aux faits dont Monsieur C.VI. a été victime ».

La pièce relative à l'accord sur cette prise en charge n'est pas produite par la Zone de Police, ni les documents qui la fondent, alors que la déclaration d'accident du travail préconisait une enquête.

Le 26 juin 2006, toujours selon l'arrêté du collège de police du 16 mai 2007, « la direction des ressources humaines de la Zone de Police a reconnu à ces faits la qualification juridique d' accidents de travail (...) (conseil de police n° 022 du 7 avril 2002) » (lire probablement 7 avril 2007).

La délibération de ce conseil de police n'est pas produite par la Zone de Police.

Le 25 août 2006, les conseillers en prévention spécialisés remettent leur rapport suite à la plainte déposée par Monsieur C.VI..

Il est impossible de déduire de ce rapport un avis certain « sur la question de savoir si ces faits peuvent être considérés comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail ou comme des faits d'une autre nature qui créent une charge psychosociale du fait du travail », comme le prescrit pourtant l'article 28 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Les parties tirent d'ailleurs des conclusions diamétralement différentes du rapport ou de la lettre l'accompagnant.

Ce même rapport ne contient aucune « analyse des causes primaires, secondaires et tertiaires des faits ».

Ses recommandations sont fort passe-partout et toutes au conditionnel, sans qu'il soit possible d'en mesurer l'utilité ou l'impérativité.

Tant lors de la procédure mue devant le premier juge que lors de la procédure d'appel, la Zone de Police n'a donné aucune indication sur l'application concrète de ces recommandations, sauf en ce qu'elle allègue que Monsieur Servais G. a été déplacé suite à celles-ci. Pourtant, ce déplacement est antérieur aux recommandations formulées.

Le 16 mai 2007, le collège de police de la Zone de Police décida, toutefois, « de ne pas reconnaître la qualification juridique d'accident du travail aux faits de harcèlement déclarés par Monsieur C.VI. en date du 14 mars 2006 (faits du 02 février 2006 » (voir l'arrêté du collège du 16 mai 2007).

Cet arrêté motiva cette décision notamment comme suit :

« Que cependant, vu que la notion « d'événement soudain », condition essentielle prévalant à la reconnaissance juridique d'un accident de travail et le différenciant de la maladie, ne peut être retenue suite aux faits relatés par monsieur C.VI. Claude en date du 14 mars 2006 ; Vu que le MEDEX relève également d'absence d'événement soudain ;

Vu l'avis émis par la compagnie d'assurances ASSUBEL-MENSURA faisant référence à plusieurs cas de jurisprudence et précisant que dans le cadre d'un harcèlement, il s'agit d'une accumulation de petits faits fréquents et répétés qui, pris séparément ne sont pas graves en soi. Le caractère répétitif d'un comportement de harcèlement moral se heurte donc au caractère soudain d'un accident de travail ... ».

Monsieur C.VI. fut reconnu en incapacité de travail jusqu'au mois de février 2007, date à laquelle il reprit ses activités professionnelles à temps plein.

Monsieur Servais G., qui n'est pas revenu dans le service de Monsieur C.VI., a été admis à la retraite en décembre 2008.

2. Rétroactes de la procédure

Le 14 décembre 2009, Monsieur C.VI. a saisi le tribunal de première instance pour obtenir la réparation du préjudice qu'il estimait avoir subi, soit du fait du harcèlement dont il déclarait avoir été la victime, soit du fait de l'abstention fautive de la Zone de Police à prendre en temps opportun les mesures que justifiait le comportement (tant à son égard qu'à l'égard d'autres membres du personnel) de Monsieur Servais G..

Par un jugement rendu le 6 octobre 2010, le tribunal de première instance de Bruxelles se déclara incompétent tenant compte de l'objet de la demande et renvoya la cause devant le tribunal du travail de Bruxelles.

Devant le Tribunal du travail de Bruxelles, Monsieur C.VI. sollicitait que la Zone de Police soit condamnée à lui payer, à titre de dommages et intérêts, la somme de 50.000€, sous réserve d'augmentation ou de diminution en cours d'instance, augmentée des intérêts compensatoires depuis le 2 février 2006 et des dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

S'agissant du dommage qu'il déclarait avoir subi, Monsieur C.VI. demanda :

- à titre subsidiaire que la Zone de Police soit condamnée à lui payer une somme provisionnelle de 2.500€ et que le tribunal désigne un expert médecin - de préférence psychiatre – chargé de la mission définie dans ses conclusions,
- à titre plus subsidiaire que la Zone de Police soit condamnée à lui payer la somme de 7.943,30€, à titre de réparation de son dommage moral, augmentée des intérêts compensatoires depuis le 4 février 2006 (en réalité 2 février 2006) ainsi qu'à la somme de 8.848,47€ à titre d'indemnisation de la perte des primes de nuit et de week-end durant une année à compter du 2 février 2006, majorée des intérêts compensatoires depuis le 2 août 2006, date moyenne,

A titre subsidiaire, en vue d'établir les faits qu'il invoquait, Monsieur C.VI. postula la tenue d'une enquête et diverses mesures d'instruction.

Par jugement prononcé le 8 octobre 2013, le Tribunal du travail de Bruxelles déclara la demande de Monsieur C.VI. partiellement fondée dans la mesure suivante :

- Il condamna la Zone de Police à payer à Monsieur C.VI. la somme de 17.241,77 € à titre de réparation du dommage subi suite aux faits de harcèlement moral dont il a été victime ;
- Il condamna la Zone de Police aux intérêts compensatoires sur cette somme, calculés au taux légal, depuis le 2 août 2006 jusqu'à parfait paiement de cette dernière ;

- Il condamna la Zone de Police aux dépens de l'instance, liquidés par Monsieur C.VI. à la somme de 2.745,10 € (2.500 € à titre d'indemnité de procédure et 245,10 € à titre de frais de citation) ;
- Il déboute Monsieur C.VI. du surplus de sa demande.

Dans les motifs de son jugement, le Tribunal du travail a estimé que les éléments présentés par Monsieur C.VI. démontraient à suffisance l'existence de faits qui permettaient de présumer un harcèlement moral au travail et qu'il appartenait, dès lors, à la zone de police d'établir la preuve contraire, ce qu'elle restait en défaut de faire.

Il estima que ce comportement fautif engageait la responsabilité de la zone de police en sa qualité de commettant tant en vertu de l'article 1384 du Code civil qu'en vertu de la loi du 10 février 2013.

Le premier juge fixa le dommage matériel de Monsieur C.VI. consécutif à la perte de ses primes de nuit et de week-end à 8848,47€, les frais médicaux exposés par ses soins en relation causale avec les faits de harcèlement à la somme de 450€ et le dommage moral subi à la somme de 7.943,30€.

La zone de police Bruxelles Capitale-Ixelles interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ÉLEVÉS À L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLÉ

La Zone de Police sollicite la réformation du jugement dont appel en ce que le premier juge a retenu sa responsabilité sur pied de l'article 1384 du Code civil et de la loi du 10 février 2003 et en ce qu'elle a été condamnée à payer à Monsieur C.VI. la somme de 17.241,77€ à titre de réparation du dommage subi suite aux faits d'harcèlement moral dont il a été victime.

Elle fait valoir que, contrairement à ce que soutient le premier juge, il n'existe pas, en l'espèce, suffisamment d'éléments pour présumer l'existence de faits de harcèlement moral subis par Monsieur C.VI..

En effet, observe la Zone de Police, les conseillers en prévention n'ont pas conclu, aux termes de leur rapport, à l'existence de faits de harcèlement moral, recommandant, seulement à l'employeur « d'éviter au maximum un contact entre Monsieur C.VI. et Monsieur G. » ce qui a été mis en œuvre puisque Monsieur G. a été déplacé dans un autre service.

Selon la Zone de Police, il ne faut pas confondre le harcèlement moral focalisant un ensemble d'actes sur une personne et un environnement de travail extrêmement difficile, avec des relations de travail conflictuelles générant des comportements excessifs.

Elle fait grief, également, au premier juge d'avoir fixé la hauteur du dommage allégué par Monsieur C.VI. sans qu'il soit étayé par des pièces.

Enfin, la Zone de Police reproche au premier juge d'avoir arrêté l'indemnité de procédure à la somme de 2.500€, octroyant, partant, un montant supérieur au montant de base sans motiver son raisonnement.

Elle sollicite, également, la réformation du jugement dont appel en toutes ses dispositions.

POSITION DE MONSIEUR C.VI.

Monsieur C.VI. sollicite la confirmation du jugement dont appel en toutes ses dispositions.

DISCUSSION EN DROIT

I. Fondement de la requête d'appel

I.1. Rappel des dispositions légales applicables

Selon l'article 32ter, 2°, de la loi du 4 août 1996, tel qu'applicable en l'espèce, dans la version antérieure à la loi du 10 janvier 2007, on entend par harcèlement moral au travail :

« les conduites abusives et répétées, internes ou externes à l'entreprise ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Il résulte de cette définition que, pour pouvoir conclure à l'existence de harcèlement moral au travail, le juge doit constater :

- des conduites abusives : « Le harcèlement, au sens des dispositions légales implique que des comportements puissent être objectivés qui manifestent des conduites abusives. A cet égard, l'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations » (Cour trav.

Bruxelles, 16 octobre 2003, réf. n° 260 et Cour trav. Bruxelles, 5 février 2004, réf. n° 266, accessibles sur Justel) ;

- les conduites abusives doivent être répétées ;
- elles doivent avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne qui en est l'objet ; il importe donc peu qu'elles soient volontaires ou involontaires ;
- elles peuvent se manifester par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

L'article 32^{undecies} de la loi du 4 août 1996 règle comme suit la question de la charge de la preuve :

« 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. L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve ».

Comme le relève avec pertinence la Cour de céans autrement composée (C.T. Bruxelles, 24/10/2012, R.G. n° 2011/AB/ 10), la victime ne doit donc pas apporter la preuve complète des faits de violence ou de harcèlement qu'elle allègue: elle doit établir, c'est-à-dire prouver, des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement.

Ce partage de la preuve est essentiel: sans aménagement de la charge de la preuve, il est très difficile pour une victime de harcèlement, de faire reconnaître la réalité de sa situation.

C'est ainsi que l'organe chargé du contrôle de la Charte sociale européenne décide qu'en matière de harcèlement, *« sur le plan de la procédure, une protection efficace du travailleur peut exiger un inflexissement de la charge de la preuve permettant au juge de se prononcer en faveur de la victime sur la base d'éléments de présomption suffisants et de son intime conviction »* (Comité européen des Droits sociaux, voy. not. Conclusions 2010 - Andorre, art. 26, § 2 ; [Conclusions 2003, Slovaquie, p. 576).

Le partage de la preuve s'inspire du mécanisme existant en matière de discrimination : ce mécanisme vise, d'une part, à garantir l'effectivité de la protection de la victime (voyez par exemple, C.J.U.E. aff. C-109/88, DANFOSS, arrêt du 27 octobre 1989, Rec. I. 3199, point 16 ; aff. C-236/89, JÄMO, arrêt du 30 mars 2000, REC. I., -2189, point 53) 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 (Conclusions présentées par l'avocat-général LENZ le 14 juillet 1993 dans l'affaire ENDERBY, C-127/92, Rec. 1-5554, point 24 ; voy. dans le même sens, Doc. Parl.Chambre 51-2720/009, p. 89).

Le partage de la preuve réalise donc 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.

D'autre part, la loi du 4 août 1996, telle qu'en vigueur jusqu'au 15 juin 2007, portait obligation à l'employeur :

- de désigner un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail (article 32 *sexies*, 91 de la loi) et d'en informer les travailleurs au minimum via le règlement de travail (article 32 *octies* de la loi),
- de prévoir les mesures destinées à protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail, notamment par l'aménagement matériel du lieu de travail dans une optique préventive, par la définition des moyens mis à la disposition des victimes pour obtenir de l'aide et de la manière de s'adresser au conseiller en prévention, par l'investigation rapide et en toute impartialité des faits de violence et de harcèlement, par l'accueil, l'aide et l'appui aux victimes, par des mesures de prise en charge et de remise au travail des victimes, par la définition des obligations de la ligne hiérarchique en matière de prévention et par l'information et la formation des travailleurs (article 32 *quater*, §1, de la loi),
- de prendre les mesures appropriées lorsque les actes de violence ou de harcèlement moral au travail sont portés à sa connaissance (article 31 *septies* de la loi).

Un éventuel manquement de l'employeur à ces obligations peut être constitutif de faute et donner lieu à réparation, pour autant que le travailleur établisse la faute, le dommage qui lui a été causé et le lien de causalité entre la faute et le dommage.

En effet, la règle de partage de la charge de la preuve établie par l'article 32 *undecies* de la loi du 4 août 1996 ne trouve pas à s'appliquer à cet égard car cette règle ne concerne que la preuve du harcèlement moral lui-même.

I.2. Quant aux faits constitutifs de harcèlement moral subis par Monsieur C.VI.

La Cour de céans est, à l'instar du premier juge, d'avis que Monsieur C.VI. administre sans contestation possible l'existence de faits objectivés par de très nombreux témoignages lesquels permettent de présumer l'existence de violence et de harcèlement au travail générés par les comportements, paroles et faits de son supérieur hiérarchique mis en cause, le commissaire divisionnaire Servais G..

La Cour ne peut que se fonder sur l'excellente analyse de la situation opérée par le premier juge qui a emporté sa conviction ainsi que celle de la Cour laquelle repose sur les éléments suivants :

- de façon suffisamment concordante, les témoins entendus par les conseillers en prévention et les attestations déposées par Monsieur C.VI. montrent que ce dernier était particulièrement ciblé par les comportements de Monsieur Servais G. (Monsieur C.VI. était sa proie préférentielle) ;
- si Monsieur C.VI. évoque essentiellement les faits des 1^{er} et 2 février 2006 pour expliquer ce qui l'a conduit à tomber en incapacité de travail à partir du 2 février 2006, les conduites abusives qu'il invoque dans le chef de Monsieur Servais G. étaient récurrentes et dénotaient une attitude constante et répétée dans son chef ;

Les témoins et les attestations confirment, en effet, que les comportements litigieux de Monsieur Servais G. étaient bien antérieurs aux 1^{er} et 2 février 2006, même si certains témoins n'ont pas vu dans ces comportements du harcèlement. La situation s'est assurément aggravée de décembre 2005 à février 2006.

Certaines attestations déposées par Monsieur C.VI. visent même, avec crédit, des plaintes écrites adressées par des collègues à la hiérarchie ou même une plainte (pour harcèlement) auprès du procureur du Roi (voir ainsi les pièces 7, 8 et 10 du dossier de Monsieur C.VI.). (Plainte de Monsieur G. déposée le 10 octobre 2003).

La Zone de Police ne répond pas à ces attestations, si ce n'est d'une manière générale en affirmant *ex abrupto* « avoir pris toutes les mesures adéquates pour mettre fin aux prétendus actes de harcèlement et à leur cause ».

Monsieur C.VI. relate un ensemble de faits précis (et apparemment usuels) survenus à nouveau le 2 février 2006, et dont Monsieur Servais G. est l'auteur.

A l'instar du premier juge, la Cour de céans relève notamment :

des paroles désobligeantes à son égard devant une victime qui vient déposer plainte ou devant l'ensemble des collègues, ou à certains collègues (Monsieur C.VI. est « un fainéant », qui n'a pas à être défendu par ses collègues - voir ainsi le témoignage recueilli par les conseillères en prévention, page 13 de leur rapport), contrôle intrusif par Monsieur Servais G. via le système informatique dans un procès-verbal en cours de rédaction par Monsieur C.VI. et remise d'une note d'observations relative à ce procès-verbal alors qu'il n'est pas finalisé (voir ci-dessous), contrôle permanent de Monsieur Servais G. à son égard (« Il montait et descendait les escaliers pour voir ce que Monsieur C.VI. faisait » - voir le rapport des conseillères en prévention, page 12), convocations à plusieurs reprises le même jour

dans son bureau pour lui faire des observations, outre des notes successives pour le même dossier dans la même journée pour que Monsieur C.VI. recommence un travail accompli...

Le 2 février 2006, Monsieur Servais G. remet, ainsi, une note à Monsieur C.VI. sur le contenu d'un procès-verbal en cours de rédaction. Par dépit et colère, Monsieur C.VI. déchire cette note et la jette à la poubelle. Monsieur Servais G. récupère cette note dans la poubelle de Monsieur C.VI., en vue soutient-il alors, de la joindre à un rapport qu'il entend adresser à ses supérieurs (voir le rapport dressé par les conseillères en prévention, page 16, 5^{ème} paragraphe in fine). Il est pour le moins curieux de constater que ni ce rapport (de Monsieur Servais G.) ni cette note ne sont produits par la Zone de Police.

Ces faits sont corroborés, à tout le moins pour partie, par plusieurs témoins entendus par les conseillères en prévention et par les attestations déposées par Monsieur C.VI..

Ils ne constituent pas en la cause, à l'estime de la Cour, une « simple situation conflictuelle » entre deux collègues de travail mais les indices d'un harcèlement moral, dans une relation où l'auteur a abusé de son autorité à l'égard de Monsieur C.VI..

Or, il n'est présenté aucune circonstance quelconque par la Zone de Police dans ses conclusions pour expliquer une telle attitude de Monsieur Servais G. (à l'égard de Monsieur C.VI.), qui ne peut paraître, partant, qu'abusive et portant atteinte à l'intégrité et à la dignité de Monsieur C.VI..

La Zone de Police ne contredit pas, ainsi, les évaluations tout à fait favorables déposés par Monsieur C.VI. (et dont Monsieur Servais G. n'est pas l'auteur). Elle n'en produit pas d'autres.

La Zone de Police ne défend et ne soutient nullement, par ailleurs, par ses conclusions les explications données par Monsieur Servais G. lors de son audition par les conseillères en prévention (son témoignage est particulièrement édifiant sur la conviction qui l'animait « d'être complètement dans son bon droit » reprochant à Monsieur C.VI. des manquements professionnels alors que ses évaluations n'en firent jamais état, Monsieur C.VI. se voyant attribué, à chaque fois, la cotation maximale (« bon » - les autres mentions étant « satisfaisant » et « insuffisant »).

Il ressort des éléments du dossier que sur base de rapports internes qui lui furent adressés, le jour même des faits du 2 février 2006 et le lendemain (voir ce que dit l'un des témoins entendus par les conseillères en prévention, page 14, 5^{ème} paragraphe), la Zone de Police a au contraire, décidé de muter immédiatement Monsieur Servais G. vers un autre service.

Elle qualifie sa décision de « mesure d'ordre interne » (et non de sanction disciplinaire) « qui a, en tout cas, permis de mettre fin à la situation conflictuelle (sic !) qui régnait entre les deux protagonistes ».

Cependant, cette mesure n'a été adoptée qu'après le dépôt de plainte de Monsieur C.VI. (laquelle date d'avril 2006) et son incapacité de travail, soit, en réalité, après l'atteinte grave à sa santé physique et psychique alors que la Zone de Police était parfaitement au courant des agissements de Monsieur G. depuis de nombreuses années sans y prêter la moindre attention.

-Comme le révèle l'arrêté du collège de la Zone de Police du 16 mai 2007, tant la compagnie d'assurances de la Zone de Police que la direction des ressources humaines de la Zone de Police paraissent avoir admis que les faits « déclarés par Monsieur C.VI. en date du 14 mars 2006 » (pour la compagnie d'assurance) et « dont Monsieur C.VI. a été victime » (pour la direction des ressources humaines) étaient constitutifs de harcèlement.

Si la Zone de Police a finalement refusé d'intervenir, c'est que ces faits ne pouvaient, selon la décision prise le 16 mai 2007 par son collège, être qualifiés d'événement soudain, ce qui est étranger à la discussion dont la Cour est saisie en la cause.

La Zone de Police ne communique ni l'acte du 26 juin 2006 par lequel la compagnie d'assurance (qui a, selon toute probabilité, mené une enquête sur les faits avant de se prononcer en ce sens), ni le procès-verbal du conseil de police n° 022 du 7 avril 2007 dont il ressort que « la direction des ressources humaines de la Zone de Police a reconnu à ces faits la qualification juridique des accidents de travail », ce qui sous-entend que ces faits étaient considérés comme établis par cette direction à la lumière des éléments dont elle disposait.

Dans la mesure où la Cour de céans, à l'instar du premier juge, retient, sur base des éléments dont elle dispose, qu'il existe suffisamment d'éléments laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral dont Monsieur C.VI. fut la victime, il incombe à la Zone de Police de faire la preuve que Monsieur C.VI. ne fut pas victime de tels faits de harcèlement.

Or, comme le souligne avec pertinence le premier juge, la Zone de Police ne s'est pas employée à fournir cette preuve par ses conclusions et par les pièces qu'elle produit (son dossier de pièce contient en tout et pour tout, outre le décompte du traitement versé à Monsieur C.VI. durant son incapacité de travail, le « rapport du service interne pour la prévention et la protection au travail du 25 août 2006 » qui se limite à proposer des cours de management à Monsieur G. afin d'évoluer dans sa façon de communiquer, à rappeler à Monsieur C.VI. ce que la hiérarchie attend de lui » et, enfin, d'éviter au maximum un contact entre Monsieur C.VI. et Monsieur G.) puisqu'elle se borne à rappeler que la mutation de Monsieur G. a permis de mettre fin à la situation conflictuelle qui régnait entre les deux protagonistes » omettant de rappeler que la mutation de Monsieur G. est postérieure aux faits générateurs de l'incapacité de travail de Monsieur C.VI. qui se sont produits les 1^{er} et 2 février 2006.

Partant, il y a lieu de retenir, comme le premier juge aux termes de l'excellente motivation ayant sous-tendu le dispositif de son jugement, que par le jeu du mécanisme légal inscrit à l'article 32 *undecies* de la loi du 4 août 1996, Monsieur C.VI. a fait la preuve qu'il a été victime de faits de harcèlement dont Monsieur G. est l'auteur.

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

I.3. Quant à la responsabilité de la Zone de Police

Monsieur C.VI. maintient que la responsabilité de la Zone de Police est engagée, d'une part, en raison des fautes commises par son préposés, M. G., qui a posé à son égard des actes fautifs, étant le harcèlement moral prédécrit, par application de l'article 1384 du Code civil et de la loi du 10 février 2003, mais, également, en vertu de l'article 1382 du Code civil en raison de son comportement fautif résultant de son indifférence, de son inertie et de l'absence de mesures adéquates prises en temps opportun alors qu'elle était parfaitement au courant du comportement harcelant, abusif et nuisible de Monsieur G. et qu'elle était tenue légalement de mettre un terme à ces agissements.

Le premier juge a retenu que, par le mécanisme de l'article 32 *undecies* de la loi du 4 août 1996, Monsieur Servais G. était l'auteur de faits de harcèlement dont Monsieur C.VI. a été la victime.

Ce comportement fautif engage incontestablement la responsabilité de la Zone de Police en sa qualité de commettant tant en vertu de l'article 1384 du Code civil qu'en vertu de la loi du 10 février 2003.

Considérant que M. C.VI. n'aurait pas établi de préjudices distincts suivant l'un ou l'autre fondement quant à la responsabilité de la Zone de Police, le premier juge n'a pas examiné si la Zone de Police engageait aussi sa responsabilité sur base de l'article 1382 du Code civile .

Il a cependant dit pour droit que « *la Zone de Police devait être informée des difficultés rencontrées par certains membres du personnel sous les ordres de M. G. suite au comportement de ce dernier (notamment par suite des plaintes d'autres collègues de M. C.VI. - voir ci-dessus - ou par suite de demandes de mutation de ceux-ci vers d'autres services). Il constate que la Zone de Police n'a apparemment pris aucune initiative pour tenter de remédier à ces difficultés, sauf après les derniers faits du 2 février 2006, qui ont conduit à l'incapacité de travail de M. C.VI.* » (jugement a quo, p. 10).

La Zone de Police persiste à contester vainement le harcèlement moral et prétend avoir pris les mesures adéquates et utiles, en déplaçant M. G. dans un autre service, estimant, de ce fait, que la plainte de M. C.VI. aurait été « traitée ».

Monsieur C.VI. conteste à bon droit que cette « mesure » prise si tardivement par la Zone de Police soit constitutive d'un « traitement » adéquat de sa plainte et du comportement abusif de M. G. .

Monsieur C.VI. travaillait sous l'autorité de M. G. depuis l'année 2000, et les premières plaintes ont été déposées en 2003, avec information au service interne de sorte que la Zone de Police était parfaitement informée des agissements inacceptables de son préposé, sans avoir pour autant, pris la moindre mesure pour y mettre un terme !

L'inertie gravement coupable de la Zone de Police engage, irrévocablement, sa responsabilité sur pied de l'article 1384 du Code civil et de la loi du 10 février 2003.

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

I.4. Quant au dommage en lien avec les faits de harcèlement

La réalité du dommage subi par Monsieur C.VI. suite aux faits de harcèlement est suffisamment établie par le rapport du docteur GRABER versé à son dossier en pièce n°11.

Suivant celui-ci, Monsieur C.VI. fut en incapacité de travail durant une année et suivit durant celle-ci d'abord un traitement psychopharmacologique et, ensuite, et surtout un traitement auprès d'un psychothérapeute, le professeur LINKOWSKI (pièce n° 10) et auprès d'une psychologue, Madame LALLEMAND :

Le docteur GRABER estime que Monsieur C.VI. a connu en février 2006 et février 2007, un trouble d'adaptation justifiant un taux d'invalidité physiologique de 75 % et un taux d'incapacité économique de 70 % » (rapport du 16 décembre 2007).

D'autre part, M. C.VI. :

- est fonctionnaire
- est inspecteur au service de garde à la Police de Bruxelles
- a perdu son traitement normal entre février 2006 et février 2007, ce qui a limité son dommage matériel, mais a perdu les primes de nuit et de week-end (total des rémunérations, revenus 2005 : 51.529,97 €, total des rémunérations: revenus 2006 : 42.681,50 €)

En conséquence, c'est à juste titre que le premier juge a considéré que « la Zone de Police devait supporter ce dommage adéquatement fixé par M. C.VI. à la somme - principale - de 8.848,47€ » (jugement a quo, p. 10).

Contrairement à ce que soutient la Zone de Police, en termes de conclusions, ce préjudice est en conséquence dûment établi, et est bien en relation causale directe avec les faits dénoncés par M. C.VI..

D'autre part, Monsieur C.VI. fixe son dommage moral sur base du rapport complémentaire dressé par le docteur GRABER le 16 décembre 2007 qui a considéré qu'entre février 2006 et février 2007, « le trouble de l'adaptation qu'a connu l'intéressé justifiait d'un taux d'invalidité physiologique de 75% et un taux d'incapacité économique de 70% » : ainsi, l'indemnité pour la réparation du dommage moral subi est arrêtée à bon droit à la somme de 7.943,30€.

A l'instar du premier juge, la Cour de céans relève, à la lecture de ce rapport, que ce dommage est établi avec modération.

La Zone de Police soutient en vain que « ce rapport a été établi unilatéralement et n'a pas été soumis à la contradiction » pour rejeter sa demande d'indemnisation.

Or, force est à la Cour de céans de constater que la Zone de Police est bien en peine de produire aux débats le moindre élément susceptible de mettre en cause l'objectivité des rapports médicaux versés aux débats par Monsieur C.VI..

Enfin, Monsieur C.VI. a exposé des frais médicaux en relation causale avec les faits de harcèlement.

Le premier juge a relevé à bon droit que, seule, une somme de 450€ avait été exposée, à ce titre, par Monsieur C.VI. en lien causal avec les faits.

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

II. Quant aux dépens

La Zone de Police fait grief au premier juge d'avoir octroyé une indemnité de procédure d'un montant supérieur au montant de base sans en motiver les raisons.

Elle sollicite la réduction de l'indemnité de procédure au montant de base prévu pour les demandes évaluables en argent entre 10.000,01€ et 20.000€, soit 1.210€ par instance.

Monsieur C.VI. sollicite la confirmation du jugement dont appel sur ce point faisant valoir que l'indemnité de procédure fixée à 2.500€ apparaît modérée alors que la Zone de Police a fait preuve d'une mauvaise foi certaine dès lors qu'elle avait admis unilatéralement la réalité des faits constitutifs de harcèlement moral avant de se rétracter.

Conformément aux dispositions de la loi du 21 avril 2007, le montant de la demande est calculé sur base des principes édictés par les articles 557 à 562 du Code judiciaire relatifs à la détermination de la compétence et du ressort c'est-à-dire qu'il s'entend du montant réclamé dans l'acte introductif d'instance à l'exclusion des intérêts judiciaires et de tous dépens ainsi que des astreintes. Cependant, lorsque la demande a été modifiée en cours d'instance, le ressort sera déterminé par la somme demandée dans les dernières conclusions (article 618 du Code judiciaire - Cass., 19/02/2004, www.juridat.be).

Si chaque partie succombe, même partiellement, sur sa demande, le juge pourra compenser les dépens de chaque partie (article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire). La notion de « chef de demande » visée à l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, doit être interprétée comme signifiant « point litigieux » (voyez à ce sujet: B. DE CONINCK et J-F. VAN DROOGHENBROECK, « Indemnité de procédure et répartition des dépens », J.T., 2008, p. 581).

D'autre part, le juge peut calculer l'indemnité de procédure sur base du montant alloué plutôt que du montant demandé si ce dernier résulte soit d'une surévaluation manifeste que n'aurait pas commise le justiciable normalement prudent et diligent, soit dans le seul but d'intégrer artificiellement le montant de la demande à une tranche supérieure. La sanction de l'abus de droit met le débiteur de l'indemnité de procédure à l'abri d'une condamnation dictée par la seule prétention du créancier (Cass., 17/11/2010, J.T., 2011, p.35).

Monsieur C.VI. est en droit de bénéficier d'une indemnité de procédure pour chaque instance fixée entre les minima et les maxima visés par l'article 2 de l'A.R. du 26 octobre 2007 sur base des quatre critères arrêtés par l'article 1022 du Code judiciaire.

Il se contente de réclamer une indemnité de procédure fixée à 2.500€ par instance pour la procédure de première instance et 2.750€ pour la procédure d'appel, montant se situant proche du maximum visé dans la tranche comprise entre 10.000,01€ et 20.000€, soit celle applicable au montant alloué (17.241,77€) tant par le premier juge que par la Cour de céans.

Le juge ne peut retenir un montant différent de l'indemnité de base que dans les conditions suivantes :

- au moins une des parties le demande (demande éventuellement formulée sur interpellation par le juge – nouvel article 1022, alinéa 3, du code judiciaire tel que modifié par la loi du 26 décembre 2008, M.B. 12 janvier 2009) ;
- le jugement est spécialement motivé sur ce point ;
- le montant retenu est compris entre les montants maxima et minima du tableau ;
- un ou plusieurs des critères suivants sont pris en compte :
 1. la capacité financière de la partie succombante (uniquement pour diminuer le montant de l'indemnité);

2. la complexité de l'affaire;
3. les indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;
4. le caractère manifestement déraisonnable de la situation.

En l'espèce, il est incontestable que le dossier tel que soumis au premier juge et à la Cour de céans présente un caractère manifestement déraisonnable en raison de la mauvaise foi certaine dont a fait preuve la Zone de Police dans la gestion dans ce contentieux : en effet, la Zone de Police avait initialement admis la qualification juridique de harcèlement moral aux faits dénoncés par Monsieur C.VI. (sa directrice des ressources humaines avait attribué à ces faits la qualification juridique d'accident du travail ce qui avait conduit la compagnie ASSUBEL – MENSORA à accepter le 21 juin 2006 la prise en charge de ce dossier de harcèlement) pour ensuite se rétracter en abandonnant la qualification juridique d'accident du travail tout en retenant, à l'unanimité lors de l'adoption de son arrêté du Collège de Police en date du 10 mai 2007, l'existence de faits de harcèlement... mais en contestant leur matérialité dans le cadre du débat judiciaire diligenté par Monsieur C.VI. à son encontre... (pièce 12, dossier Monsieur C.VI.).

La fixation de l'indemnité de procédure pour chaque instance à la somme de 2.500€ apparaît adéquate au regard des développements qui précèdent.

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

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935,

Vu l'avis oral conforme de Monsieur L.FALMAGNE, premier substitut de l'auditeur du travail délégué à l'auditorat général près la Cour du travail de Bruxelles ;

Déclare la requête d'appel recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne la Zone de Police aux frais et dépens de l'instance d'appel taxés par la Cour de céans à la somme de 2.500€.

Ainsi arrêté par :

X. Vlieghe,
Y. Gauthy,
Cl. Pynaert,
Assistés de G. Ortolani,

Conseiller e.m.,
Conseiller social au titre d'employeur,
Conseiller social au titre d'employé,
Greffier

*Monsieur Y. GAUTHY, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur X. Vlieghe, Conseiller e.m. et Monsieur Cl. Pynaert, Conseiller social au titre d'employé.*

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 30 juin 2015, où étaient présents :

X. Vlieghe,
G. Ortolani,

Conseiller e.m.,
Greffier