



Numéro du répertoire 2022 / 87	
Date du prononcé 07 janvier 2022	
Numéro du rôle 2018/AB/877	
Décision dont appel 13/10590/A	

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002499519-0001-0036-01-01-1



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

Monsieur I NN. , domicilié à

Appelant au principal et intimé sur incident,
représenté par Maître et Maître loco Maître

contre

1. HR RAIL SA, ayant repris l'instance en lieu et place de la SNCB HOLDING, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0541.691.352 et dont le siège social est établi à 1060 Bruxelles, rue de France, 85 ;

Première intimée au principal, appelante sur incident,
représentée par Maître

2. L'ETAT BELGE, représenté par la Ministre de la Mobilité, chargé de Belgocontrol et de la Sncb, Monsieur François BELLOT, dont le cabinet est sis à 1070 Bruxelles, rue Ernest Blerot, 1 ;

Deuxième intimé au principal et appelant sur incident,
représenté par Maître

3. C NRN , domiciliée à

Troisième intimée au principal et appelante sur incident,
comparaissant en personne assistée par Maître

4. FI NRN , domicilié à

Quatrième intimé au principal et appelant sur incident,
comparaissant en personne assisté par Maître



★

★ ★

I. LES FAITS

1.

Monsieur T, né le 1958, a commencé sa carrière en qualité d'agent statutaire auprès de la SNCB le 4 août 1980.

2.

En date du 1^{er} septembre 2005, il a été transféré au Service de Sécurité Ferroviaire au sein du Service Public Fédéral Mobilité et Transports (en abrégé SPF M&T) (laquelle deviendra en février 2007 le Service de Sécurité et d'Interopérabilité des Chemins de fer (en abrégé SSICF)).

3.

Le 6 juin 2011, Monsieur T a déposé une plainte formelle pour des faits de harcèlement moral à l'encontre de Madame C et de Monsieur F

Le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale a informé Monsieur T de la bonne réception de la plainte formelle qu'il a déposée, par courrier daté du 8 juin 2011.

4.

Madame C est entrée au service de la SNCB Holding le 9 avril 1999.

Depuis le 1^{er} juin 2004 elle a été transférée au Service Technique d'Appui Ferroviaire.

Le 30 juin 2005, le personnel occupé au sein du Service Technique d'Appui Ferroviaire a été transféré auprès du SPF M&T, Service de Sécurité ferroviaire.

Madame C et Monsieur T partageaient le même bureau.

Monsieur F était, depuis le 1^{er} janvier 2010, le responsable du service au sein duquel Madame C et Monsieur T travaillaient.

5.

Le 30 septembre 2011, Monsieur L, directeur du SSICF, a proposé à Monsieur S alors Secrétaire d'Etat à la Mobilité, de mettre fin au transfert de Monsieur T. Cette proposition a été acceptée par le Secrétaire d'Etat à la Mobilité le 14 octobre 2011.

6.

Par courrier du 21 octobre 2011, Monsieur T a sollicité, conformément à l'article 32tredecies §3 de la loi du 4 août 1996, sa réintégration dans ses fonctions.

7.

Le 7 décembre 2011, Monsieur T a introduit une action, selon les formes du référé, devant le Président du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, à l'encontre de l'État belge.



Par une ordonnance prononcée le 5 janvier 2012, le président du Tribunal du travail a ordonné les mesures de prévention suivantes :

- la suspension de tout transfert de Monsieur T vers la SNCB Holding;
- que Monsieur T et Madame C soient occupés dans des locaux distincts;
- que l'autorité hiérarchique sur Monsieur T soit exercée par Monsieur D en lieu et place de Monsieur F ;
- qu'il soit mis fin à la suspension des tâches d'inspection de Monsieur T telles qu'elles lui étaient attribuées jusqu'au 5 octobre 2011 et que lui soient fournis tous les outils et moyens nécessaires à l'accomplissement de ces tâches, dans les mêmes conditions que pour les agents du même grade;
- la suspension de toute procédure d'embauche d'un remplaçant éventuel de Monsieur T

8.

Par une requête du 12 décembre 2011, Monsieur T : a sollicité devant le Conseil d'Etat l'annulation et la suspension de la décision de l'État belge de mettre fin à son transfert.

Le 23 janvier 2012, le secrétaire d'État à la mobilité a retiré l'acte attaqué.

Par un arrêt du 11 avril 2012, le conseil d'État a constaté que le recours était devenu sans objet.

9.

Le 20 décembre 2011, le Conseiller en prévention externe a établi un rapport concernant la plainte motivée déposée par Monsieur T.

10.

Par courriel du 21 janvier 2012 adressé au Secrétaire d'Etat à la Mobilité, Monsieur T a exposé sa situation et son aggravation.

11.

Par courrier du 1^{er} juin 2012, Monsieur T. a introduit une demande de cessation de transfert au SSICF et de réintégration à la SNCB Holding dès le 15 juin 2012.

12.

Par courrier du 13 juin 2012, le Directeur du SSICF a marqué son accord sur la réintégration de Monsieur T au sein de SNCB Holding.

13.

Monsieur T a ensuite occupé les fonctions de chef de zone à Liège. Il a été mis à la retraite anticipativement pour des raisons de santé.



14.

Aucun accord à l'amiable est intervenu entre parties et Monsieur T. a introduit la présente procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles en date du 11 juin 2013.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

L'objet de la demande, tel que formulé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles dans son jugement du 25 juillet 2018, est décrit comme suit :

Monsieur T. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles :

« Le dispositif des dernières conclusions de Monsieur T. est libellé comme suit :

Condamner solidairement et/ou in solidum et/ou l'un à défaut de l'autre la s.a. de droit public «HR RAIL» et l'ETAT BELGE à payer à Monsieur T. les sommes suivantes :

- 31.607,64€ à titre d'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération ;
- 36.302,75 € pour perte d'une indemnité mensuelle forfaitaire;
- 7.846€ pour indemnité de roulage ;
- 8.534,60€ pour indemnité en raison du travail le samedi
- 78.572€ pour indemnité en raison du travail le dimanche.

Dire que lesdites sommes seront majorées des intérêts au taux légal depuis le 15 juin 2012, et condamner dès lors solidairement et/ou in solidum et/ou l'un à défaut de l'autre les s.a. de droit public « HR RAIL » et 'ETAT BELGE auxdits intérêts ;

Condamner l'ETAT BELGE à payer à Monsieur T. pour frais d'avocat dans le cadre du recours devant le Conseil d'Etat, la somme de 7.333,13€, majorer des intérêts au taux légal depuis le 15 juin 2012;

Condamner l'ETAT BELGE, madame C et monsieur F. solidairement et/ou in solidum et/ou l'un à défaut de l'autre à payer à Monsieur T. la somme provisionnelle de 25.000 € pour dommages et intérêts en raison de harcèlement moral, à majorer des intérêts au taux légal à partir de juillet 2009;

A titre subsidiaire :

Pour mieux déterminer le dommage exactement subi par le concluant, désigner un expert judiciaire qui aura pour mission de:

- *Recueillir les renseignements nécessaires sur l'identité de Monsieur T. sa situation, les conditions de son activité professionnelle, son statut, sa formation, son mode de vie antérieur aux faits en cause (juillet 2009) et sa situation actuelle ;*
- *Décrire l'état de santé de Monsieur T. pour la période antérieure à juillet 2009 puis ensuite pour la période postérieure à juillet 2009;*



- Préciser l'état actuel de santé de Monsieur T, en mentionnant les traitements médicaux et/ou les soins ayant déjà été prescrits et subis et éventuellement encore à poursuivre, en indiquant la date de fin du traitement s'il y a lieu, la durée exacte des traitements ainsi que la nature des actes et des soins prodigués ;
- Etablir un compte rendu des doléances de Monsieur T, de ses proches et de toute autre personne pouvant en attester;
- Procéder avec l'assentiment de Monsieur T, à un examen clinique en fonction des pathologies et des doléances exprimées ;
- Examiner poste par poste les différents préjudices subis par le concluant ;
- Préciser les dates d'arrêt de travail, d'interruption totale ou partielle de l'activité professionnelle et/ou des activités habituelles de Monsieur T
- Si un préjudice permanent est retenu, fixer la date de consolidation et/ou la date d'un nouvel examen en vue de la consolidation de l'état de santé de Monsieur T.
- Donner à la finale un avis provisoire (...) ».

Monsieur T, demande également les dépens liquidés à la somme de 8.925,02€».

2.

Par un jugement du 25 juillet 2018, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare les demandes de Monsieur T recevables et partiellement fondées ;
Condamne l'ETAT BELGE à payer à Monsieur T, les sommes suivantes:

- 31.607,64 € à titre d'indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 15 juin 2012;
- 1.320 € représentant les frais d'avocat qu'il a dû exposer dans le cadre du recours en annulation et en suspension qu'il a introduit devant le Conseil d'Etat, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 15 juin 2012.

Déboute Monsieur T, du surplus de ses demandes ;

Met hors cause la s.a. « HR RAIL » ayant repris l'instance en lieu et place de la « SNCB HOLDING »;

Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, et sans possibilité de caution ni de cantonnement ;

Déclare la demande reconventionnelle de Madame C recevable mais non fondée;

Déclare la demande reconventionnelle de Monsieur F recevable et partiellement fondée ;



Condamne Monsieur T à payer à Monsieur F la somme de 1.500 € à titre de dommages et intérêts ;

En ce qui concerne les dépens :

Condamne l'ETAT BELGE aux dépens de Monsieur T fixés par le Tribunal à la somme de 4.500 € (indemnité de procédure et frais de citation) ;

Compense les dépens entre Monsieur T et la s.a. « HR RAIL » ;

Condamne Monsieur T aux dépens de Madame C, fixés par le Tribunal à la somme de 2.400 € à titre d'indemnité de procédure ;

Condamne Monsieur T. aux dépens de Monsieur F, fixés par le Tribunal à la somme de 2.400 € à titre d'indemnité de procédure. ».

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur T a fait appel le 19 octobre 2018 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 25 juillet 2018.

L'appel a été introduit dans les formes et délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement ait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 novembre 2018, prise à la demande conjointe des parties.

Les parties intimées ont déposé leurs conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

La partie appelante a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 12 octobre 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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



IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

a. Débats succincts sur la question de l'exclusion du cantonnement décidé par le premier juge.

1.

L'État belge a demandé à la cour du travail, en débats succincts, de réformer partiellement le jugement du 25 juillet 2018 du tribunal du travail francophone de Bruxelles en ce qu'il a exclu le cantonnement pour les condamnations qu'il a prononcées à l'encontre de l'État belge. L'État belge a demandé de l'autoriser à cantonner les montants auxquels il a été condamné par le jugement dont appel et d'autoriser le recours à la caution.

L'État belge a demandé de réserver à statuer sur le surplus.

2.

Par un arrêt prononcé le 5 décembre 2018, la cour du travail de Bruxelles a déclaré l'appel incident formé par l'État belge sur la question de l'exclusion du cantonnement et du recours à la caution recevable et partiellement fondée.

Il a mis à néant le jugement dont appel en tant qu'il exclut le cantonnement pour les condamnations qu'il a prononcées à l'encontre de l'État belge.

Il a autorisé l'État belge à cantonner les montants auxquels il a été condamné par le jugement dont appel.

Il a débouté l'État belge de sa demande d'être autorisé à recourir à la caution.

Il a réservé à statuer pour le surplus.

b. Le fond de l'affaire

Appel principal.

Monsieur T. demande de réformer le jugement a quo.

Il demande de dire les faits de harcèlement moral et sexuel et de violence au travail établi dans le chef de:

- l'État belge
- HR Rail
- Madame C
- Monsieur F

Monsieur T. demande de condamner l'État belge au paiement de :



- 131.254,75 euros à titre de dommages et intérêts pour le dommage encouru du fait du harcèlement à titre principal, et à titre subsidiaire au paiement de 6 mois de rémunération,
- 7.333,13 euros à titre de remboursement des frais afférents à la procédure formée devant le Conseil d'État, à majorer des intérêts à dater du 15 juin 2012,
- 6 mois de rémunération à titre d'indemnité pour la modification unilatérale des conditions de travail pendant la période d'instruction d'une plainte formelle en harcèlement.

Monsieur T demande de condamner HR Rail au paiement de :

- 6 mois de rémunération à titre d'indemnité en réparation du dommage qui résulte des faits de harcèlement, ou subsidiairement de faute commise.

Monsieur T demande de condamner Madame C et Monsieur F au paiement de :

- 6 mois de rémunération à titre d'indemnité en réparation du dommage qui résulte des faits de harcèlement.

Monsieur T demande de condamner l'État belge, HR Rail, Madame C et Monsieur F au paiement des dépens des 2 instances, en ce compris les indemnités de procédure liquidées à :

- 2 fois 6.000 € dans le chef de l'État belge,
- 2 fois 3.000 € dans le chef de HR Rail,
- 2 fois 3.000 € dans le chef de Madame C
- 2 fois 3.000 € dans le chef de Monsieur F

Appels incidents.

État belge

Par voie de conclusions du 7 novembre 2018, l'État belge interjette un appel incident.

L'État belge demande à la cour du travail de réformer le jugement en ce qu'il l'a condamné à payer les sommes suivantes :

- 31.607,64 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour la modification unilatérale des conditions de travail de Monsieur T
- 1.320 euros pour les frais d'avocat exposé par Monsieur T dans le cadre du recours introduit devant le conseil d'État.



- 4.500 euros à titre d'indemnité de procédure et frais de citation.

L'État belge demande de déclarer les demandes de Monsieur T non fondées.

L'État belge demande de condamner Monsieur T aux dépens des 2 instances, en ce compris l'indemnité de procédure, fixée à 7.700 € en première instance et 6.000 € en degré d'appel.

Madame C

Par voie de conclusions du 8 janvier 2020, Madame C interjette un appel incident.

Madame C demande à la cour du travail de réformer le jugement en ce qu'il déclare non fondée sa demande reconventionnelle tendant à condamner Monsieur T au paiement d'une indemnité pour procédure téméraire et vexatoire.

Madame C demande de déclarer les demandes de Monsieur T non fondées.

Madame C demande à la cour de condamner Monsieur T au paiement d'un montant de 2.500 € à titre d'indemnité pour procédure téméraire et vexatoire.

Madame C demande de condamner Monsieur T aux dépens des 2 instances, en ce compris l'indemnité de procédure, fixée à 3.000 € en première instance et 3.000 € en degré d'appel ainsi que les frais de signification de 265,16 euros.

Monsieur F

Par voie de conclusions du 20 avril 2020, Monsieur F demande à la cour du travail de réformer le jugement en ce qu'il ne fait droit que partiellement à sa demande d'indemnité pour procédure téméraire et vexatoire.

Monsieur F demande de déclarer les demandes de Monsieur T non fondées.

Monsieur F demande à la cour de condamner Monsieur T au paiement d'un montant de 3.500 € à titre de dommages et intérêts, réparant le préjudice causé par la procédure, considéré comme téméraire et vexatoire.

Monsieur F demande de condamner Monsieur T aux dépens des 2 instances, en ce compris l'indemnité de procédure, fixée à 2.400 € en première instance et 4.400 € en degré d'appel.



HR Rail.

Par voie de conclusions du 16 octobre 2020, HR Rail demande à la cour du travail de réformer le jugement en ce qu'il a opéré la compensation des dépens entre Monsieur T et elle-même.

HR Rail demande de déclarer les demandes de Monsieur T non fondées.

HR Rail demande de condamner Monsieur T aux dépens des 2 instances, en ce compris l'indemnité de procédure, fixée à 5.500 € en première instance et 3.000 € en degré d'appel.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Citation de l'État belge et sa représentation.

L'État belge est valablement représenté par le Ministre de la Mobilité.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

L'article 705, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose que l'État est cité au cabinet du ministre dans les attributions duquel est compris l'objet du litige.

Suivant l'article 705, alinéa 2, du même code, le ministre mis en cause ne peut contester que l'objet du litige entre dans les attributions de son département qu'à la condition de se substituer en même temps le ministre intéressé, ce qui aura lieu par simples conclusions.

Aux termes de l'alinéa 3, sauf dans les cas urgents, le juge peut néanmoins accorder à l'État un délai pour lui permettre de déterminer le ministre compétent et d'assurer sa défense. Ce délai ne peut excéder un mois.

2.

Bien que l'État soit un et indivisible et que les différents départements n'aient pas une personnalité juridique propre, distincte de celle de l'État, celui-ci est valablement représenté, dans ses relations judiciaires ou extra judiciaires avec les tiers, par le ministre du département intéressé par ces relations et pour autant qu'elles présentent un intérêt pour le budget de ce département.

La désignation d'un département incompetent en tant que représentant de l'État a toutefois pour conséquence que ce département peut se substituer le département compétent.



3.

Il ressort des travaux préparatoires de la loi que le législateur visait à atténuer les difficultés pour le demandeur lors de la désignation du ministre compétent et à considérer que la discussion à propos de la compétence pouvait être réglée entre ces départements par une substitution par la voie de conclusions et, à défaut, que la procédure pouvait être poursuivie sans substitution, soit contre le département initialement mis en cause.

4.

En l'occurrence, la partie défenderesse est bel et bien l'État belge, ce qui n'est contesté par aucune des parties.

L'État belge est, dans la présente affaire, valablement représenté par le Ministre de la Mobilité, puisque le département intéressé par la relation de l'État belge avec Monsieur T. dans le cadre du présent litige est bel et bien le SPF M&T.

En effet, les membres du personnel du SSICF sont, conformément à l'article 13 de l'arrêté royal du 22 juin 2011 désignant l'autorité de sécurité ferroviaire, des membres du personnel du SPF M&T. Le litige présente un intérêt pour le budget de ce département.

2. Indemnité de protection prévue à l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996.

L'État belge ne doit pas payer à Monsieur T d'indemnité de protection pour harcèlement moral.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Principes.

1.

Les lois du 28 février 2014 et du 28 mars 2014 ont modifié les dispositions du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ces lois sont en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2014. Elles ne sont pas applicables au litige dont la cour est saisie.

Le droit à l'indemnité de protection doit être examiné par application de l'article 32 tredecies de ce chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996, relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. La version qui est utile à la résolution de la cause fait suite à la modification de cette loi, par celle du 10 janvier 2007, le 6 juin 2007. Ce dispositif est complété par l'arrêté royal du 17 mai 2007.

2.

Selon l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996, modifié par l'article 13, a, de la loi du 10 janvier 2007 applicable pour la période concernée par le litige, l'employeur ne peut



pas modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs qui ont déposé une plainte pour harcèlement.

Sont dès lors autorisées, les modifications unilatérales des conditions de travail qui sont opérés de façon justifiée, soit les modifications des conditions de travail de commun accord avec le travailleur.

Il n'est pas requis par l'article 32 tredecies que l'employeur qui modifie unilatéralement les conditions de travail démontre que cette modification a été opérée pour des motifs étrangers à la plainte, cette dernière condition concerne uniquement l'employeur qui met fin aux relations de travail d'un travailleur ayant déposé une plainte pour harcèlement.

3.

Le point de départ de la protection est la date de l'introduction de la plainte.

Une plainte non adéquatement motivée au sens de la législation ne fait pas débiter la période de protection.

Le fait que la plainte est déclarée non fondée est sans effet sur la protection: le bénéfice de la protection résulte du dépôt de la plainte motivée, et non de son fondement éventuel, pour autant qu'elle ne soit pas manifestement abusive.

Une plainte serait abusive si elle correspondait à vouloir outrepasser manifestement l'exercice normal du droit par une personne diligente et prudente; il en serait ainsi pour une plainte déposée uniquement pour faire obstacle à un licenciement annoncé ou imminent.

4.

Suivant le §2, la preuve des justifications de la modification unilatérale des conditions de travail du travailleur qui a déposé une plainte pour harcèlement est à charge de l'employeur lorsque les conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les 12 mois qui suivent le dépôt de la plainte.

5.

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

6.

Suivant le §4, l'employeur doit payer une indemnité de protection au travailleur notamment lorsque le travailleur, suite à la demande visée au §3 n'est pas réintégré ou repris dans les fonctions dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont



motivé la plainte et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraire aux dispositions du §1.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de 6 mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce cas, le travailleur doit prouver l'étendue du préjudice.

Application.

1.

Monsieur T a déposé une plainte motivée le 6 juin 2011 auprès de la personne de confiance dûment habilitée, ce qui n'est pas contesté par les parties.

La cour constate dès lors que Monsieur T bénéficie de la protection contre les modifications injustifiées et unilatérales de ses conditions de travail.

2.

Il convient dès lors d'examiner si les conditions de travail de Monsieur T ont été modifiées, dans l'affirmative si cette décision a été prise unilatéralement par l'employeur et enfin si cette décision unilatérale de l'employeur était justifiée ou non.

3.

Tout d'abord, Monsieur T soutient que l'État belge a opéré une modification unilatérale de ses conditions de travail par la proposition du 30 septembre 2011 de Monsieur L, directeur du Service Sécurité ferroviaire, à Monsieur S, alors Secrétaire d'Etat à la Mobilité, de mettre fin à son transfert.

Cette proposition a été acceptée par le Secrétaire d'Etat à la Mobilité le 14 octobre 2011.

Par une requête du 12 décembre 2011, Monsieur T a sollicité devant le Conseil d'Etat l'annulation et la suspension de la décision de l'État belge de mettre fin à son transfert.

Le 23 janvier 2011, le secrétaire d'État à la mobilité a retiré l'acte attaqué.

C'est ainsi que, par un arrêt du 11 avril 2012, le conseil d'État a constaté que le recours était devenu sans objet.

Il ressort de ce qui précède que Monsieur T n'a, et ce malgré la proposition du 30 septembre 2011 et l'acceptation du 14 octobre 2011, en réalité, pas été réaffecté à la SNCB par une décision unilatérale de son employeur.



Monsieur T ne démontre pas que la proposition du 30 septembre 2011 de le transférer a effectivement été mise en exécution. Il ne démontre dès lors pas que l'État belge a réellement opéré une modification unilatérale de ses conditions de son travail.

4.

Ensuite, Monsieur T soutient que, dès le mois d'octobre 2011, ses conditions de travail ont été unilatéralement modifiées au sein de la SSICF, et ce à 3 reprises.

La première fois, le 5 octobre 2011, quand il lui a été annoncé qu'il était mis fin à ses fonctions, une partie de ses attributions lui auraient été retirée. Il expose qu'il n'a plus reçu de travail et s'est retrouvé isolé de ses collègues.

Une seconde fois, le 12 mars 2012, il se serait vu confier, provisoirement, de nouvelles fonctions.

Enfin, une 3^e fois, le 1^{er} mai 2012, ses fonctions auraient été modifiées en termes de contenu.

Monsieur T n'apporte toutefois aucune pièce probante à l'appui de ses affirmations.

5.

Enfin, à partir du 1^{er} juin 2012, il a été mis fin au détachement de Monsieur T auprès de la SSICF. Cependant, c'est à la demande de Monsieur T lui-même qu'il a été mis fin au détachement, pour qu'il puisse, à sa demande, reprendre un poste de chef de zone à Liège auprès de la SNCB holding.

Il s'agit donc, en l'occurrence, d'une modification des conditions de travail de Monsieur T à sa demande, et non unilatéralement imposé par l'employeur.

6.

Monsieur T ne démontre pas à suffisance de droit que l'État belge a modifié de façon injustifiée unilatéralement ses conditions de travail.

L'indemnité de protection prévue par l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 n'est pas due.

7.

La demande est non fondée.

L'appel incident est fondé.



3. Indemnité pour harcèlement moral.

L'État belge, HR Rail, Madame C et Monsieur F ne doivent pas payer à Monsieur T d'indemnité pour harcèlement moral.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes

Les principes.

1.

L'article 32bis de la loi du 4 août 1996 prévoit que les employeurs et les travailleurs qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

2.

L'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail prévoit l'indemnisation de la victime des actes de harcèlement et violence.

3.

La violence au travail est définie comme chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la législation est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

4.

Le harcèlement sexuel au travail est défini, telle que la loi était en vigueur au moment des faits, comme tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant

5.

Le harcèlement moral est défini à l'article 32ter, tel qu'il est en vigueur actuellement, comme étant 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 visée par la loi, 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.

L'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement, même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité peut vivre mal certaines situations.



Le harcèlement se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué.

À l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité. Selon M.-F. Hirigoyen, « dans le harcèlement moral, il ne s'agit plus d'une relation symétrique comme dans le conflit, mais d'une relation dominant-dominé, où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité. Quand cela se passe dans le cadre d'une relation de subordination, c'est un abus de pouvoir hiérarchique, et l'autorité légitime sur un subordonné devient une domination sur une personne » (S. BILLY, P. BRASSEUR et J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, 2016, p. 149)

Le harcèlement moral au travail présuppose que la personne harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a ni provoqués ni entretenus par sa propre attitude. L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail vise le harcèlement moral au travail, mais non l'hyper-conflit dans lequel les protagonistes portent une partie de la responsabilité sur la survenance des événements, de sorte qu'il n'existe dès lors pas de déséquilibre entre les parties. (Liège (18e ch.) 26 mars 2015, *J.L.M.B.* 2016, liv. 16, 766 : le pouvoir contre cet arrêt a été rejeté par Cass., 9 décembre 2015, RG P.15.0578.F/4, www.juridat.be.)

6.

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail a été modifiée par la loi du 28 février 2014.

Avant le 31 août 2014, chaque conduite devait être fautive, depuis le 1^{er} septembre 2014, le comportement de l'auteur des conduites doit être considéré dans sa globalité.

La loi du 28 février 2014 a modifié la définition du harcèlement moral au travail. Elle ne contient, pour cette modification, aucune disposition de droit transitoire sur l'étendue de son application dans le temps.

Les faits antérieurs à l'entrée en vigueur de l'article 32ter de la loi du 28 février 2014 doivent donc être examinés à la lumière de la définition légale du harcèlement moral en vigueur jusqu'au 31 août 2014.

Pour retenir un harcèlement moral, ils doivent représenter, chacun, une « conduite abusive » et dans ce cas, ils doivent être pris en considération pour déterminer, avec les faits postérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 28 février 2014, s'ils représentent un ensemble abusif de plusieurs conduites.



7.

L'article 32undecies met en place un partage de la preuve et prévoit que « lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse ».

Ce partage n'est pas un renversement de la charge de la preuve. La personne qui se prétend victime de harcèlement doit prouver les faits qu'elle avance. En effet, les faits invoqués doivent permettre de présumer l'existence d'un harcèlement. « Or, des présomptions sont des conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait inconnu à un fait connu (article 1349 du Code civil). Une présomption a (donc) pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi, et non simplement allégué » (JF. NEVEN, F. LAMBINET, S. GILSON, « La preuve en matière de harcèlement et de discrimination », *RDS*, 2013, page 438, qui cite F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, Anthémis, 2012, p. 72.).

Application des principes en l'espèce.

1.

La charge de la preuve de l'absence de harcèlement incombe à L'État belge, HR Rail, Madame C et Monsieur F que dans l'hypothèse où Monsieur T établit des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail.

2.

Monsieur T a introduit la présente procédure le 14 juin 2013.

Les faits de harcèlement qu'il reproche à L'État belge, HR Rail, Madame C et Monsieur F datent d'avant le 1^{er} septembre 2014. Avant le 1^{er} septembre 2014, chaque conduite devait être fautive (depuis le 1^{er} septembre 2014, le comportement de l'auteur des conduites doit être considéré dans sa globalité).

3.

Monsieur T reproche, en résumé, les comportements suivants de Madame C relatif à un harcèlement moral :

- difficultés de collaboration et manque de rigueur dans son travail
- appropriation et/ou détournement d'information
- comportement hostile
- refus de dialogue.

Monsieur T estime en outre avoir été victime de harcèlement sexuel de la part de Madame C



La Cour estime que les pièces auxquelles Monsieur T renvoie n'apportent pas la preuve de l'existence d'un harcèlement moral de la part de Madame C à son égard.

En ce qui concerne les difficultés de collaboration entre Monsieur T : et Madame C le manque de rigueur du travail de Madame C : et le comportement hostile de Madame C la cour constate que, si en effet certaines pièces font état de désaccord, d'incompréhension, de discussions concernant essentiellement les prérogatives respectives de chacun, ces nombreux faits paraissent anodins et anecdotiques et ne constituent pas des conduites abusives dans le sens de l'article 32ter de la loi du 4 août 1996.

Monsieur T. accuse également Madame C d'avoir modifié son tableau de service le 10 mars 2011.

Madame C conteste formellement avoir apporté une quelconque modification à ces tableaux et Monsieur T : ne le prouve pas.

Par ailleurs, Monsieur T reproche à Madame C d'avoir diffusé des éléments relatifs à l'enquête psychosociale en faisant référence à des e-mails.

Madame C conteste formellement avoir expédié ces e-mails. Lorsqu'elle est rentrée de vacances le 17 novembre 2011, Madame C a constaté que son ordinateur portable, qu'elle avait laissé au bureau, avait été volé. Elle a déposé plainte le jour même. Les e-mails produits par Monsieur T : ont été expédiés le 13 janvier 2012 via l'ordinateur portable volé de Madame C . Lorsque Madame C a eu connaissance de l'existence de ces e-mails, elle a déposé plainte avec constitution de partie civile le 18 avril 2013.

Monsieur T ne démontre dès lors pas que Madame C : aurait détourné de l'information et ne démontre pas de conduite abusive dans le chef de Madame C

En ce qui concerne le refus de dialogue de Madame C et une absence de réponse aux différentes interpellations de Monsieur T , celui-ci se réfère à des e-mails qu'il a adressés à Madame B , conseiller en prévention, et à Monsieur F , dont il ressort qu'il souhaitait discuter avec Madame C en tête à tête.

Tenant compte des difficultés relationnelles avec Monsieur T il est compréhensible que Madame C ne souhaitait plus de rendez-vous en tête à tête avec Monsieur T.

Monsieur T ne démontre pas de conduite abusives de la part de Madame C à son encontre.

La cour estime également que les pièces auxquelles Monsieur T renvoie n'apportent pas la preuve de l'existence d'un harcèlement sexuel de la part de Madame C à son égard



Monsieur T. estime avoir été victime de harcèlement sexuel de la part de Madame C., en faisant référence à des e-mails adressés avec l'ordinateur portable volé de Madame C. et la déclaration de Madame C. à Empreva du 10 octobre 2011.

Ces pièces ne sont pas de nature à démontrer un harcèlement sexuel dont Madame C. se serait prétendument rendue coupable.

Pour ce qui est des autres accusations, Madame C. conteste formellement avoir parlé de préservatifs avec Monsieur T.; avoir adopté un comportement provoquant au barbecue chez lui le 20 juillet 2009 et avoir parlé de relations sexuelles avec Monsieur T.

Monsieur T. n'apporte aucune preuve de ses affirmations.

4.

Monsieur T. reproche, en résumé, les comportements suivants de Monsieur F. relatif à un harcèlement moral :

- ambiguïté sur le rapport hiérarchique entre Madame C. et Monsieur T.
- changement de comportement suite à l'enclenchement de la procédure en harcèlement
- limitation de la charge de travail de Monsieur T.
- modification dans l'agenda de mission de Monsieur T.
- suppression unilatérale de 120 contrôles de Monsieur T. dans le programme ad hoc
- le souhait d'une réunion illogique en tête-à-tête
- exigence d'une réunion entre Madame C. et Monsieur T.
- retrait de l'accès au serveur informatique du service, ainsi que l'accès aux programme ASRA
- avoir faussé les résultats d'une inspection relatif au plan d'urgence et d'intervention d'Infrabel en prévenant les entités inspectées
- appropriation d'un contrôle prévu par Monsieur T.
- le fait de ne pas réagir lors d'une réunion où Madame C. s'est emportée
- absence de réaction quant aux problèmes rencontrés dans la relation avec Madame C.
- indiscretion
- écartement de Monsieur T.

La Cour estime que les pièces auxquelles Monsieur T. renvoie n'apportent pas la preuve de l'existence d'un harcèlement moral de la part de Monsieur F. à son égard.

Monsieur T. considère que Monsieur F. n'a pas tranché la question de la préséance hiérarchique entre Madame C. et Monsieur T. Dans le cadre de ses fonctions, il n'avait toutefois pas à trancher une éventuelle préséance hiérarchique



entre Madame C et Monsieur T ; puisqu'il était coordinateur des activités de contrôle et non compétent en matière de gestion de personnel.

Monsieur T se plaint de ce que l'attitude de Monsieur F aurait été modifiée suite à la plainte en harcèlement. D'une part, il n'est pas anormal que Monsieur F, suite à la plainte déposée à son encontre, ait souhaité prendre quelque recul à l'égard de Monsieur T qui, dans sa plainte, le taxait de harceleur.

Monsieur T ne prouve pas que Monsieur F a limité sa charge de travail sans raison. Monsieur T cite un courriel du 24 février 2011. Monsieur T omet de joindre à ce courriel le courriel de Monsieur F auquel Monsieur T entendait répondre.

Dans ce courriel Monsieur F rappelle la décision de limiter les prestations à l'extérieur et propose à Monsieur T d'en discuter dans une ambiance constructive. La limitation des contrôles à l'extérieur n'est pas une décision de Monsieur F visant à harceler Monsieur T. Madame C est également touchée par cette même mesure qui résulte de la nécessité de disposer de temps afin de travailler sur la nouvelle application de gestion des contrôles, notamment dans le cadre de la préparation des check-lists. Cette décision a été prise par Monsieur F dans le cadre de la nouvelle organisation mise en place, en accord avec sa hiérarchie.

Monsieur T reproche à Monsieur F une modification dans l'agenda de sa mission. Cette accusation manque de précision. Monsieur T produit un échange sur la manière de compléter l'agenda. Il ne ressort nullement de cet échange que Monsieur F aurait eu un comportement abusif.

Monsieur T invoque que Monsieur F aurait supprimé unilatéralement 120 contrôles de Monsieur T, encodés dans le programme. Du 27 octobre 2010 au 18 novembre 2010, Monsieur T a entamé une période de contrôle. Il programme ainsi treize jours de mission à l'extérieur et trois jours de présence au bureau. Le 18 novembre 2010, qui est son dernier jour de travail, il réserve, dans la base de données, plus ou moins 120 introductions mais sans compléter les champs (lieu, infraction, entreprise concernée). Ces données étaient dès lors inutilisables puisqu'on ne connaissait ni l'infraction ni l'entreprise qu'il avait commise. En outre, à partir du 19 novembre 2010, Monsieur T a été absent pour raisons médicales et ne reprendrait son service que le 17 janvier 2011. Cette situation rendait impossible la clôture de l'année 2010 au niveau des statistiques et des tableaux de bord. Pour les besoins du service, Monsieur F a alors été contraint de retirer ces réservations de la base de données. Il ne ressort nullement de ce qui précède que Monsieur F aurait eu un comportement abusif.



Ensuite, Monsieur T reproche à Monsieur F d'avoir souhaité une réunion illogique en tête-à-tête. Monsieur F est coordinateur des contrôles en manière telle qu'il n'est pas illogique d'inviter Monsieur T à une réunion pour discuter de la partie d'un contrôle réalisé par lui. Il ne ressort nullement de ce qui précède que Monsieur F aurait eu un comportement abusif.

Monsieur T estime que Monsieur F a exigé une réunion le 2 septembre 2011 entre lui et Madame C. Durant le mois d'août 2011, l'application informatique destinée à gérer les contrôles a quant à elle continué à évoluer en manière telle qu'il était indispensable d'informer Monsieur T de ces évolutions. Les besoins du service justifiaient dès lors l'organisation d'une réunion en date du 2 septembre 2011. Il ne ressort nullement de ce qui précède que Monsieur F aurait eu un comportement abusif.

Monsieur F conteste l'accusation portée par Monsieur T selon laquelle il aurait formulé une demande pour que lui soit retiré l'accès au serveur informatique du service. La cour constate que Monsieur F n'a aucune autorité pour formuler cette demande. S'il est vrai que l'accès à l'application ASRA a été retiré à Monsieur T il s'agissait là d'une conséquence du refus de Monsieur T de participer aux réunions d'information concernant l'évolution de l'application. Il ne ressort nullement de ce qui précède que Monsieur F aurait eu un comportement abusif.

Monsieur T soutient que Monsieur F aurait faussé les résultats de l'inspection relatif au plan d'urgence et d'intervention d'Infrabel et en aurait prévenu les entités inspectées. Ces faits ne ressortent d'aucune pièce du dossier. Monsieur T cite quatre pièces de son dossier et prétend que ces pièces constituent des preuves de son affirmation.

La pièce B23 est le rapport de l'inspection litigieuse, rapport validé par Monsieur F en tant que responsable de la coordination des contrôles. Dans les conclusions d'appel de Monsieur T, il est précisé que certains agents d'Infrabel, audités par Monsieur T se seraient communiqués la nature des questions et la nature des réponses à donner à l'auditeur. La cour ne perçoit pas où la responsabilité de Monsieur F est engagée par rapport à ces faits qui lui sont étrangers.

La pièce C35 est un rappel adressé par Monsieur F à Monsieur T sur la manière de compléter l'agenda. Ce rappel n'est pas lié spécifiquement à l'inspection sur le PUI mais concerne bien l'ensemble des activités de supervision de Monsieur T.

La pièce B22 est un courriel envoyé le 6 juin 2011 par du personnel de la gare d'Arlon à du personnel de la gare de Libramont. Un membre du personnel d'Infrabel relate ainsi à son collègue la teneur des questions qui lui ont été posées par Monsieur T lors de son inspection en gare d'Arlon le 24 mai 2011. Il annonce, par ailleurs, au préposé de la gare de Libramont que Monsieur T l'a prévenu qu'il se rendrait dans la région le 9 juin 2011. Il s'agit donc d'un simple échange entre une personne qui a déjà fait l'objet d'une inspection



de la part de Monsieur T. et une autre personne susceptible d'être inspectée par ce même Monsieur T ultérieurement. La cour n'aperçoit pas dans quelle mesure la responsabilité de Monsieur F. est engagée par cet échange qui lui est totalement étranger.

La pièce B24 est une réponse à la question de Monsieur F. : qui s'informe sur le sujet de la réunion organisée par Monsieur T. A son retour de vacances, Monsieur F. a constaté que Monsieur T. avait organisé une réunion de débriefing le 28 juillet 2011 et qu'il y a également invité Monsieur D., leur supérieur hiérarchique. A la demande d'explications que Monsieur F. lui adresse, Monsieur T. répond qu'il se passe « des choses graves » et que Monsieur D. est au courant. Le 28 juillet 2011, une réunion se déroule et Monsieur T. se plaint de fuite de documents, accusant Madame C. ou Monsieur F. d'être à l'origine de cette fuite, sans les nommer. Monsieur T. apporte comme prétendue preuve de cette fuite de documents l'échange entre deux collaborateurs d'Infrabel qui n'incrimine ni Madame C. ni Monsieur F.. Une seconde réunion s'est alors déroulée en présence de Monsieur L., directeur du SSICF, de Monsieur D. et de Monsieur F.. A l'occasion de cette réunion, Monsieur F. a indiqué que les accusations mensongères de Monsieur T. étaient inacceptables et que la situation ne cessait de dégénérer sur le terrain. Monsieur F. a indiqué qu'il n'estimait pas être la bonne personne pour gérer le conflit. Il ne ressort nullement de ce qui précède que Monsieur F. aurait eu un comportement abusif.

Monsieur T. reproche à Monsieur F. d'être intervenu pour s'approprier un contrôle qui était prévu pour lui-même. Le 1er janvier 2012, une division Supervision a été créée et Monsieur F. en a pris la direction. Monsieur T. est restée dans la division de Monsieur D.. Des contrôles sont exercés au sein de ces deux divisions. Compte tenu de la plainte déposée par Monsieur T., Monsieur L., directeur du SSICF, a estimé qu'il y avait lieu d'éviter que les équipes des deux divisions se rencontrent sur la même activité ou dans le même lieu. Monsieur T. ne démontre dès lors pas que Monsieur F. ce soit approprié un contrôle de Monsieur T.. Il ne ressort nullement de ce qui précède que Monsieur F. se aurait eu un comportement abusif.

Monsieur T. reproche à Monsieur F. ne pas être intervenu lors d'une altercation le 11 décembre 2012 entre Monsieur T. et Madame C.. Monsieur T. dépose une pièce C80 afin de prouver ces faits. Il apparaît que cette pièce C80 est datée du 11 décembre 2009. Une altercation semble en effet être intervenue le 11 décembre 2009, mais contrairement à ce qu'affirme Monsieur T., Monsieur F. ne manqua pas d'y réagir en lui adressant un courriel daté du 15 décembre 2009. La teneur et le ton de ce courriel démontrent à suffisance l'absence de harcèlement moral. Il ne ressort nullement de ce qui précède que Monsieur F. aurait eu un comportement abusif.

Monsieur T. reproche à Monsieur F. un manque d'impartialité et une absence de réactions quant aux problèmes rencontrés dans la relation entre Monsieur T. et



Madame C et Monsieur F est coordinateur des activités de contrôle et n'a pas autorité ou compétence pour traiter les problèmes relationnels entre Monsieur T et Madame C. Il n'est pas non plus habilité à prendre des mesures telles que la séparation des protagonistes dans des bureaux différents. A partir du début de l'année 2010, la hiérarchie du SSICF, compétente en termes de gestion de personnel, sera régulièrement informée de l'évolution des problèmes relationnels entre Madame C et Monsieur T. Il ne ressort nullement de ce qui précède que Monsieur F aurait eu un comportement abusif.

En ce qui concerne l'indiscrétion prétendue de Monsieur F, la cour constate que le courriel du 31 mai 2010 n'a rien de confidentiel puisqu'il ne fait que reprendre des éléments qui sont parfaitement connus des trois protagonistes. Il ne ressort nullement de ce qui précède que Monsieur F aurait eu un comportement abusif.

Monsieur T soutient que Monsieur F l'a écarté. Monsieur F, remarque à juste titre que Monsieur T ne doit pas participer à des réunions qui ne le concernent pas. Dès le début, Monsieur T a été associé à la réflexion sur la nouvelle application informatique de gestion des activités de supervision (ASRA). Il s'est avéré qu'il était impossible de continuer à l'intégrer dans le développement du programme dès lors qu'il remettait en cause l'obligation de modifier la nouvelle approche en matière de supervision. Dans ce contexte, deux types de réunions liées à ASRA se déroulaient. Celles qui concernaient le développement de l'application auxquelles Monsieur F participait en compagnie de Madame C et des développeurs de ICT tandis que d'autres réunions se déroulaient afin d'expliquer l'utilisation de l'application par les contrôleurs. La pièce C9 déposée par Monsieur T démontre que Monsieur V, en charge à ce moment des contrôles au nord du pays, n'est pas plus invité que Monsieur T à ce type de réunion. Il n'y avait donc aucune volonté d'écarter Monsieur T.

Monsieur T dépose une pièce C10. Il s'agit d'une réunion concernant une inspection dont le déroulement a été perturbé par des difficultés de communication suite au congé de Monsieur T ainsi qu'à des périodes de maladie de Madame C, et de Monsieur F. Dans le courriel du 29 novembre 2010, Monsieur F répond à Monsieur T en lui rappelant les raisons à la base de ces problèmes et précise dans ce même courriel qu'il n'a pas formulé le moindre reproche à son encontre.

Les pièces auxquelles Monsieur T renvoie n'apportent pas la preuve de l'existence d'un harcèlement moral de la part de Monsieur F à son égard.

5.

Monsieur T reproche, en résumé, les comportements suivants de l'État belge relatif à un harcèlement moral :

- absence d'évaluation de « très bon »



- absence d'information et/de suivi pertinent en matière de traitement des plaintes formelles
- non-respect des règles de procédure en matière de traitement des plaintes formelles
- non-respect de l'emploi des langues
- absence de suivi des recommandations du conseiller en prévention
- violation du principe de confidentialité
- écartement injustifié de fonction
- détournement de pouvoir
- imprécision de la structure, manque d'instruction quant aux missions de chacun, ainsi que quant à l'identification de la ligne hiérarchique
- traitement différencié
- non comparution dans le cadre d'une procédure judiciaire
- violation de l'interdiction de modifier la fonction de la partie plaignante
- destruction du travail de Monsieur T : par l'effacement d'une partie des archives
- poursuite des faits de harcèlement
- comportement humiliant
- absence de suivi d'une décision judiciaire rendue en cessation

La Cour estime que les pièces auxquelles Monsieur T renvoie n'apportent pas la preuve de l'existence d'un harcèlement moral de la part de l'État belge à son égard.

En ce qui concerne l'absence d'évaluation « très bon », il ressort la pièce A 23 de Monsieur T. qu'il ne s'agissait pas d'une décision lui accordant l'évaluation « très bon » mais uniquement une proposition en ce sens. La pièce A 31 n'est pas un échange entre parties et est une attestation qui ne respecte pas les conditions de l'article 961 /2 du code judiciaire. Quant à la pièce F 11, Monsieur T n'explique aucunement quelle thèse il prétend en tirer ni, en quoi elle concerne l'État belge et en quoi elle serait une preuve d'harcèlement. Les pièces auxquelles Monsieur T renvoie n'apportent pas la preuve de l'existence d'un harcèlement moral de la part de l'État belge à son égard.

En ce qui concerne l'argument de l'absence d'information et de suivi en matière de traitement de ses plaintes formelles, la cour constate que Monsieur T soutient qu'il existe des pièces à l'appui de ses affirmations, sans toutefois les identifier. Monsieur T n'apporte pas la preuve de l'existence d'un harcèlement moral de la part de l'État belge à son égard.

En ce qui concerne le reproche non-respect de procédure en matière de traitement des plaintes formelles, le non-respect de l'emploi des langues et de la violation du principe de confidentialité, la cour constate que la plainte ayant été déposée auprès des services du S.P.F. Emploi, les services du Secrétaire d'Etat à la Mobilité n'étaient pas compétent pour



l'instruire. Monsieur T n'apporte pas la preuve de l'existence d'un harcèlement moral de la part de l'État belge à son égard.

Monsieur T reproche à l'État belge l'absence de suivi des recommandations du conseiller en prévention. Ils ne démontre toutefois pas en quoi l'absence du suivi, fût-elle prouvée, constitue un fait de harcèlement moral. Monsieur T n'apporte pas la preuve de l'existence d'un harcèlement moral de la part de l'État belge à son égard.

Monsieur T soutient qu'entre le 30 septembre 2011 et le 6 janvier 2012, il n'aurait plus reçu de travail, aurait été isolé de ses collègues, aurait été humilié et placé en incapacité de travail. Outre ce qui concerne la décision de mettre fin à son détachement, Monsieur T ne produit aucune pièce à l'appui de ses affirmations. Monsieur T n'apporte pas la preuve de l'existence d'un harcèlement moral de la part de l'État belge à son égard.

Monsieur T invoque pour la première fois dans ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel du 20 juillet 2020 un détournement de pouvoir dans le chef de l'État belge.

L'affirmation selon laquelle il aurait fait l'objet d'une éviction en représailles à sa plainte formelle contre Monsieur F ne correspond pas la réalité, puisque la décision de mettre fin au détachement de Monsieur T était fondée sur son comportement problématique et a donc été prise en vue de garantir le bon fonctionnement du SSICF.

Toutefois, cette décision n'a pas été précédée d'une audition de Monsieur T ce qui est illégal et c'est pour cette raison que le Secrétaire d'Etat, Monsieur W a retiré la décision de fin de détachement prise par son prédécesseur. Monsieur T n'apporte pas la preuve d'un détournement de pouvoir, ni de l'existence d'un harcèlement moral de l'Etat belge à son égard.

En ce qui concerne la prétendue imprécision de la structure, le manque d'instructions quant aux missions de chacun, ainsi que quant à l'identification de la ligne hiérarchique, la cour constate que Monsieur T ne démontre pas que ces faits, même s'ils étaient prouvés, constituent un fait de harcèlement moral de l'État belge à son égard. Monsieur T n'apporte pas la preuve d'un traitement différencié. Il n'apporte donc pas la preuve d'un fait de harcèlement moral.

La non comparution dans le cadre d'une procédure judiciaire par l'État belge ne constitue pas un fait le harcèlement de la part de l'État belge à l'encontre de Monsieur T

Monsieur T invoque que l'État belge a violé l'interdiction de modifier ses fonctions suite à sa plainte pour harcèlement. Comme déjà exposé par la cour ci-dessus relatif à l'indemnité de protection prévue à l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996, Monsieur



T: ne démontre pas à suffisance de droit que l'État belge a modifié de façon injustifiée et unilatéralement ses conditions de travail.

Monsieur T invoque la destruction de son travail par l'effacement d'une partie des archives, sans toutefois déposer une quelconque pièce comme preuve à ce sujet.

Monsieur T se plaint d'avoir fait l'objet de contrôles multiples, d'avoir été écarté de certains contrôles, que de nombreuses remarques lui ont été adressées sur sa manière de travailler, et que ses tâches ont été revues à deux reprises. Monsieur T ne précise pas son propos ni renvoi à des pièces de son dossier. Monsieur T n'apporte pas la preuve des faits allégués, ni de l'existence d'un harcèlement moral de l'État belge à son égard.

Monsieur T allègue que l'État belge n'a pas respecté l'ordonnance rendue le 5 janvier 2012. Toutefois, il ressort des pièces du dossier que des négociations étaient en cours afin de résoudre la situation de manière définitive, et non provisoire, ce qui est également démontré par le fait que l'État belge n'a pas formé opposition contre l'ordonnance et que Monsieur T n'en a pas poursuivi l'exécution forcée.

Monsieur T n'apporte pas de preuve de harcèlement moral de la part de l'État belge.

6.

Monsieur T reproche, en résumé, les comportements suivants de HR Rail relatif à un harcèlement moral :

- absence d'un cadre normatif clair
- le fait que HR Rail n'aurait pas contredit assez tôt sa croyance prétendument légitime qu'elle était l'interlocuteur de référence en matière de bien-être
- des informations erronées auraient été données en ce qui concerne les personnes compétentes et les procédures en matière de bien-être
- le fait que son souhait de voir sa situation examinée dès août 2010 n'aurait pas été satisfait avant juin 2011
- le fait que son reclassement au sein de HR Rail lui aurait occasionné des problèmes de bien-être
- le fait que HR Rail aurait entravé sa mission de contrôle.

La Cour estime que les pièces auxquelles Monsieur T renvoie n'apportent pas la preuve de l'existence d'un harcèlement moral de la part de HR Rail à son égard.

L'employeur de Monsieur T était le SPF Mobilité et Transports, ce dont attestent non seulement la réglementation qui lui a été communiqué dès son transfert, mais également les organigrammes déposés. HR Rail n'était dès lors pas responsable d'une supposée absence de cadre normatif, imprécision de la structure et manque d'instructions quant aux missions de chacun. En outre la cour constate que Monsieur T ne démontre pas que ces faits, même s'ils étaient prouvés, et même si HR Rail en était responsable, constituent



un fait de harcèlement moral de HR Rail à son égard. Il en va de même des informations relatives aux personnes compétentes et aux procédures en matière de bien-être.

En ce qui concerne la prétendue croyance légitime induite par HR Rail qu'elle était son interlocuteur en matière de bien-être, ce fait n'est pas démontré par Monsieur T. On aperçoit mal en quoi HR Rail aurait pu légitimement faire croire à Monsieur T qu'elle était l'autorité de référence en matière de bien-être, dès lors que le travail de ce dernier s'effectuait hors des locaux et de l'autorité de HR Rail.

Monsieur T soutient qu'il a voulu se plaindre d'une situation de malaise dans son travail dès août 2010, mais que ceci n'a pas été examiné avant juin 2011. Monsieur T n'étaye pas son affirmation, se contentant d'exposer qu'il a, le 26 août 2010, dénoncé des faits de harcèlement entre les mains de la personne de confiance de HR Rail. Le dossier de pièces de Monsieur T ne comporte pas de pièce permettant d'étayer cette affirmation. La personne de confiance de HR Rail a bien pris en considération les plaintes formulées par Monsieur T et l'a redirigé vers le service compétent, le SPF Emploi, travail, et Concertation sociale.

Monsieur T soutient que son reclassement au sein de HR Rail suite à son départ du SSICF aurait occasionné des problèmes en matière de bien-être. Monsieur T se prévaut de considérations vagues et imprécises, c'est-à-dire « *un ressenti et une charge psychosociale très importante* » que HR Rail n'aurait pas pris en compte, du fait de sa réintégration « *sans aucune mesure de protection, [au sein d'] équipes qu'il a contrôlée antérieurement par le biais de ses fonctions au SSICF* ». La réintégration de Monsieur T au sein d'équipes qu'il a auparavant contrôlées n'est pas prouvée, la seule formulation sibylline de cette prétention ne suffit pas pour conclure à un fait de harcèlement.

HR Rail aurait entravé Monsieur T dans l'exercice de sa mission de contrôle. Monsieur T dépose, avec ses conclusions de synthèse, une pièce B.27, elle-même composée de 25 sous-pièces numérotées de manière non-continue. Monsieur T affirme que ces pièces démontreraient les prétendues immixtions ainsi que le « *mépris des représentants d'HR-Rail* » pour son travail.

Ces nouvelles pièces déposées par Monsieur T ne démontrent pas que HR Rail serait intervenue dans ses fonctions d'officier de police, ou qu'elle aurait « méprisé » le travail de Monsieur T. Lesdites pièces sont des rapports de contrôle, rédigés par Monsieur T, ce qui prouve que Monsieur T contrôlait bel et bien des agents de HR Rail, et faisait donc son travail, et que certains contrôles sont mal vécus par les contrôlés, rien de plus. Il produit également des documents de travail, soit rédigés unilatéralement par Monsieur T, soit sans pertinence quant à l'accusation d'immixtion qu'il formule, dès lors qu'il s'agit de documents relatifs au fonctionnement interne au SSICF. Il produit également des courriers rédigés par le SSICF à destination de HR Rail, relevant des points d'attention suite aux contrôles effectués. Monsieur T ne produit que les seuls



courriers du SSICF, sans joindre les réponses de HR Rail. D'autre part, ces courriers ne démontrent que les contrôles effectués par le SSICF avaient une raison d'être. Ces documents ne prouvent pas une quelconque immixtion de HR Rail dans les fonctions d'officier de police judiciaire de Monsieur T

Au contraire des affirmations de Monsieur T, aucune immixtion ne peut donc être déduite de ces différents documents. Aucun harcèlement de la part de HR Rail ne peut être déduit du seul fait que les contrôles ne sont pas toujours bien vécus par les contrôlés.

Monsieur T n'apporte pas de début de preuve de harcèlement moral de la part de HR Rail.

7.

En outre, le rapport du 20 décembre 2011 du conseiller en prévention a conclu à l'absence de harcèlement.

8.

Monsieur n'établit pas des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral ou sexuel au travail.

9.

La demande est non fondée.

L'appel principal est non fondé.

4. Dommages et intérêts.

HR Rail ne doit pas payer à Monsieur T de dommages et intérêts.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes.

Les principes.

1.

L'article 1382 du Code civil consacre la responsabilité extracontractuelle. Il ressort de cette disposition que trois éléments doivent être réunis pour qu'une personne puisse être déclarée responsable à titre extracontractuel :

- une faute ;
- un dommage ;
- un lien de causalité entre la faute et le dommage.

2.

La preuve des trois éléments incombe à celui qui demande la réparation du dommage.



Application des principes en l'espèce.

1.

Monsieur T. à titre subsidiaire, entend retenir la responsabilité civile de HR Rail sur pied de l'article 1382 du Code civil. Les fautes imputées à HR Rail consistent d'une part, en un défaut de vérification de la manière dont les cas de plainte pour harcèlement moral sont traités au sein du SPF Mobilité et Transports ainsi que du manque d'un cadre normatif clair quant à la procédure en cette entité, et d'autre part, dans le fait que le service de prévention de HR Rail a renvoyé Monsieur T. auprès de la direction — Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi.

2.

Ainsi qu'il a été exposé ci-avant, le prétendu défaut de vérification est inexistant puisque une telle obligation de vérification n'existe en l'occurrence pas dans le chef de HR Rail.

L'allégation de M. T. selon laquelle il aurait été entravé dans l'exercice de sa mission de contrôle auprès de HR Rail, et que des autorités de HR Rail se seraient immiscées dans ses fonctions d'officier de police, n'est pas prouvée.

Enfin, en ce qui concerne la prétendue mauvaise gestion de la plainte, il convient de constater que la personne de confiance a pris en considération les plaintes formulées par Monsieur T. et l'a redirigé vers le service compétent. Preuve en est que la plainte de Monsieur T. a été traitée, et a abouti par un rapport du conseiller en prévention.

Aucune faute n'a donc été commise par HR Rail.

3.

La demande est non fondée.

L'appel principal est non fondé.

5. Frais afférents à la procédure devant le conseil d'État.

L'État belge doit payer à Monsieur T. un montant de 140 € à titre de frais afférents à la procédure devant le conseil d'État.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

La Cour constitutionnelle a, dans son arrêt n° 118 du 16 juillet 2009, considéré :
« B.10. Le Conseil d'Etat a pu (...) juger que, malgré la règle inscrite à l'article 2 du Code judiciaire, l'article 1022 du même Code ne lui était pas applicable. Il a pu considérer, à cet



égard, que, devant lui, la question des dépens fait l'objet des dispositions légales citées en B.3.2, ce qui exclut qu'il applique les dispositions du Code judiciaire ayant un objet similaire. B.11. En revanche, lorsque la demande est portée devant une juridiction de l'ordre judiciaire et qu'elle est fondée sur l'article 1382 du Code civil, cette juridiction doit tenir compte de ce que le législateur a exprimé sa volonté de déroger en cette matière au principe de la réparation intégrale, qu'il a opté pour une indemnisation forfaitaire et qu'il a inscrit cette règle à l'article 1022, alinéa 6, du Code judiciaire, qui dispose : « Aucune partie ne peut être tenue au paiement d'une indemnité pour l'intervention de l'avocat d'une autre partie au-delà du montant de l'indemnité de procédure ». Le juge a quo ne pourrait écarter l'application de cette disposition sans créer une différence de traitement injustifiée entre une partie qui obtient gain de cause contre une autorité administrative selon qu'elle a opté pour un recours en annulation devant le Conseil d'Etat ou pour une action devant une juridiction de l'ordre judiciaire. »

2.

Il s'en déduit que Monsieur T. , après avoir obtenu un arrêt d'annulation devant le Conseil d'Etat, a le droit de solliciter le remboursement de ses frais d'avocats en tant qu'élément du dommage subi sur base de l'article 1382 du Code civil. Néanmoins, le juge civil doit se référer au choix du législateur qui – à travers l'article 1022 al. 6 du Code judiciaire – a préféré la réparation forfaitaire à la réparation intégrale du dommage. Le juge ne peut donc s'écarter de l'application de l'article 1022, al. 6 du Code Judiciaire qui lui interdit de dépasser le montant forfaitaire de l'indemnité de procédure.

3.

En ce qui concerne le montant de cette indemnisation forfaitaire, le législateur et le Roi sont depuis intervenus en adoptant successivement l'article 30/1 des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat (Inséré par la loi du 20 janvier 2014 et entré en vigueur le 1^{er} mars 2014) et l'article 67 du Règlement général de la procédure devant le Conseil d'Etat (Inséré par l'arrêté royal du 28 mars 2014 et entré en vigueur le 2 avril 2014). Ces dispositions fixent l'indemnité de procédure de base à 700,00 €, le montant minimum à 140,00 € et le montant maximum à 1.400,00 €.

Compte tenu du fait qu'en l'espèce la procédure devant le Conseil d'Etat a été abrégée, l'indemnité de procédure minimale de 140 € est due par l'État belge.

4.

La demande est partiellement fondée.

L'appel incident est partiellement fondé.



6. La demande pour procédure téméraire et vexatoire.

Monsieur T ne doit pas payer à Monsieur F le montant de 3.500 € à titre de dommages-intérêts pour procédure téméraire et vexatoire.

Monsieur T ne doit pas payer à Madame le montant de 2.500 € à titre de dommages-intérêts pour procédure téméraire et vexatoire.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Monsieur F et Madame C font valoir que l'appel est téméraire et vexatoire et justifie l'octroi d'une indemnité de respectivement 3.500 € et 2.500 €.

Une telle preuve n'est pas rapportée.

Monsieur T qui n'était pas d'accord avec le jugement querellé, a le droit d'interjeter appel. La circonstance qu'il apporte, pour sa défense, des accusations à l'encontre de Monsieur F et Madame C, ne rend pas cet appel téméraire et vexatoire.

2.

Les demandes sont non fondées.

En ce qui concerne la demande de Monsieur F, l'appel principal est fondé.

En ce qui concerne la demande de Madame C l'appel incident est non fondé.

7. Les dépens.

Monsieur T doit payer :

- à l'État belge : 6.000 € d'indemnité de procédure en première instance et 6.000 € d'indemnité de procédure en degré d'appel
- à HR Rail : 5.500 € d'indemnité de procédure en première instance et 3.000 € d'indemnité de procédure en degré d'appel
- à Madame C : 2.400 € d'indemnité de procédure en première instance et 3.000 € d'indemnité de procédure en degré d'appel, ainsi que 265,16 euros de frais de signification
- à Monsieur F : 2.400 € d'indemnité de procédure en première instance et 4.400 € d'indemnité de procédure en degré d'appel.



Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, Monsieur T. Les dépens comprennent, en l'espèce, l'indemnité de procédure pour chaque instance ainsi que les frais de signification.

2.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminé en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire.

En ce qui concerne l'État belge, il est de 6.000 € en première instance et de 9.100 € en degré d'appel.

En ce qui concerne HR Rail, il est de 6.000 € en première instance et 3.000 € en degré d'appel.

En ce qui concerne Madame C, il est de 2.400 € en première instance et de 6.500 € en degré d'appel.

Enfin, en ce qui concerne Monsieur F, il est de 2.400 € en première instance et de 6.500 € en degré d'appel.

Toutefois, l'État belge ne réclame qu'un montant de 6.000 € indemnité de procédure en ce qui concerne le degré d'appel, Madame C 3.000 € en ce qui concerne le degré d'appel, Monsieur F 4.400 € en ce qui concerne le degré d'appel et HR Rail 5.500 € en ce qui concerne la première instance et 3.000 € en ce qui concerne le degré d'appel.

3.

La contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, reste à la charge de Monsieur T.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel principal et les appels incidents recevables.

PAGE 01-00002499519-0033-0036-01-01-4



Quant à la demande d'indemnité de protection prévue à l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 à l'encontre de l'État belge.

Déclare l'appel incident fondé.

Déclare la demande non fondée.

Déboute Monsieur T de sa demande.

Quant à la demande d'indemnité pour harcèlement moral à l'encontre de L'État belge, HR Rail, Madame C et Monsieur F

Déclare l'appel principal non fondé.

Déclare la demande non fondée.

Déboute Monsieur T de sa demande.

Quant à la demande de dommages et intérêts à l'encontre de HR Rail.

Déclare l'appel principal non fondé.

Déclare la demande non fondée.

Déboute Monsieur T de sa demande.

Quant à la demande de paiement de frais afférents à la procédure devant le conseil d'État.

Déclare l'appel incident partiellement fondé.

Déclare la demande partiellement fondée.

Condamne l'État belge à payer à Monsieur T le montant de 140 € à titre de frais afférents à la procédure devant le conseil d'État.

Quant à la demande pour procédure téméraire et vexatoire à l'encontre de Madame C

Déclare l'appel incident non fondé.

Déclare la demande non fondée.



Déboute Madame C de sa demande.

Quant à la demande pour procédure téméraire et vexatoire à l'encontre de Monsieur F

Déclare l'appel principal fondé.

Déclare la demande non fondée.

Déboute Monsieur : F de sa demande.

Quant aux dépens :

Condamne Monsieur T à payer :

- à l'État belge : un montant de 6.000 € à titre d'indemnité de procédure en première instance et un montant de 6.000 € à titre d'indemnité de procédure en degré d'appel
- à HR Rail : un montant de 5.500 € à titre d'indemnité de procédure en première instance et un montant de 3.000 € à titre d'indemnité de procédure en degré d'appel
- à Madame C : un montant de 2.400 € à titre d'indemnité de procédure en première instance et un montant de 3.000 € à titre d'indemnité de procédure en degré d'appel, ainsi que 265,16 euros à titre de frais de signification
- à Monsieur F : un montant de 2.400 € à titre d'indemnité de procédure en première instance et un montant de 4.400 € à titre d'indemnité de procédure en degré d'appel.

Met à charge de Monsieur F la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros.



Ainsi arrêté par :

, conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social suppléant,
Assistés de greffier

, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par conseiller et conseiller social suppléant,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 07 janvier 2022, où étaient présents :

, conseiller,
, greffier

