

Numéro du répertoire 2020/892
Date du prononcé 20 mai 2020
Numéro du rôle 2017/AB/669
Décision dont appel 16/73/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001645116-0001-0027-01-01-1



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

Arrêt contradictoire

Définitif

Vias Institute SCRL-FS anciennement dénommée INSTITUT BELGE POUR LA SECURITE ROUTIERE SCRL-FS, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n° 0432.570.411 et dont le siège social est établi à 1130 BRUXELLES, chaussée de Haecht 1405, partie appelante au principal et intimée sur incident, représenté par Maître Emmanuel PLASSCHAERT, avocat à 1000 BRUXELLES,

contre

Madame

D

partie intimée au principal et appelante sur incident, représenté par Maître Odile VERHAEGEN loco Maître Bernard DEWIT, avocat à 1050 BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par Vias Institute Scrl-FS (ci-après désigné par Vias Institute) contre le jugement contradictoire prononcé le 8 mai 2017 par la 2ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 16/73/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 18 juillet 2017;

Vu l'ordonnance du 6 septembre 2017 actant les délais de conclusions sur lesquels les parties se sont mises d'accord et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 26 février 2020 ;



Vu l'avis écrit de monsieur H. Funck, Substitut général près l'Auditorat général, reçu au greffe de la Cour le 12 mars 2020 et notifié aux parties le même jour, avis concluant que l'appel principal soit déclaré fondé et l'appel incident non fondé, que le jugement soit réformé et que l'action originaire soit déclarée non fondée.

Vu les réplique des parties à cet avis.

La cause a été prise en délibéré le 26 mars 2020.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. RECEVABILITE DES APPELS.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable. Il en va de même pour l'appel incident.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1^{ère} instance par madame D avaient pour objet de condamner Vias Institute à :

1° payer à madame D

- une indemnité de protection basée sur l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 de 26.224,98 euros ;

- une indemnité basée sur l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 de 26.224,98 euros.

2° modifier le motif de licenciement figurant au C4.

Par jugement du 8 mai 2017, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« -Déclare la demande recevable et partiellement fondée.



-Condamne l'I.B.S.R., au paiement de l'indemnité de protection visée par l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 soit 26.224,98 € bruts majorer des intérêts sur cette somme depuis le 24 juillet 2015 jusqu'à la date du parfait paiement.

-Déboute Madame D du surplus de sa demande

-Condamne l'I.B.S.R., aux dépens soit à 50% de l'indemnité de procédure soit 1.500 € ».

III. L'OBJET DES APPELS ET DES DEMANDES EN APPEL.

L'appel principal formé par Vias Institute a pour objet de :

A titre principal :

Réformer le jugement dont appel, déclarer les demandes originelles de madame D irrecevables et à tout le moins non fondées et de l'en débouter

A titre subsidiaire :

Déclarer la demande reconventionnelle de Vias Institute recevable et fondée et condamner madame D au paiement de la somme de 26.224,98 euros à titre de dommages et intérêts.

Ordonner la compensation.

En toutes hypothèses condamner madame D aux dépens des deux instances liquidés à la somme de 6.000 euros.

L'appel incident formé par madame D a pour objet de :

Réformer le jugement a quo en ce qui concerne l'indemnité forfaitaire visée par application de l'article 32decies §1/1 de la loi précitée et statuant à nouveau, condamner Vias Institute au paiement, à titre de dommage moral d'une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute soit 26.224,98 euros à majorer des intérêts à dater du 24 juillet 2015 jusqu'à la date du parfait paiement,

Condamner Vias Institute aux entiers dépens des deux instances en ce compris les indemnités de procédure fixées à 6.000 euros.



IV. EXPOSE DES FAITS

Madame D a été engagée le 1^{er} mai 2000 par Vias Institute (dénommée alors Institut belge pour la sécurité routière) dans les liens d'un contrat de travail daté du 3 mars 2000 pour travailler en qualité de collaboratrice administrative.

Elle fut d'abord affectée au département comptabilité puis a travaillé à partir de mai 2002 tant pour le département comptabilité que pour le département ressources humaines et ce jusqu'en 2010, période à partir de laquelle les services furent séparés avec une direction distincte. A partir de 2010, elle a désormais travaillé exclusivement au département des ressources humaines.

En date du 8 février 2010, madame F a été engagée par Vias Institute. Madame D fut chargée de sa formation et de son évaluation.

En février 2012, madame Q a été engagée par Vias Institute et est devenue la responsable du département des ressources humaines.

Madame D fut en incapacité de travail du 20 septembre 2012 au 16 février 2014.

Dans le cadre de la 6^{ème} réforme de l'Etat clôturée au début de l'année 2014, il fut décidé de transférer certaines compétences en matière de mobilité et de sécurité routière de l'Etat fédéral aux Régions. Cela aura des incidences sur les compétences de Vias Institute dont les activités allaient peu à peu diminuer au fur et à mesure de la mise en pratique de la 6^{ème} réforme de l'Etat. En 2014 et 2015, une partie du personnel a ainsi démissionné afin d'être transféré vers les Régions et certains ont été licenciés, avec des départs en prépension.

Par mail du 14 janvier 2014, madame D a informé madame Q qu'elle était apte à reprendre le travail à mi-temps du 16 janvier 2014 au 28 février 2014 et à temps plein à partir du 1^{er} mars 2014 et a demandé dès lors à pouvoir prêter uniquement en matinée à son retour au travail.

Par mail en retour du même jour, madame Q a refusé cette demande au motif qu'une incapacité à mi-temps entraînait d'expérience beaucoup d'administratif et que cela ne lui semblait pas opportun pour 6 semaines. Ce refus a été décidé en concertation avec la direction (ainsi que l'a précisé madame Q au conseiller en prévention). Vias Institute a néanmoins proposé comme alternative à madame D d'utiliser ses heures de compensation (540 heures) afin d'aménager de manière souple son horaire de travail. Dans les faits, madame D a repris le travail à 4/5^{ème} au sein du département ressources humaines à partir du 17 février 2014, en prenant le mercredi comme jour de compensation, jusqu'à épuisement des jours de compensation.



Vias Institute a demandé à madame C de travailler un jour et demi par semaine au département comptabilité à partir du 4 mars 2014 en remplacement d'une personne en incapacité de travail. Ce remplacement a duré jusqu'au 6 avril 2014.

Le 8 décembre 2014, madame D et madame F ont eu un entretien pour gérer leurs différends. Vias Institute précise sans être contredit que cet entretien avait été suggéré par madame Q à madame D fin novembre 2014.

En date du 10 décembre 2014, madame D a sollicité un entretien informel avec le conseiller en prévention externe. Madame F a entrepris une démarche identique au début du mois de décembre 2014 pour se plaindre de difficultés relationnelles avec sa collègue madame D.

Madame F a été désignée conseiller en prévention interne le 18 décembre 2014. Elle a continué en même temps à travailler au sein du département des ressources humaines, en consacrant l'équivalent de 20% d'un temps plein à sa fonction de conseiller en prévention interne.

En date du 30 décembre 2014, madame D a eu à sa demande un entretien avec madame Q pour discuter de sa fonction en 2015. Elle a signalé à cette occasion ne plus pouvoir travailler avec madame F et a exprimé son souhait de pouvoir reprendre la fonction de M (Madame F travaillant au service technique). Elle en a détaillé les raisons dans une note annexée à un mail adressé à madame Q le 5 janvier 2015 en signalant que comme cela lui avait été conseillé, elle avait demandé à obtenir un rendez-vous avec le conseiller en prévention externe. Vias Institute expose que ce conseil lui avait été donné par madame Q le 30 décembre 2014. Madame C a également précisé dans sa note qu'elle n'était pas la seule personne à avoir travaillé au département comptabilité.

Par mail du 8 janvier 2015, madame Q a informé madame D que la place de M qu'elle souhaitait pouvoir reprendre ne sera pas ouverte car les tâches exercées par M seront reprises par le secrétariat « *capacité à la conduite* » qui devient un secrétariat général et seront organisées autrement nécessitant un à deux jours de travail par semaine et que celles-ci seront reprises par madame S qui renforcera le team secrétariat et reprendra une partie des tâches de M. Madame Q a par ailleurs fait part à madame D qu'en ce qui concerne son avenir, elle continuerait à faire partie de son équipe de service du personnel mais combiné avec un autre rôle à concurrence d'un à deux jours par semaine. S'agissant du conflit avec madame F, madame Q a précisé à madame D ce qui suit selon la traduction qu'en donne madame D : « *Tu fais volontiers ton travail et tu travailles bien, le conflit actuel avec B est selon moi à prendre en main avec de bons accords, une communication ouverte et un esprit positif* ».



Madame D a été en incapacité de travail du 8 janvier au 14 janvier 2015.

En date du 9 janvier 2015, elle a obtenu un entretien avec le conseiller en prévention externe, monsieur V qui a également rencontré madame F. Il leur a proposé ainsi qu'à madame Q la tenue d'une réunion de médiation.

A son retour de maladie le 15 janvier 2015, madame D a informé madame Q qu'elle n'était pas favorable à une médiation. Madame Q a demandé le même jour à madame D et à madame F de faire une proposition concrète quant à l'organisation de l'équipe pour l'avenir, demande qu'elle a réitérée lors de la réunion hebdomadaire du service du personnel le 19 janvier 2015.

Par mail du 15 janvier 2015, le Ceo de Vias Institute, madame G a souhaité de bons vœux à son personnel en donnant quelques précisions sur le transfert de compétences et en renseignant les membres du personnel quittant l'Institut dans le cadre de la régionalisation ou des économies imposées à l'Institut. Elle a en particulier renseigné l'arrivée de madame Nathalie S au sein du secrétariat général qui apportera désormais un appui au service technique (dont la fonction était assurée jusque-là par madame Marianne F).

Madame D a été en incapacité à partir du 22 janvier 2015 et n'est plus jamais revenue travailler jusqu'à son licenciement.

Par lettre recommandée du 29 janvier 2015, elle a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle auprès du conseiller en prévention externe dans laquelle elle s'est plainte d'être victime de harcèlement moral de madame F et de madame Q (demande qui a empêché la tenue d'une réunion de médiation). Vias Institute a été informée de cette demande par le conseiller en prévention externe le 13 février 2015.

En date du 5 mai 2015, une réunion a été organisée par le conseiller en prévention externe en présence de madame D et de madame Q. Le même jour, le conseiller en prévention externe a par courrier informé madame D de la prolongation de 3 mois du traitement de sa plainte psychosociale (*« en raison de délais plus importants pour les entretiens dus aux vacances de Pâques »*) et a fixé le dépôt de son rapport au 4 août 2015.

Par mail du 20 mai 2015 adressé au conseiller en prévention externe (qui n'est pas déposé mais qui est relaté dans un mail de rappel du 22 mai 2015), madame D a demandé à pouvoir le rencontrer à nouveau en se disant blessée par son attitude lors de l'entretien du 5 mai 2015 au cours duquel il lui aurait proposé de retirer sa plainte et de présenter ses excuses à madame Q et à madame F.



Par mail en réponse (qui n'est pas déposé mais auquel un courrier du conseil de madame D du 2 juin 2015 fait référence), le conseiller en prévention externe a contesté la version donnée par madame D quant au déroulement de cette réunion.

Par lettre recommandée du 2 juin 2015, le conseil de madame D a fait état de ses plaintes psychosociales et a mis Vias Institute en demeure de faire travailler sa cliente dans les conditions de travail contractuellement convenues à son retour d'incapacité de travail dans le respect des articles 16 et 20 de la loi du 3 juillet 1978 ainsi que de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail et de faire le nécessaire pour le traitement impartial et loyal de la plainte déposée.

Par lettre recommandée du 24 juillet 2015, Vias Institute a notifié à madame D son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 14 mois et 10 semaines.

Le formulaire C4 renseigne comme motif précis du chômage « réorganisation ».

Par lettre du 27 juillet 2015, le conseil de Vias Institute a informé le conseil de madame D de la décision prise de licencier madame D en expliquant les motifs de cette décision comme suit :

« (...) »

Votre cliente doit toutefois comprendre que l'ensemble des départements et services de l'IBSR ont, ces dernières années, connu des modifications importantes, notamment suite à une réorganisation interne et à la régionalisation de certaines compétences exercées par l'IBSR pour le compte du pouvoir fédéral. Celles-ci se sont accélérées et ont eu une incidence sur de nombreux services.

Le département des ressources humaines n'a pas été épargné. Le périmètre et la nature du travail à accomplir par ce département a fortement évolué. Aujourd'hui, la charge de travail de ce département ne justifie plus une occupation, outre madame Q, de deux employés, fût-ce sur la base d'un temps partiel (indépendamment du fait que la poursuite de la collaboration entre votre cliente et madame F semblait devenue si pas impossible à tout le moins inopportune), raison au demeurant pour laquelle des propositions de réaffectation avaient été formulées à l'égard de votre cliente, que celle-ci a toutefois déclinées, comme vous le confirmiez d'ailleurs dans votre lettre du 2 juin dernier.

Ma cliente a dès lors été contrainte de faire un choix entre madame F et votre cliente. Son choix s'est porté sur madame F dont les qualités et les compétences correspondent davantage au profil recherché au sein du département des ressources humaines et à l'évolution des missions de ce département au cours des dernières années.



Dans la mesure, par ailleurs, où votre cliente a décliné toute autre proposition de réaffectation qui lui a été faite, ma cliente est aujourd'hui contrainte de constater qu'elle n'a d'autre choix que de mettre fin au contrat de travail de votre cliente.

Cette décision a été communiquée directement par celle-ci à votre cliente (...) ».

En date du 30 juillet 2015, le conseiller en prévention externe a transmis son avis daté du 29 juin 2015 à Vias Institute concernant la demande formée par madame D d'intervention psychosociale formelle pour harcèlement moral.

Le conseiller en prévention, qui semblait ignorer le licenciement de madame D a par ailleurs informé celle-ci par courrier du 30 juillet 2015 qu'il avait transmis à son employeur l'avis rendu en rapport avec sa demande d'intervention psychosociale formelle en énonçant les propositions faites de mesures de prévention collectives et individuelles relatives à la situation de travail spécifique. Il y fait notamment état de différentes réunions « *dans le but de revenir aux fondements du métier de chacun et de conscientiser madame D et madame F sur les conséquences que peuvent avoir leurs comportements au niveau du travail* ». Il propose la tenue d'une première réunion avec la direction afin de préciser à madame D et à madame F les responsabilités de madame Q et faire accepter son autorité surtout quant à toute nouvelle tâche ou réorganisation sans que ceci ne soit interprété comme du harcèlement ou de la violence au travail. La seconde réunion sera organisée avec madame Q ou sa supérieure afin d'expliquer à madame D et à madame F leurs responsabilités professionnelles et les conséquences néfastes de leurs comportements conflictuels et d'adopter un devoir de réserve vis-à-vis des autres travailleurs pour éviter la formation de clans. Il insiste sur la nécessité de tenir une réunion de médiation, même si madame D ne l'estime plus nécessaire.

Divers courriers furent ensuite échangés entre les conseils des parties.

En date du 5 janvier 2016, madame D a introduit la procédure devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles.



V. DISCUSSION.

1. L'indemnité pour harcèlement moral au travail fondée sur l'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996

Les principes.

1) *La définition du harcèlement moral.*

Le harcèlement moral au travail est défini par l'article 32ter alinéa 1^{er}, 2° de la loi du 4 août 1996 dans sa version applicable à partir du 1^{er} septembre 2014 comme un « *ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre* ».

Pour qu'il y ait harcèlement moral, il faut donc :

1° Un ensemble abusif de plusieurs conduites abusives.

Le législateur de 2014 a modifié la définition du harcèlement moral qui jusque-là exigeait plusieurs conduites abusives.

L'exposé des motifs justifie comme suit cette modification :

« Suite à l'examen préconisé par la recommandation I.A.4 de la Chambre des représentants, la définition du harcèlement moral au travail fait l'objet d'une modification. Jusqu'alors la loi exigeait "plusieurs conduites abusives" pour pouvoir établir le harcèlement moral au travail. Désormais, la loi exige "un ensemble abusif de plusieurs conduites", que ces conduites, prises individuellement soient, ou non, abusives. Cette modification permet de prendre en considération un ensemble de conduites qui, prises individuellement, peuvent être considérées comme bénignes mais dont l'accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité de la personne visée ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ceci est confirmé par les auteurs scientifiques ayant



étudié le phénomène qui insistent sur le fait de prendre en compte le “processus harcelant” (Daniel Faulx, “Harcèlement moral et hyperconflit au travail”, Editions universitaires européennes, p. 58).

Selon M-F Hyrigoyen, “le harcèlement moral est une violence à petites touches qui ne se repère pas mais qui est pourtant très destructrice. Chaque attaque prise séparément n’est pas vraiment grave, c’est l’effet cumulatif des micro-traumatismes fréquents et répétés qui constitue l’agression.” (Hyrigoyen, “malaise dans le travail: harcèlement moral- démêler le vrai du faux”, Paris, Syros, p. 12-13).

Cette définition a également été proposée par M. Van Putten (“Regelgeving ter bescherming tegen intimidatie op het werk: juridische grenzen en mogelijkheden”, TSR 2004, 120-121). A titre exemplatif, dans le cadre d’un litige soumis au tribunal du travail de Bruxelles (29.01 2009-Rép.09/002031), le tribunal relevait les conduites suivantes: le fait de fermer la porte de garage à l’arrivée de la personne, l’utilisation du local des compteurs commun aux deux immeubles comme dépotoir, le fait de jeter un sceau d’eau vers les pieds de la personne. Ces faits, relève le tribunal, font montre d’un manque de courtoisie, restent bénins de sorte qu’ils ne peuvent pas être qualifiés d’abusifs sauf dans la mesure où ces conduites se répètent ou s’ajoutent à d’autres: gestes obscènes, moqueries et sifflements, présence sans motif devant les fenêtres de l’immeuble. Ce qui perturbe, sans raison, la tranquillité de la personne vu le conflit installé entre les parties depuis plusieurs mois au point de former ensemble un comportement abusif (Doc.parl.,Ch.,sess.ord. 2010-2011,n°53,3101/001,p.33).

La notion de harcèlement moral ne comprend pas les comportements qui se situent dans l’exercice normal de l’autorité par l’employeur ou ses délégués même si le travailleur dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations (C.T. Bruxelles, 16 octobre 2003, Chr. D. S., 2005, p. 440 ; C.T. Bruxelles, 5 février 2004, www.juridat.be).

Il faut donc que l’exercice de l’autorité soit abusif. Est abusif le comportement qui s’écarte de celui qu’aurait eu l’homme normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances (voir dans le même sens « Clés pour la prévention de la charge psychosociale au travail: stress, violences, harcèlement moral ou sexuel », S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale, 2007, p. 12).

Sur base de la nouvelle définition du harcèlement, il faut à tout le moins que l’exercice de l’autorité apparaisse comme une conduite faisant partie d’un ensemble abusif d’autres conduites qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l’intégrité physique ou psychique d’un travailleur ou d’une autre personne à laquelle la présente section est d’application, lors de l’exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

A titre d’exemple issu de la jurisprudence rendue sous l’ancienne définition du harcèlement et concernant une succession de décisions à caractère disciplinaire, l’on relèvera un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles (C.T. Bruxelles, 14 juillet 2009, R.G. n° 49625) : en l’espèce, la Cour, confirmant le jugement attaqué, a considéré que malgré la multiplications de décisions



disciplinaires, il n'y avait pas de harcèlement, étant donné que la répétition des décisions découlait notamment des voies de recours exercés devant la chambre de recours par l'agent concerné et que cette chambre de recours ne rendait qu'un avis, l'autorité conservant son pouvoir d'appréciation. Dans un autre cas d'espèce, la même Cour a retenu l'existence d'un harcèlement en présence d'une accumulation d'actes et de décisions objectivement justifiées (suite au rejet des recours par le Conseil d'Etat) mais qui modifiaient les conditions de travail de l'agent durant la période de protection (C.T. Bruxelles, 22 juin 2010, R.G. n° 2007/AB/50455). La Cour a considéré en l'espèce que l'accumulation d'actes et de décisions objectivement justifiées eut pour effet de placer le travailleur dans un contexte professionnel humiliant et hostile et que 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. Elle a finalement retenu l'existence d'un harcèlement moral.

2° Il peut s'agir de conduites similaires ou différentes.

3° ces conduites doivent se produire pendant un certain temps.

4° elles peuvent être externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution.

5° elles doivent avoir pour objet ou pour effet :

- soit de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne qui en est l'objet lors de l'exécution de son travail
- soit de mettre en péril son emploi
- soit de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En d'autres termes, sont visés tant les comportements intentionnels que les comportements non intentionnels.

6° elles peuvent se manifester, sans que cette liste soit exhaustive, par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

2) Régime probatoire.

L'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 dispose :

« 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 ».



Pour que le travailleur qui se prétend victime de harcèlement moral, puisse bénéficier du partage de la charge de la preuve prévu par l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 précitée, les faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement et dont il a la charge de la preuve, doivent être décrits avec suffisamment de précision dans le temps et dans l'espace et être imputables à des personnes identifiables (voir dans le même sens J.-P. Cordier et P. Brasseur, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits...*, Etudes pratiques de droit social, 2009, pp 138-139 et la jurisprudence citée).

3) La sanction.

L'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996 dispose :

« Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.

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

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

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

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

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

c) en raison de la gravité des faits.

(...) La rémunération mensuelle brute servant de base à la fixation du montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut pas dépasser le montant des salaires mentionné à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze ».

Lors des travaux parlementaires qui ont débouché sur la loi du 28 mars 2014 à l'origine de cet article 32decies 61/1, il fut expressément prévu que l'employeur pouvait être responsable des dommages et intérêts causés par le harcèlement moral d'un de ses travailleurs en tant que civilement responsable:

"L'auteur des faits peut être un travailleur, l'employeur ou un tiers. L'employeur peut toutefois être amené à payer cette indemnisation en tant que civilement responsable des fautes commises par ses travailleurs mais pourrait se retourner contre ceux-ci a posteriori pour réclamer ce paiement, sous réserve de l'application éventuelle des règles d'immunité de responsabilité du travailleur" (Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 et Projet de loi



modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996, Exposé des motifs, Doc 53,3101/001 et 3102/002, p. 71).

La responsabilité de l'employeur peut également être engagée sur base de l'article 1382 du Code civil s'il n'a pas pris les mesures adéquates alors qu'il est informé d'une situation de harcèlement moral ou d'une situation psychosociale autre que du harcèlement moral.

Application.

Madame D évoque différents faits qui selon elle, permettent de présumer le harcèlement moral dont elle a été victime de la part de madame F et de madame Q. Elle s'estime dès lors en droit de réclamer des dommages et intérêts à Vias Institute sur base de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996.

La Cour ne peut suivre Vias Institute lorsqu'il invoque que cette demande de dommages et intérêts est irrecevable à défaut d'avoir été dirigée contre les auteurs du harcèlement moral.

Comme il fut précisé au cours des travaux parlementaires précités, l'employeur peut être tenu de payer les dommages et intérêts en raison du harcèlement moral dont s'est rendu coupable son travailleur, en sa qualité de civilement responsable.

Il en va d'autant plus ainsi en l'espèce que comme il ressort de la demande d'intervention psychosociale formelle pour harcèlement, la demande de harcèlement moral était dirigée contre une collègue de travail de madame D, à savoir madame F mais également contre sa « hiérarchie, (madame Q) » *« qui est concernée en tant que responsable hiérarchique »*.

L'examen des conclusions déposées par madame D laisse apparaître qu'à côté du harcèlement moral reproché tant à madame F qu'à madame Q, madame D fait également grief à sa hiérarchie de ne pas avoir eu une réaction adéquate en vue d'aplanir les tensions et conflits entre madame D et madame F.

La demande de dommages et intérêts est dès lors bien recevable en tant qu'elle est dirigée contre Vias Institute.

Elle est cependant non fondée en l'absence de harcèlement moral et en l'absence d'une faute en lien de causalité avec un dommage s'agissant de l'absence de mesures prises pour aplanir les tensions et conflits.

S'agissant du harcèlement moral, la Cour rejoint le conseiller en prévention externe qui estime dans son avis daté du 29 juin 2015 que les faits pointés par madame D *« illustrent d'une part les difficultés de Mme D à accepter et à s'intégrer dans la*



nouvelle organisation (ainsi que les nouvelles procédures) mises en place durant son absence et d'autre part, à mieux faire comprendre le climat relationnel tendu entre Mme D et sa collègue, Mme F ».

L'avis du conseiller en prévention analyse minutieusement six des faits invoqués par madame D : (estimant qu'il n'est pas possible de relater tous les faits ainsi que les versions des personnes directement impliquées).

L'allégation d'un fait par madame D ne prouve pas la réalité de ce fait. En l'absence d'élément de preuve spécifique de chacun des faits invoqués par madame D dans sa plainte formelle, il y a dès lors lieu de tenir compte de ce qui est admis par Vias Institute ou par la personne impliquée pour apprécier si tout ou partie du fait reproché a eu lieu ou non et s'est passé ou non de la manière dont madame D le relate dans sa plainte. Ainsi, il ne suffit pas d'alléguer que madame F refusait de lui parler pour considérer que ce fait est établi, ce qui n'est pas le cas.

Il a manifestement existé un conflit interpersonnel entre madame D et madame F qui existait déjà avant qu'elle soit absente au travail du 20 septembre 2012 au 16 février 2014 (ainsi que l'a d'ailleurs précisé madame F au conseiller en prévention externe) et dont les racines pourraient trouver leurs origines dans les débuts de la collaboration professionnelle entre madame D et madame F durant laquelle madame D exerça de façon informelle le rôle de responsable et d'évaluateur de madame F et lui remettait à cette occasion chaque semaine une liste de ses erreurs.

Pendant sa longue absence, madame F a acquis de l'expérience en même temps que le travail au sein du service des ressources humaines a été réorganisé entre la nouvelle responsable madame Q (avec laquelle madame D n'avait travaillé que durant 7 mois avant de tomber en incapacité de travail) et madame D.

Madame D a manifestement eu du mal à s'adapter à ces changements après son retour au travail.

Les explications données par madame F sur les reproches formulés à son égard par madame D illustrent finalement que les relations entre ces deux personnes étaient devenues à ce point tendues dans le courant de l'année 2014 que chaque attitude était ressentie comme du harcèlement moral. Chacune a d'ailleurs adressé au mois de décembre 2014 une plainte informelle auprès du conseiller en prévention psychosociale qui n'a pas été mis en mesure de concrétiser le processus de médiation en raison de la plainte formelle déposée par madame D.

Ainsi si l'on prend l'exemple des chèques-repas où madame D fait grief à madame F d'avoir distribué à sa place les chèques repas au début du mois de décembre 2014 sans rien dire, madame F précise au contraire que suite à la demande d'une collègue



sollicitant ses chèques-repas, elle a pris les boîtes derrière madame D et lui a dit qu'elle allait les distribuer et que ce n'est qu'à son retour que madame D l'a engueulée et a tiré la tête pendant trois jours. Un témoin qui a assisté à la scène parle d'une explosion de madame D à cette occasion. Chaque protagoniste a sa propre version d'une situation qui ne peut être considérée comme constituant du harcèlement moral.

Un autre exemple est le reproche lié au fait que madame F s'est occupé d'une tâche lui revenant liée à la clôture de compte en janvier 2015 avec monsieur P. Les explications données par madame F et monsieur P donnent une toute autre version, à savoir qu'en l'absence de madame D, monsieur P, qui avait besoin d'une information pour traiter le dossier dont madame D lui avait parlé, il s'est adressé à madame F. A nouveau, il n'est pas démontré un quelconque fait permettant de présumer du harcèlement.

Madame D ne prouve pas que madame F choisissait dans le courrier entrant le travail qui l'intéressait pour lui laisser le reste.

Parmi les différents faits énoncés, certains mettent également en cause sa hiérarchie.

Madame D reproche ainsi à sa hiérarchie notamment le refus de lui accorder un mi-temps médical les 7 premières semaines de son retour au travail, la demande qui lui a été faite de travailler au département comptabilité pendant 7 semaines, le refus de lui permettre de reprendre la fonction de M ainsi qu'elle le sollicita en janvier 2015 et l'annonce faite en janvier 2015 de prester à côté de son travail au département des ressources humaines un à deux jours par semaine au département comptabilité alors qu'une telle demande n'a pas été faite à madame F.

La Cour n'y voit pas là des faits permettant de présumer du harcèlement. Il s'agit de l'expression du pouvoir hiérarchique de l'employeur sans qu'un quelconque indice de harcèlement apparaisse.

Ainsi, par exemple, le refus du mi-temps médical pour une durée de 7 semaines a été justifié par la lourdeur des démarches administratives que cela entraînerait pour sa responsable hiérarchique, qui a expliqué s'être concertée avec sa direction, et une autre solution satisfaisante a été trouvée en permettant à madame D d'épuiser son capital d'heures de compensation en ne travaillant pas les mercredis des premières semaines de son retour au travail.

S'agissant de la demande de travailler un à deux jours par semaine au département comptabilité, celle-ci trouve sa cause dans une situation factuelle ponctuelle, à savoir l'incapacité de travail d'une personne travaillant au département comptabilité qui a nécessité son remplacement pendant 4 semaines du 4 mars au 6 avril 2014. Pour le surplus s'agissant d'une pareille demande annoncée sur le plus long terme en 2015, elle s'explique



par un contexte bien particulier de baisse de l'activité de l'institut liée à la régionalisation et de conséquences sur le volume de travail du département des ressources humaines liées à une réduction du personnel entraînée par cette régionalisation.

Quant au refus de lui octroyer un congé en avril 2014, il s'agit d'une prérogative de l'employeur d'accepter ou de refuser un congé. Dès lors que madame D. admet elle-même dans sa plainte formelle que sa collègue était également en congé cette semaine-là (congé dont madame D. était informé depuis le mois de décembre 2013), il n'y a rien d'abusif à ce que sa responsable hiérarchique refuse de lui octroyer un congé pour veiller à la bonne marche du service.

Madame D. disposant d'une expérience au département comptabilité où elle avait travaillé pendant plusieurs années, il n'y a rien d'anormal à ce que Vias Institute demande par priorité à cette dernière de prêter un à deux jours par semaine dans ce département sachant que madame F. elle-même prêterait un peu moins dans le département des ressources humaines, puisqu'elle fut désignée conseiller en prévention interne en décembre 2014 et consacrerait désormais 20% de son temps de travail à cette fonction.

Le refus de lui permettre de reprendre la fonction de M. a été justifié par madame Q. par un mail du 8 janvier 2015 expliquant que la place ne serait pas ouverte et la justification donnée a été confirmée par le mail adressé par le Ceo à l'ensemble du personnel le 15 janvier 2015.

Ne constitue pas davantage un fait permettant de présumer du harcèlement la circonstance que madame Q. n'ait pas voulu revenir sur une pratique existant avant le début de la longue période d'incapacité de travail de madame D. de permettre aux membres du personnel du département des ressources humaines (comportant à peine trois personnes) de prendre connaissance de chaque courrier entrant. Madame Q. en sa qualité de responsable hiérarchique avait mis fin à cette pratique ainsi qu'elle l'a expliqué au conseiller en prévention, en estimant qu'il existait d'autres mesures pour être au courant des dossiers en cours.

Finalement que l'on prenne ensemble ou isolément les différents faits pointés par madame D., mis en parallèle avec les explications données par Vias Institute ou les personnes impliquées, il n'y a aucun fait de harcèlement, même si madame D. les a ressentis comme tels. Les différents refus exprimés par sa hiérarchie sont l'expression du pouvoir hiérarchique et ne constituent pas en l'espèce un comportement abusif.

Vias Institute est étranger aux reproches que madame D. croit pouvoir diriger envers le conseiller en prévention externe qui ne peuvent constituer un indice de harcèlement. La Cour déplore d'ailleurs que madame D. ait déposé à son dossier l'un des deux mails qu'elle adressa à ce propos au conseiller en prévention externe mais non pas la réponse que



celui-ci y apporta pour mieux apprécier le fondement ou non des critiques formulées même si celles-ci sont sans conséquence sur l'existence ou non d'un harcèlement moral.

Madame D reproche également à son employeur d'avoir mal géré le conflit existant entre elle et madame F qui a conduit à son incapacité de travail en 2015.

Cette demande de dommages et intérêts n'est plus basée sur l'article 32decies de la loi du 4 août 1996.

Si madame D entend également fonder sa demande de dommages et intérêts sur un manque de réaction adaptée de son employeur à une situation psychosociale autre que du harcèlement moral (en l'occurrence le conflit interpersonnel entre madame D et madame F), elle ne bénéficie plus du système de partage de la preuve et d'indemnisation forfaitaire instaurée par l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 mais doit démontrer concrètement la faute de son employeur, le dommage subi et la relation causale entre les deux, et ce en application de l'article 1382 du Code civil.

Il est difficile d'apprécier concrètement à quel moment madame Q a été témoin de ce conflit interpersonnel et quelles démarches concrètes ont été faites pour l'apaiser et si ces démarches étaient suffisantes.

Il n'est jamais facile pour une personne absente durant une longue période de revenir au travail.

Madame Q a expliqué au conseiller en prévention externe que pour faciliter la reprise de travail de madame D, elle a demandé à E (c'est-à-dire la personne de chez Partena qui aida le service des ressources humaines pendant l'absence de madame D de tout lui expliquer) et qu'une semaine après ce retour, elle a demandé à madame D comment cela se déroulait et cette dernière lui a répondu que tout allait bien et que les changements n'étaient pas si grands.

Madame Q a par ailleurs également fait part au conseiller en prévention de ce qu'à plusieurs reprises, elle avait demandé à madame D et à madame F de se parler entre adultes et avec respect et qu'elle avait tenté de garder une position neutre sans vouloir prendre parti pour l'un ou pour l'autre. Madame D ne démontre pas le parti pris de madame Q en faveur de madame F.

Si cette manière d'agir est en effet saine au début d'un conflit, il y a toutefois lieu de se demander si madame Q n'aurait pas dû faire intervenir sa propre hiérarchie, voire la personne de confiance ou le conseiller en prévention, lorsque le conflit a perduré. Madame D fait en effet référence dans sa plainte formelle à une réunion d'équipe du mois de septembre 2014 au cours de laquelle elle a mis les choses à plat devant madame Q.



Vias Institute donne toutefois une autre version de cette réunion puisqu'il soutient que madame D a indiqué à cette occasion que tout se passait bien.

Il est toutefois patent qu'un conflit interpersonnel existait entre madame D et madame F (cette dernière faisant état d'une ambiance très tendue dès que madame D est revenue de congé de maladie), ce que madame Q travaillant dans le même bureau n'a pu ignorer. La seule démarche entreprise par madame Q, au-delà de l'invitation aux intéressées de se comporter en adultes, fut d'inviter en novembre 2014 madame D à s'adresser au conseiller en prévention externe. Une réunion a eu lieu début décembre 2014 entre madame D et madame F à leur initiative. Elles ont ensuite toutes les deux introduit une plainte informelle auprès du conseiller en prévention externe. Le 30 décembre 2014, madame D a expliqué à madame Q ne plus pouvoir travailler avec madame F et elle a ensuite été en incapacité de travail à partir du 9 janvier 2015.

Madame Q n'est toutefois pas restée les bras croisés. En effet, comme l'explique Vias Institute, elle a eu un entretien avec madame D au retour de maladie de celle-ci le 15 janvier 2015 au cours de laquelle cette dernière lui a dit être opposée à une médiation. Par ailleurs, après avoir été contactée par le conseiller en prévention externe, à l'initiative de madame D, madame Q, sur les conseils dudit conseiller, a demandé à madame D et à madame F de préparer une proposition concrète quant à l'organisation de l'équipe à l'avenir, ce qu'elle leur a rappelé le 19 janvier 2015. Cela n'a toutefois pas pu se concrétiser en raison de l'incapacité de travail de madame D dès le 22 janvier 2015 jusqu'à son licenciement. La médiation proposée par le conseiller en prévention n'était pas souhaitée par madame D et a été empêchée par le dépôt d'une plainte formelle, ce qui transparaît de l'avis du conseiller en prévention externe. La plainte formelle pointant pour la première fois madame Q comme co-auteur d'un harcèlement moral, ayant été introduite le 29 janvier 2015 et à un moment où madame D ne reviendra plus jamais travailler, madame D ne peut reprocher à Vias Institute de ne pas avoir alors fait intervenir la hiérarchie de madame Q pour gérer la situation.

La chronologie qui précède met en évidence que madame Q aurait pu intervenir autrement à certains moments (ce qui ne démontre pas encore un comportement fautif) mais contredit qu'elle n'ait rien fait pour gérer le conflit. Madame D ne peut tirer argument des recommandations du conseiller en prévention externe pour le futur exprimées dans un avis communiqué à Vias Institute le 30 juillet 2015 pour faire grief à sa hiérarchie de ne pas avoir entrepris pareilles démarches au préalable. Dès l'instant où madame D a déposé le 29 janvier 2015 une plainte formelle en raison du harcèlement moral dont elle s'estimait victime alors qu'elle était en incapacité de travail et qu'elle n'est plus jamais revenue travailler, Vias Institute ne peut se voir reprocher une absence de démarche dans l'intervalle. Une réunion fut organisée par le conseiller en prévention externe entre madame D et madame Q mais qui ne s'est apparemment pas bien passée sans que la Cour dispose de tous les éléments à défaut du dépôt du mail adressé par le conseiller en



prévention externe à madame D en réaction à ses mails du 20 mai et 22 mai 2015 (dont seul le second est déposé).

Dès lors que madame D a été licenciée par Vias Institute avant que ce dernier ne prenne connaissance de l'avis du conseiller en prévention externe, elle ne peut tirer argument de l'absence de suivi des recommandations par Vias Institute dans le délai requis pour démontrer une faute commise par son employeur en lien de causalité avec un dommage subi.

En conclusion et sans contester la réalité de la souffrance au travail de madame D, exacerbée par la régionalisation d'une partie des compétences de Vias Institute obligeant la réorganisation de différents services et créant des incertitudes auprès de l'ensemble du personnel, la Cour estime que madame D ne démontre pas à suffisance qu'elle a été victime de faits permettant de présumer du harcèlement moral de la part de madame F ou de madame Q ni que Vias Institute a commis une faute en lien de causalité avec un dommage subi.

La demande de dommages et intérêts est dès lors non fondée.

2. La demande d'indemnité fondée sur l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996

Les principes.

L'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail dispose dans sa version applicable aux faits :

« § 1^{er}

L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1^{er}/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

(...)

Bénéficient de la protection du paragraphe 1^{er}:

1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 dans laquelle il demande l'intervention du fonctionnaire pour une des raisons suivantes:

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;



- b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;*
 - c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;*
 - d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;*
- (...)*

§ 2

La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenus après qu'une action en justice a été intentée 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 § 1^{er}, 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 prévalaient³ [avant la rupture ou la modification.

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 prévalaient³ [avant la rupture ou la modification, 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 1^{er}, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er};

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1^{er} et que le juge a jugé le licenciement ou la mesure prise par l'employeur contraires aux dispositions du § 1^{er}.



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 ».

Il convient de reproduire certains extraits des travaux parlementaires ayant précédé l'adoption de la loi du 10 mai 2007 en vue de pouvoir interpréter ce que le législateur a voulu protéger (licenciement-représailles au dépôt d'une plainte ou licenciement en rapport avec des faits énoncés dans la plainte):

- *« Il est clair qu'un travailleur qui dépose une plainte pour cause de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail doit être protégé des représailles de l'employeur. La protection contre le licenciement doit donc être maintenue » (Doc 51, 2686/001,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 11).*
- *“L'article 32tredecies vise la protection contre le licenciement. Il établit une présomption de licenciement abusif dès lors qu'il a lieu à l'encontre d'un travailleur qui a entrepris certaines démarches, entamé certaines procédures dans le cadre de la protection contre la violence ou le harcèlement au travail” (Doc 51, 2686/001,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 31).*
- *“ La loi définit désormais le point de départ de la protection: il s'agit du moment où la plainte est déposée. Est donc couverte la période entre le moment de l'introduction de la plainte et celui de l'information de l'employeur. Il est préférable de laisser courir la protection à partir de l'introduction de la plainte. Il n'est en effet pas exclu que l'employeur ait quand-même connaissance de l'existence de la plainte et licencie immédiatement le travailleur concerné. La protection est donc importante également pour cette période” (Doc 51, 2686/001,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 35).*
- *“ Le travailleur qui a introduit une plainte motivée et qui est licencié par l'employeur peut avoir un intérêt à ce que le conseiller en prévention lui transmette une copie du document par lequel l'employeur a été mis au courant qu'une plainte motivée a été introduite. Cela peut être important pour vérifier à partir de quel moment l'employeur était au courant de cette protection spécifique et plus particulièrement pour voir ainsi dans quelle mesure il pourra renverser la charge de la preuve en cas d'action introduite sur base de l'article 32 tredecies de la loi (article 32 quinquies decies, 4°)”.(Doc 51, 2686/001,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 38).*
- *“D/ La protection des plaignants contre le licenciement.*

Le projet de loi précise que la protection prend cours au moment du dépôt de la plainte motivée ou, pour les témoins, à partir du moment où le témoignage est déposé. Mais le



plaignant ne bénéficie d'aucune protection contre le licenciement pendant la phase (informelle) de conciliation qui précède l'éventuel dépôt d'une plainte formelle.

Lorsqu'un travailleur prend contact – même informellement – avec une personne de confiance ou un conseiller en prévention, il est rare que cela reste totalement inconnu des autres travailleurs, voire de la direction. Il s'agit d'une période pendant laquelle la personne de contact tente en général de concilier la personne qui s'estime victime et la personne mise en cause. Si une protection doit couvrir le plaignant dès le moment où il a introduit une plainte motivée, n'est-il dès lors pas cohérent de le protéger également durant la phase informelle ? Il pourrait être opportun d'assurer une protection contre le licenciement-représailles dès le début. Il convient cependant d'éviter les abus de personnes se plaignant de harcèlement ou de violence dans le seul but de bénéficier d'une protection contre le licenciement. Une protection contre le licenciement prévalant dès le début de la phase informelle, pour autant qu'elle soit suivie du dépôt d'une plainte motivée endéans le mois, pourrait être envisagée (Doc 51, 2686/004,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 11 et 12)".

Cette proposition d'étendre la protection à la phase informelle n'a finalement pas été retenue en raison notamment des abus possibles (voir sur ce point, *Doc 51, 2686/004,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 23*).

Il résulte très clairement des travaux préparatoires à l'origine de la loi énoncés ci-avant que ce que le législateur a voulu protéger au travers de l'article 32tredecies §1er, alinéa 1er, 1° à 3° est le licenciement d'un travailleur en représailles au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou violence au travail, que celle-ci soit déposée au niveau de l'entreprise, du fonctionnaire compétent ou des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction.

La meilleure preuve en est que la protection débute au moment du dépôt de la plainte et non de l'information du dépôt donnée à l'employeur que ce soit par le conseiller en prévention en cas de plainte motivée au sein de l'entreprise ou par les autres personnes ayant reçu la plainte dans le cadre des autres plaintes.

Cela contredit l'interprétation donnée par une partie de la jurisprudence selon laquelle il convient de vérifier si les motifs invoqués à l'appui d'un licenciement après le dépôt d'une plainte pour harcèlement moral sur les lieux du travail sont étrangers aux faits invoqués dans la plainte. La protection existe en effet dès le dépôt d'une plainte (parce que le législateur imagine à juste titre que l'employeur peut être informé de l'existence d'une telle plainte avant l'annonce officielle par le conseiller en prévention ou par les autres acteurs ayant reçu la plainte). Le législateur a voulu protéger le travailleur contre un licenciement en représailles au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou violence au travail auprès de différents acteurs. Pour assurer cette protection, il décourage les employeurs de licencier ce travailleur en raison de ce dépôt par l'octroi d'une indemnité de protection au travailleur



dont l'employeur ne parvient pas à démontrer que le licenciement est intervenu pour d'autres motifs que le dépôt de la plainte. Si la volonté du législateur avait été de sanctionner un employeur licenciant un travailleur pour des motifs en lien avec les faits invoqués dans la plainte, il n'aurait pu faire débiter la protection qu'à la date à laquelle cet employeur aurait effectivement eu connaissance du contenu de la plainte.

La Cour de Cassation a récemment confirmé cette interprétation :

« Si cette disposition (l'article 32decies §1^{er} de la loi du 4 août 1996) interdit à l'employeur de mettre fin à la relation de travail en raison du dépôt de la plainte, elle n'exclut pas que le licenciement puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans cette plainte. Le moyen, qui, en cette branche, soutient le contraire, manque en droit » (Cass., 20 janvier 2020, S.19.0019.F, www.juridat.be).

Application.

Il convient d'examiner si Vias Institute démontre que le licenciement de madame L a eu lieu pour d'autres motifs que le dépôt d'une plainte formelle pour harcèlement moral en date du 29 janvier 2015.

Vias Institute était confrontée à un conflit interpersonnel existant entre madame D et madame F, à une demande exprimée par L auprès de sa hiérarchie dès le 30 décembre 2014 de ne plus travailler avec madame F, au refus de madame D de participer à un processus de médiation, le tout dans un contexte de baisse d'activités du département des ressources humaines entraînée par les nombreux départs engendrés par la régionalisation d'une partie des compétences de Vias Institute qui ne permettait plus d'occuper deux personnes au sein de ce service. L'engagement de quelques personnes par Vias Institute en 2015 ne contredit pas la restructuration en cours et la baisse d'activités du département des ressources humaines.

Vias Institute proposa à madame D dès le début du mois de janvier 2015 de travailler à l'avenir à raison d'un à deux jours par semaine au sein du département comptabilité où elle avait travaillé plusieurs années en plus de son travail dans le département des ressources humaines. Madame D avait été engagée comme collaboratrice administrative et aucune disposition contractuelle ne lui garantissait une fonction au sein du département des ressources humaines.

Madame D ne démontre pas que lors de la réunion du 9 mai 2015, madame Q lui aurait annoncé qu'à son retour, elle serait affectée à temps plein au département comptabilité. Vias Institute fait état de l'annonce d'un mi-temps au sein de ce service.

Quoiqu'il en soit, par courrier du 2 juin 2015, le conseil de madame D exprima clairement un refus de cette dernière à tout travail au sein du département comptabilité en



exigeant qu'elle puisse travailler dans les conditions convenues, laissant supposer que le fait de travailler dans le département des ressources humaines constituait une condition convenue, ce qui n'est pas établi.

Le fait que le département comptabilité était situé à côté du département des ressources humaines ne constitue pas une justification suffisante du refus de madame D à accepter de travailler dans le premier département.

Le manque de flexibilité de madame D est démontré à suffisance.

Madame F avait pu travailler en harmonie avec madame Q pendant la longue absence au travail de madame D en raison de son incapacité du 20 septembre 2012 au 16 février 2014 et avait pu s'adapter à la nouvelle organisation du travail mise en place par sa nouvelle responsable hiérarchique. Madame D avait de son côté rencontré quelques difficultés pour s'adapter aux changements intervenus pendant son absence, exigeant par exemple d'en revenir à certaines pratiques existantes par le passé et supprimées par madame Q pour le courrier entrant.

Au vu des développements qui précèdent, Vias Institute qui était obligé de faire un choix, a décidé de licencier madame D sans que cela puisse lui être reproché. Il est démontré à suffisance que ce licenciement n'est pas un licenciement en représailles à la plainte formelle déposée par madame D

Madame D n'a dès lors pas droit à l'indemnité de protection de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996. Le jugement dont appel doit être réformé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel au principal recevable et fondé ;

Réforme le jugement dont appel en tant qu'il condamne l'Institut belge pour la sécurité routière Scrl-Fs en abrégé lbrs (devenu depuis lors Vias Institute Scrl-Fs) à payer à madame D l'indemnité de protection visée par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996, soit 26.224,98 euros bruts, à augmenter des intérêts ;

Déclare la demande d'indemnité de protection visée par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 recevable mais non fondée et en déboute madame D ;



Déclare l'appel incident recevable mais non fondé ;

Déclare la demande d'une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération à titre de dommage moral qu'elle soit basée sur l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 ou sur l'article 1382 du Code civil recevable mais non fondée ;

Déboute madame D de cette demande ;

Condamne madame D aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel de Vias Institute Scrl-Fs liquidés à la somme de 6.000 euros (soit 3.000 euros par instance).



Ainsi arrêté par :

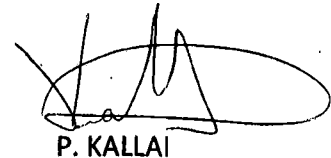
P. KALLAI, conseiller,
P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur,
M. DUFRANE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY

P. WOUTERS*

M. DUFRANE*



P. KALLAI

*Monsieur P. WOUTERS, conseiller social employeur et Monsieur M. DUFRANE, conseiller social au titre d'employé, qui étaient présents lors des débats et qui ont participé au délibéré de la cause et à la décision, sont dans l'impossibilité de signer cet arrêt. (voyez l'ordonnance du Premier président de la Cour du 5 mai 2020, rép. n° 2020/761). Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par Monsieur P. KALLAI, conseiller.



J. ALTRUY

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 mai 2020, (date différée par rapport à la date initialement annoncée en raison des mesures particulières prises dans le cadre du covid-19, voyez : ordonnance du premier président de la Cour du travail de Bruxelles, dd.01.04.2020), où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY



P. KALLAI

