

| |
|---|
| Numéro du répertoire 2021 / 836 |
| Date du prononcé 24 mars 2021 |
| Numéro du rôle 2018/AB/418 |
| Décision dont appel 15/12996/A |

Expédition

| |
|------------|
| Délivrée à |
| le |
| € |
| JGR |

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002049243-0001-0018-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - violence et harcèl. moral ou sexuel au travail
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur **M**

partie appelante,
représentée par Maître Catherine SANS, avocat à 1200 WOLUWE-SAINT-LAMBERT,

contre

La société de droit français SOLYSTIC, dont le siège social est situé à 92220 Bagneux (France), avenue Aristide-Briand, 152-160, avec une succursale belge (Solystic Belgium Branch) situé à 2550 KONTICH, Prins Baudewijnlaan 17, et inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0841.923.370,
partie intimée,
représentée par Maître Martin LAURENT loco Maître Patrick MAERTEN, avocat à 1160 OUDERGEM,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par contre le jugement contradictoire prononcé le 26 avril 2018 par la 1^{ère} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 15/12996/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 6 mai 2018 ;

Vu l'ordonnance du 6 juin 2018 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 24 février 2021 ;

PAGE 01-00002049243-0002-0018-01-01-4



La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

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

Remarque préalable.

Monsieur M a déposé des dernières conclusions en-dehors du délai fixé par l'ordonnance du 6 juin 2018 auxquelles il a joint une nouvelle pièce, étant la pièce 12.

La société Solystic ne demande pas l'écartement des débats desdites conclusions mais demande par contre que cette pièce 12 soit écartée des débats, ce à quoi monsieur M n'est pas opposé.

L'article 747 § 4 du Code judiciaire dispose :

« Sans préjudice de l'application des exceptions prévues à l'article 748, §§ 1er et 2, ou de la possibilité pour les parties de modifier de commun accord les délais pour conclure convenus entre eux ou le calendrier de procédure arrêté par le juge, les conclusions qui sont remises au greffe ou envoyées à la partie adverse après l'expiration des délais sont d'office écartées des débats ».

L'article 740 du Code judiciaire dispose :

« Tous mémoires, notes ou pièces non communiqués au plus tard en même temps que les conclusions ou, dans le cas de l'article 735, avant la clôture des débats, sont écartés d'office des débats ».

Monsieur M ne pouvait plus déposer de conclusions après le 5 septembre 2019. Il a déposé des conclusions de synthèse le 5 septembre 2019 (comprenant un inventaire renseignant 11 pièces) et des conclusions additionnelles et de synthèse le 12 décembre 2019. Si aucun inventaire n'est annexé aux dernières conclusions déposées, le dossier de pièces déposé via e-deposit par monsieur M le 18 février 2021 comprend 12 pièces.

Au vu des développements qui précèdent, c'est à juste titre que la société Solystic sollicite l'écartement de la pièce 12 du dossier de monsieur M qui ne faisait pas partie des pièces reprises dans l'inventaire des conclusions déposées le 5 septembre 2019.



I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement a été signifié en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

En 1^{ère} instance, monsieur M demandait au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner la société Solystic :

- pour avoir commis un harcèlement moral en portant atteinte à l'intégrité de monsieur M durant son travail chez Solystic ;
- pour les erreurs de conception encadrant le travail administratif des techniciens qui ne correspond pas à un cadre de bien-être pour les travailleurs ;
- à lui payer la somme de 85.000 euros à titre de réparation de son préjudice moral ;
- à prendre en charge le préjudice psychique et physique du harcèlement moral sur sa santé, préjudice pour l'évaluation duquel il est demandé de désigner un expert judiciaire.

Par jugement du 26 avril 2018 (qui ne contient en tant que tel aucun dispositif), le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé que :

- « monsieur M. n'établit pas l'existence de faits permettant de présumer l'existence de harcèlement moral au travail à son égard dans le cadre de son occupation au travail auprès de Solystic » ;
- « qu'il ne peut en conséquence être question de réparation d'un préjudice résultant d'un harcèlement moral au travail ».
- que s'agissant de la demande nouvelle relative à des erreurs de conception encadrant le travail administratif des techniciens, « à défaut d'objet de cette demande, elle est irrecevable ».

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de réformer le jugement dont appel dans toutes ses dispositions critiquées et, faisant ce que le premier juge aurait dû faire:

o Dire les demandes de Monsieur M recevables et fondées ;



o Dire pour droit que Monsieur V a été victime de harcèlement moral imputable à la société Solystic au sens de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

o Condamner la société Solystic à payer à Monsieur M un montant de 19.736,40€ à titre de dommage ;

o Condamner la société Solystic au paiement des entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.

IV. EXPOSE DES FAITS

La société Solystic s'est adressée à la société intérimaire Hays en vue d'obtenir les services d'un technicien de maintenance.

Par mail du 23 octobre 2013, la société intérimaire Hays a transmis à la société Solystic un rapport d'évaluation de monsieur M (titulaire d'un diplôme de bachelier en électromécanique) en expliquant qu'il n'avait pas une bonne connaissance du néerlandais (il comprend tout mais a peur de s'exprimer en néerlandais) mais qu'il travaillait actuellement dans une équipe néerlandophone du Colruyt de Buizingen et ne rencontrait pas de problème.

Monsieur M a débuté sa mission d'interim auprès de la société Solystic le 23 décembre 2013.

Sa mission a pris fin le 30 septembre 2014.

Par courrier du 14 octobre 2014 adressé à la société Solystic, monsieur M s'est plaint de ne pas avoir été engagé en raison d'un prétendu manque d'intégration vis-à-vis de ses collègues communiqué le 30 septembre 2014. Il a par ailleurs évoqué que le premier jour de travail, deux de ses collègues, messieurs D et V l'avaient mis à l'épreuve en lui demandant de décrire la façon de placer une courroie dans une machine et qu'ensuite, monsieur V avait pris ses distances avec lui. Il a également précisé qu'après 6 mois de travail comme intérimaire, il s'attendait à recevoir une proposition de contrat auprès de la société Solystic mais qu'il a été informé que sa formation n'était pas tout à fait au point et qu'il n'était pas apprécié par ses chefs de production et que son contrat d'intérimaire serait prolongé afin de constater son évolution. Qu'un mois plus tard, il fut informé que cela n'allait toujours pas avec la production, dont il serait retiré et qu'il ferait désormais un travail de jour essentiellement mais qu'il referait une semaine de production avant la fin du contrat pour le tester et serait contrôlé en permanence par monsieur V et que son contrat d'interim serait prolongé jusqu'au mois de septembre. Il indique qu'il a entamé durant un mois le travail de jour sans avoir de réaction de monsieur V



et qu'il a effectué un travail irréprochable durant la semaine de production en présence de ce dernier.

Par courrier du 27 octobre 2014 adressé à la société Solystic, monsieur M a précisé qu'il était atteint d'un handicap réduisant sa mobilité suite à un accident s'étant produit le 7 juin 2013 mais que durant son parcours auprès de la société Solystic, il avait pu effectuer le travail de maintenance préventive au même titre qu'un autre technicien et qu'il s'attendait à recevoir une proposition de contrat permanent dès lors qu'il n'avait reçu aucune remarque négative de ses collègues jusqu'au jour de l'annonce de son arrêt de travail. Il a demandé qu'une proposition lui soit faite à défaut de quoi il défendrait ses droits devant le tribunal du travail.

Par courrier en réponse du 18 novembre 2014, la société Solystic s'est dite surprise qu'il aurait rencontré des problèmes relationnels personnels avec monsieur V et monsieur D au début de sa mission d'interim alors qu'au cours de ses différents entretiens avec ses correspondants au sein de Solystic Belgium branch, il avait toujours indiqué avoir de bonnes relations avec ses collègues de travail. Elle s'est dite par ailleurs étonnée qu'il soit atteint d'un handicap réduisant sa mobilité dont il n'a jamais fait mention. Elle a expliqué avoir effectivement décidé de ne pas renouveler auprès de la société Hays les prestations liées à sa mission d'interim à l'échéance du terme contractuellement prévu, à savoir le 30 septembre 2014. Elle a précisé n'avoir aucune obligation de proposer un contrat à durée indéterminée à l'issue d'une mission d'interim et que ses lettres successives n'étaient pas de nature à modifier sa décision.

En date du 30 septembre 2015, monsieur M a déposé une requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles. Selon les précisions données par la société Solystic, monsieur M a par ailleurs intenté une autre procédure contre cette société (R.G. n° 15/12995/A) le 25 septembre 2015 en vue d'obtenir une indemnité pour rupture unilatérale de contrat et des dommages et intérêts, dont il a été débouté par un jugement du 18 septembre 2018 et contre laquelle il a interjeté appel (R.G. n° 2018/AB/833), lequel n'a pas encore été traité.

Par jugement du 27 novembre 2015, le Tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles a renvoyé la cause vers le Tribunal du travail francophone de Bruxelles qui a rendu le jugement précité du 26 avril 2018.



V. DISCUSSION.

1. La demande de dommages et intérêts en raison d'un harcèlement moral

Position des parties.

Monsieur M invoque qu'il a été victime de harcèlement moral, la société Solystic étant responsable d'un ensemble abusif de plusieurs conduites (au sein duquel on retrouve des conduites abusives en elles-mêmes) ayant eu pour effet de porter atteinte à sa dignité et à son intégrité psychique lors de l'exécution de son travail et créant un environnement intimidant et humiliant qu'il décrit comme suit :

« -Le fait d'avoir embauché un francophone en sachant pertinemment qu'il serait incapable de communiquer au quotidien avec ses collègues est de nature à porter atteinte à son intégrité psychique (pièces 1 à 3). L'appelant se sentait en effet constamment exclu et isolé. Il n'a à ce jour toujours pas compris pourquoi l'intimée souhaitait un francophone pour ce poste. Cela n'avait aucun sens, si ce n'est d'en faire un travailleur marginalisé. Ce comportement est imputable à Solystic durant toute la durée de la mission de l'appelant, tant avant qu'après la modification de la définition du harcèlement moral.

-Transformer le prénom de l'appelant pour l'humilier (en l'appelant , donc « gros bélier ») a manifestement pour but de porter atteinte à sa dignité et à son intégrité psychique et de créer un environnement hostile et humiliant. L'appelant peut le prouver sans difficultés puisque le préposé de Solystic v a poussé la farce jusqu'à l'écrire à plusieurs reprises (pièce 4). Cette conduite humiliante, répétée à maintes reprises, est abusive.

- La partie intimée poursuit par ailleurs son humiliation dans le cadre de la rédaction de ses conclusions en spécifiant de manière ironique que l'orthographe de gros bélier s'écrit et non .

La preuve du caractère intentionnel de cette humiliation ressort clairement de l'ensemble des pièces du dossier dans lequel on constate que le prénom de a été la plupart du temps correctement orthographié.

Il s'agit véritablement d'une humiliation, d'une atteinte à la personne et à son intégrité qui à elle seule justifie la qualification de harcèlement moral.

-L'appelant a été affecté au seul travail préventif les semaines précédant la fin de sa mission, qui s'est achevée le 30 septembre 2014. Il s'agit donc d'un comportement en majeure partie postérieur à la modification de la loi et qui s'inscrit dans un ensemble abusif de conduites. L'intimée reconnaît cette « modification dans ses attributions » en page 10 de ses conclusions, expliquant toutefois qu'il a été affecté au travail préventif en raison de plaintes de client lors de son travail correctif. L'appelant a toujours accompli son travail rigoureusement et de façon très professionnelle. L'intimée ne rapporte pas, et pour cause, la preuve que des clients



se sont plaints de son travail. En réalité ces plaintes n'ont jamais existé. Il s'agit à nouveau d'une pure invention dans le chef de l'intimée. Assigner l'appelant à une fonction monotone et répétitive avait clairement pour but de porter atteinte à son intégrité psychique, de le pousser vers la sortie et de créer un environnement de travail dégradant.

Pour mémoire, dans l'annonce de Solystic, il y était bien précisé : «Entretien préventif des installations de tri ainsi que des réparations ».

Une fois de plus, l'intimée l'a clairement reconnu par voie de conclusions : elle a volontairement changé la fonction de l'appelant réduisant celle-ci à l'entretien préventif.

Cela prouve à nouveau l'humiliation subie par l'appelant confirmée par voie de conclusions.

-À cela s'ajoute le fait que Solystic a décidé de faire surveiller constamment l'appelant durant les dernières semaines par V. L'intimée tente de justifier cela par le fait que ce dernier est responsable adjoint. Qu'il soit responsable n'explique pas pourquoi il devait être constamment sur le dos d'un technicien, le mettant sous pression constante. Lorsque l'on sait que ce même V est celui qui appelait l'appelant «Gros bélier» et que, dès le premier jour de travail de l'appelant, il a tenté de l'humilier face à ses collègues en le mettant à l'épreuve devant d'autres, cela ne peut être vu que comme attitude supplémentaire, parmi bien d'autres, visant à porter atteinte à l'appelant.

Enfin, l'appelant a dû essuyer un ensemble de remarques au sujet de ses «bons de travail» qui, prises individuellement, pourraient sembler bénignes mais dont l'accumulation ont porté atteinte au moral de l'appelant. Beaucoup de remarques étaient orales mais l'appelant produit plusieurs écrits :

oPièce 5 : le dénommé Du relit un bon de travail de l'appelant et suppose, sans bien connaître la procédure, qu'il y a une erreur, ce à quoi V répond que tout est en ordre. Il n'était pas nécessaire dans le chef de Du d'accuser l'appelant sans savoir de quoi il parlait.

oPièce 6 : Du et V, qui ont repéré sur un bon de travail que l'appelant avait sorti une nouvelle boîte de gant, ennuie l'appelant pour savoir où se trouve cette boîte, alors que l'appelant l'a simplement laissée là où elle devait être.

oPièce 10: L'incident au sujet des fusibles ne concerne pas directement les bons de travail mais constitue un comportement harcelant qui s'ajoutait aux autres.

-Une nouvelle humiliation est apparue à nouveau dans les conclusions de l'intimée qui l'accuse en page 13 paragraphe 6 : «De tenter par tous les moyens de gagner indûment de l'argent à la suite de son occupation en tant qu'intérimaire».

Cet élément est tout simplement injurieux, déplacé voire honteux dans le chef de l'intimée ».

La société Solystic fait valoir que monsieur M qui se prétend victime de harcèlement doit à tout le moins « établir, c'est-à-dire prouver, des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement » et qu'aucune des pièces qu'il dépose ne permet de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Elle précise encore que monsieur



M n'a jamais fait état d'un quelconque harcèlement pendant son occupation en tant qu'intérimaire chez Solystic et n'a par ailleurs déposé aucune plainte en ce sens et qu'il n'a jamais fait état non plus de ce prétendu harcèlement dans ses courriers du 14 et 27 octobre 2014, soit après la fin de sa mission d'intérimaire, attendant le 30 septembre 2015, pour prétendre, sans le démontrer et pour la première fois 1 an après la fin de sa mission, qu'il aurait été harcelé.

Position de la Cour.

Les principes.

1° La définition du harcèlement moral.

Le harcèlement moral au travail est défini par l'article 32ter alinéa 1er,2° de la loi du 4 août 1996.

Dans sa version en vigueur jusqu'au 31 août 2014, il était défini comme suit :

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

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

1° des conduites abusives.

La notion de harcèlement moral ne comprend donc pas les comportements qui se situent dans l'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués même si le travailleur les ressent de manière blessante, insultante ou humiliante (C.T. Anvers, 21 décembre 2005, Chr.D.S., 2008, p. 732) ou 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 abusive. 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).



A titre d'exemple issu de la jurisprudence s'agissant d'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). En l'espèce, la Cour avait notamment reproché à l'employeur d'avoir proposé de rétrograder un agent qu'il avait mis dans une fonction pour laquelle il le savait inapte au lieu de lui donner des formations adéquates ou de le maintenir dans un poste non gestionnaire.

2° cet enchaînement de conduites abusives, similaires ou différentes, doit se produire pendant un certain temps.

3° elles peuvent être externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution.

4° 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.

5° elles peuvent se manifester, sans que cette liste soit exhaustive, par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux

Dans sa version en vigueur au 1^{er} septembre 2014 (suite à une modification de l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 par une loi du 28 février 2014), l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 définit dorénavant le harcèlement moral comme suit :

« 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 ».

La nouvelle définition du harcèlement moral n'exige plus l'existence de plusieurs conduites abusives similaires ou différentes mais requiert l'existence d'un ensemble abusif de plusieurs conduites.

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).



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.

2° L'application dans le temps de la modification de l'article 32ter alinéa 1^{er}, 2° définissant le harcèlement moral.

Ainsi que l'a à juste titre décidé la Cour du travail de Bruxelles, les faits antérieurs au 1^{er} septembre 2014 doivent être examinés à la lumière de la définition légale du harcèlement moral en vigueur jusqu'au 31 août 2014 (C.T. Bruxelles, 20 avril 2018, RG 2016/AB/772, terralaboris.be).

En effet, l'article 2 du Code civil énonce le principe de la non-rétroactivité des lois.

La loi qui modifie une règle de responsabilité ou établit une responsabilité nouvelle ne saurait régir la réparation des dommages dont la cause est antérieure à son entrée en vigueur à moins que le législateur ait entendu déroger au principe énoncé à l'article 2 du Code civil (Cass., 20 mars 1981, Pas., 1981, p. 782).

3° Le 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).



4° 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 ».

Application.

La Cour constate que bien que monsieur M se plaigne d'avoir été victime de harcèlement moral du 23 décembre 2013 au 30 septembre 2014, il n'en a jamais fait état ni à la société intérimaire qui l'occupait (ainsi que confirmé à l'audience) dont le consultant est son premier interlocuteur ni à la société Solystic alors qu'il admet avoir eu différentes réunions durant sa mission avec le chef manager de la maintenance et la responsable des ressources humaines. Il ne s'est pas davantage adressé à la personne de confiance et n'a déposé aucune plainte formelle ou informelle auprès du conseiller en prévention. A l'issue de sa mission d'interim auprès de la société Solystic, il n'invoquera toujours pas avoir été victime de harcèlement moral (la prétendue mise à l'épreuve effectuée le premier jour de travail n'étant pas décrite comme telle) mais se plaindra essentiellement de ne pas avoir été engagé. Ce n'est finalement que dans sa requête introductive d'instance du 30 septembre 2015 qu'il invoquera pour la première fois avoir été victime de faits de harcèlement.

Il convient à présent d'examiner les faits pointés par monsieur M afin de décider s'ils permettent de présumer qu'il a été victime de harcèlement moral au travail.



1° Le fait d'avoir fait appel à un francophone pour travailler au sein d'une équipe néerlandophone.

Ce fait qui n'a rien d'abusif ne permet aucunement de présumer l'existence d'un harcèlement.

Si l'annonce déposée pour la recherche d'un technicien de maintenance mentionne que la personne recherchée a une bonne connaissance du français, elle signale également qu'il doit avoir une base du néerlandais.

La société intérimaire qui employait monsieur M , avait certes informé la société Solystic avant que débute l'intérim, qu'il n'avait pas une bonne connaissance du néerlandais (ayant peur de s'exprimer), mais elle avait nuancé ensuite ce propos en indiquant qu'il comprenait tout et travaillait actuellement dans une équipe néerlandophone et ne rencontrait pas de problème. Il établira d'ailleurs sa requête introductive d'instance en néerlandais.

Monsieur M fut occupé en région de langue néerlandaise mais répondait en français aux mails que lui adressait sa hiérarchie (dont deux de ceux déposés en pièces 5 et 10 furent d'ailleurs rédigés en français), illustrant qu'il en avait bien compris le contenu.

2° La manière d'orthographier son prénom.

Monsieur M ne prouve pas que ses collègues avaient l'habitude de l'appeler « » au lieu de « ».

Sur l'ensemble des mails déposés, seuls deux de ceux-ci (datés respectivement du 18 mars 2014 et du 7 juillet 2014) orthographient le prénom de monsieur M par « » au lieu de « ». Cette intervention d'une seule lettre apparaît comme une simple erreur d'écriture et n'est pas révélateur d'un comportement abusif permettant de présumer du harcèlement.

La Cour n'aperçoit à quelle titre il pourrait être reproché à la société Solystic dans le cadre de sa défense d'exposer que l'orthographe de gros béliet s'écrit « » et non « ». Sur le même plan, la manière dont la société Solystic estime pouvoir qualifier en terme de conclusions les deux procédures menées contre elle par monsieur M , ne peut servir à démontrer une humiliation qui ferait preuve d'un harcèlement moral au travail.

3° Des remarques ont été faites à monsieur M sur les bons de travail qu'il rentrait.



En soi, il n'y a rien d'anormal à ce qu'une société qui occupe un travailleur intérimaire puisse faire des remarques sur les bons de travail qu'il remplit.

Les mails afférents à ces remarques déposées en pièces 5, 6 et 10 ne révèlent ni l'usage d'un ton critiquable ni une répétition anormale et non justifiée par les circonstances qui feraient preuve d'un comportement abusif.

Le supérieur hiérarchique direct de monsieur M, monsieur V ira d'ailleurs jusqu'à prendre la défense de monsieur M lorsqu'une remarque faite sur un bon de travail lui apparut non justifiée et l'interlocuteur s'en excusa ensuite.

Monsieur M n'établit pas en quoi la demande qui lui a été faite en date du 7 août 2014 de remplacer des fusibles sur une machine après avoir testés ceux qui convenaient, serait techniquement aberrante et ferait preuve d'un comportement abusif révélateur d'un harcèlement.

4° Monsieur M a été affecté au seul travail préventif les semaines précédant la fin de sa mission et aurait été durant cette période constamment surveillé par monsieur V

L'offre d'emploi renseignait que le technicien de maintenance recherché serait responsable de l'entretien préventif des installations de tri ainsi que des réparations.

Il n'est pas contesté que monsieur N a été essentiellement affecté à un travailleur préventif à la fin de sa mission, ce que la société Solystic explique par l'existence de plaintes de son client suite aux interventions de monsieur M lors du travail correctif.

Monsieur M admet dans sa lettre du 14 octobre 2014 avoir reçu des remarques sur le travail effectué à la production à plusieurs reprises.

Dans ce contexte, le fait que la société Solystic décide de lui confier un travail préventif (qui faisait partie des tâches annoncées dès le départ et dont le caractère monotone et répétitif n'est pas démontré) n'est pas l'indice d'un comportement permettant de présumer l'existence d'un harcèlement.

Monsieur M ne prouve pas avoir été constamment surveillé par monsieur Hauwermeiren pendant les dernières semaines, ce que la société Solystic conteste.

En conclusion, monsieur M n'établit pas l'existence de faits permettant de présumer du harcèlement moral, que ceux-ci soient examinés sur base de l'ancienne définition du harcèlement moral lorsqu'ils se situent avant le 1^{er} septembre 2014 ou selon la



nouvelle définition du harcèlement moral lorsqu'ils sont postérieurs au 31 août 2014. L'examen des faits mis ensemble ne conduit pas à une autre conclusion.

Monsieur M a manifestement mal vécu certaines situations au travail (dont notamment le fait que ses attentes sur un possible engagement après six mois de travail comme intérimaire, ce qui nous resitue au début du mois de juillet 2014, aient été déçues comme il l'écrit dans son courrier du 14 octobre 2014), puisque son médecin-traitant, le docteur De Volder, a constaté son état dépressif dès le 7 août 2014 et se basant sur les déclarations de son patient, a cru pouvoir rattacher cet état à « *des charges psychologiques durant l'exécution de son contrat de travail* », non autrement décrites. Le diagnostic posé par son médecin-traitant et la nécessité pour monsieur M d'être hospitalisé 8 mois plus tard, dès le 18 mars 2015 (après avoir consulté un psychiatre dès le mois de février 2015) ne peuvent suffire à prouver le harcèlement moral prétendument vécu entre le 23 décembre 2013 au 30 septembre 2014, alors que les différents faits pointés par monsieur M ne constituent pas pour la Cour des indices d'un harcèlement moral.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, monsieur M ne justifie pas le bien-fondé de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

2. Les dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

Monsieur M ayant perdu tant en 1^{ère} instance qu'en appel, il se justifie de le condamner aux dépens des deux instances.

Compte-tenu de la valeur des demandes formées, c'est à juste titre que la société Solystic liquide ses dépens de 1^{ère} instance au montant de 3.600 euros et ses dépens d'appel au montant de 1.320 euros représentant les montants de base des indemnités de procédure dues.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

En déboute monsieur M ;

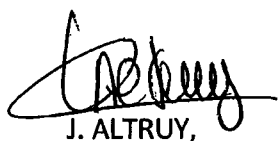
PAGE 01-00002049243-0016-0018-01-01-4



Condamne monsieur M. aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel liquidés respectivement par la société Solystic aux montants de 3.600 euros et 1.320 euros, soit un total de 4.920 € ainsi que la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne d'un montant de 20 euros, déjà payé, en application de l'article 452 alinéa 3 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
O. VANBELLINGHEN, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,

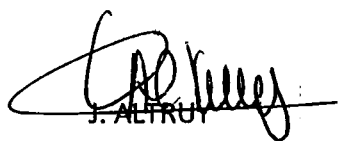
R. PARDON,

O. VANBELLINGHEN,



P. KALLAI,

Monsieur O. VANBELLINGHEN, conseiller social au titre d'employeur, et Monsieur R. PARDON, conseiller social au titre d'employé, qui étaient présent lors des débats et qui ont participé au délibéré de la cause sont dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur P. KALLAI, Conseiller.



J. ALTRUY

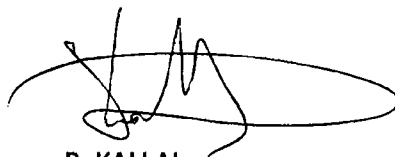
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 24 mars 2021, où étaient présents :

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





J. ALTRUY,



P. KALLAI,

