



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2022 /</b>
Date du prononcé <b>6 avril 2022</b>
Numéro du rôle <b>2019/AB/194</b>
Décision dont appel <b>17/6110/A</b>

Délivrée à

le  
€  
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL – harcèlement - Discrimination

Arrêt contradictoire

Définitif

**La COMMUNE DE SCHAERBEEK, REPRESENTEE PAR SON COLLEGE DES BOURGMESTRE ET ECHEVINS,** inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0207.367.687 et dont les bureaux sont situées à 1030 BRUXELLES, Place Colignon 1, partie appelante au principal et intimée sur incident, représentée par Maître

contre

**Monsieur B. K.,**

partie intimée au principal et appelante sur incident, représentée par Maître

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par la Commune de Schaerbeek contre le jugement contradictoire prononcé le 20 décembre 2018 par la 1ère chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 17/6110/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 8 mars 2019 ;

Vu l'apostille du Ministère public du 25 mars 2019 informant la cour qu'il n'estimait pas devoir émettre un avis dans cette cause ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 2 mars 2022 ;

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.

### **I. RECEVABILITE DES APPELS.**

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement est intervenu.

L'appel est partant recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

### **II. LE JUGEMENT DONT APPEL.**

Par jugement du 20 décembre 2018 rendu sur avis conforme de l'Auditorat du travail, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Déclare l'action recevable et fondée,*

*Condamne en conséquence la Commune de SCHAERBEEK à payer à monsieur B. K. la somme de 12.469,86 € à titre d'indemnité pour cause de harcèlement moral augmentée des intérêts judiciaires.*

*Dit le jugement exécutoire.*

*Condamne la défenderesse à payer au demandeur une indemnité de procédure liquidée à la somme de 1.320 € ».*

### **III. L'OBJET DES APPELS.**

L'appel principal a pour objet de :

- réformer le jugement a quo en ce qu'il a condamné la commune de Schaerbeek à payer à monsieur B. K. la somme de 12.469,86 euros à titre d'indemnité pour cause de harcèlement moral augmentée des intérêts judiciaires ;

-déclarer dès lors la demande de monsieur B. K. basée sur de prétendus faits de harcèlement visés à l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail irrecevable car prescrite ;

-à défaut, la déclarer non fondée ;

-confirmer par ailleurs le jugement a quo en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de monsieur B. K. sur pied de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie ;

-condamner monsieur B. K. aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure taxées à la somme de 1.320 euros (montant de base) tant en première instance qu'en degré d'appel.

L'appel incident a pour objet de réformer le jugement dont appel sur la date des intérêts de retard octroyés et de condamner la commune de Schaerbeek à payer la somme de 12.469,86 euros, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 3 mars 2017 (date du premier courrier de son conseil à la commune de Schaerbeek) jusqu'au complet paiement.

L'appel incident a pour objet à titre subsidiaire, si le jugement devait ne pas être confirmé et le harcèlement moral ne pas être reconnu, de condamner, par application de la loi du 30 juillet 1981 et de son article 16, la commune de Schaerbeek à payer à monsieur B. K. un montant de 12.469,86 euros, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 3 mars 2017 (date du premier courrier de son conseil à la commune de Schaerbeek) jusqu'au complet paiement.

Monsieur B. K. forme par ailleurs une demande nouvelle en appel visant à condamner la commune de Schaerbeek à lui payer des dommages et intérêts de 5.000,00 euros en application de l'article 1382 du Code civil pour appel téméraire.

Il demande enfin de condamner la commune de Schaerbeek aux dépens, c'est-à-dire, en plus des dépens liquidés par le premier juge, à une indemnité de procédure de 3.000 euros, montant maximal en raison du « caractère manifestement déraisonnable de la situation » au sens de l'article 1022 du Code judiciaire.

#### **IV. EXPOSE DES FAITS**

Monsieur B. K., né le XX XX 1975, a été engagé 1<sup>er</sup> août 2011 par la commune de Schaerbeek dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée déterminée de deux ans pour travailler à temps plein en qualité d'adjoint technique (gardien de la paix). Le contrat de travail fait référence à l'arrêté royal n°474 du 28 octobre 1986 portant création d'un régime contractuels subventionnés par l'Etat auprès de certains pouvoirs locaux, qui visent en son article 5 principalement différents catégories de chômeurs.

En date du 1<sup>er</sup> octobre 2013, monsieur B. K. a été engagé par la commune de Schaerbeek dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée pour travailler en qualité d'adjoint administratif à temps plein. Il est prévu une rémunération selon l'échelle D1.

Son lieu d'affectation est l'école 8 de la commune.

Il va travailler sous les ordres de madame T. D., directrice de ladite école.

En octobre 2015, il a réussi l'examen de promotion aux fonctions d'adjoint administratif.

Un changement de direction est intervenu au sein de l'école 8 à partir du 15 décembre 2015, date à partir de laquelle madame K. G. assume désormais la fonction de directrice (suite au départ à la pension de madame T. D.).

Madame K. G. a modifié le local où travaillait monsieur B. K. de manière individuelle en décidant qu'il devrait désormais partager son bureau avec elle.

A partir de janvier 2016, la fonction de chef du personnel administratif de la commune de Schaerbeek est désormais occupée par monsieur O. D.

Monsieur B. K. a sollicité et obtenu un congé de paternité débutant le 29 mars 2016 pour une durée de 5 jours ensuite suivi de jours de congé jusqu'au 15 avril 2016 inclus. Sa fille est née le 28 mars 2016. Son retour au travail est prévu le lundi 18 avril 2016.

Le vendredi 25 mars 2016, madame K. G. a eu un entretien avec monsieur B. K. dans lequel elle a évalué son travail et a énoncé différents points à améliorer après avoir mentionné qu'il est « *un secrétaire charmant, d'une gentillesse extrême. Il est soucieux du bien-être de chacun* ». Elle lui a remis un rapport de cet entretien qu'il a signé pour prise de connaissance. Ce rapport contient une liste de remarques :

- il a des oublis malgré qu'elle l'ait invité à tenir un cahier de notes et qu'elle lui ait fourni un agenda (des exemples sont donnés : prévenir un élève d'un changement de dernière minute, prévenir de l'absence d'un membre du personnel, envoi des medconsults, avis non photocopiés et distribués, information à transmettre suite à un coup de fil).
- les registres consultés par les médiateurs « roms » les lundis ne sont pas prêts.
- il n'assume pas assez de tâches et manque de prudence quant à la tenue des documents (perte de documents notamment) et aucune organisation n'est perceptible.
- il a des difficultés pour gérer les comptes.
- les encodages doivent être effectués avec plus de précisions dans winpage.
- certains tâches doivent être effectués rapidement (envoi des dérogations « arrivées tardives »).

- il prend des initiatives sans avoir toutes les données en main et sans comprendre ce qu'on lui demande.
- il quitte le bureau sans l'en avertir et revient plus d'une demi-heure plus tard.
- il n'a pas à l'esprit les responsabilités lui incombant (citant un exemple du 22 mars 2016 (date des attentats de Bruxelles) lorsqu'il écoutait la radio sur son ordinateur pour entendre les nouvelles et vaquait à ses occupations pendant que l'équipe pédagogique et elle-même tentaient de gérer une situation délicate).
- il a été à plusieurs reprises en retard au travail et prend des pauses excédant souvent 30 minutes.
- il ne répond plus au téléphone quand le numéro d'appel émane du « CAS » ou d'une école et lui signale oralement que c'est pour elle.

Monsieur B. K. a repris le travail le 18 avril 2016.

En date du 26 avril 2016, madame K. G. a eu un nouvel entretien avec monsieur B. K. pour lui reprocher des manquements professionnels. Elle en a établi un rapport signé pour prise de connaissance par monsieur B. K. (à une date inconnue).

Ce rapport contient les remarques suivantes :

- il ignorait où se trouvait une commande qu'il a fini par retrouver.
- il effectue des commandes des repas de la semaine sans le bon de commande malgré qu'il en a déjà été averti.
- il a commis une erreur d'encodage dans « winpage ».
- il a envoyé au « CSA » des modifications d'horaires « sams » sans l'en avertir et avec des erreurs et sans qu'elle ait signé le document.
- il a remis à une maman une feuille de repas du mois de février en lieu et place de celle du mois de mai, ce qui dénote selon madame K. G. un problème d'organisation.
- il a eu une discussion avec un parent à qui il a rapporté des propos de madame K. G. qu'elle n'a jamais tenus.
- il n'a pas été en mesure de se rappeler du code du coffre alors qu'elle l'a contacté lorsqu'il se rendait à un rendez-vous médical.
- il a omis de descendre les registres de fréquentation pour le foyer molenbeekois lors de la conférence pédagogique du lundi (alors que cela lui fut rappelé lors de la dernière réunion), obligeant madame K. G. à aller les chercher dans chaque classe et il a omis de prévenir la piscine de la journée de conférence pédagogique.
- il a oublié de prendre le numéro de téléphone d'un parent d'élève comme elle le lui avait demandé.

En date du 27 avril 2016, monsieur B. K. a établi un écrit intitulé « *éclaircissements de quelques points du rapport d'évaluation établi le 26 avril 2016 par ma directrice* » qu'il a tenté de remettre à madame K. G. (mais que cette dernière a refusé de réceptionner. Il l'a remis à monsieur O. D. comme indiqué dans sa lettre du 2 juin 2016). Cet écrit a été établi alors qu'il ne disposait pas encore du rapport de l'entretien du 26 avril 2016 que madame K. G. lui avait demandé de signer puisqu'il y précise : « *vu que j'ai oublié de demander la copie de ce rapport pour me rappeler de toutes les remarques, je cite quelques points qui me reviennent en tête* ». Il commence par préciser qu'il y a eu manquement de sa part car il n'a pas pris l'initiative de demander à la nouvelle directrice ce qu'elle attendait de lui et qu'il a continué de suivre la ligne « directive » ainsi que les habitudes de l'ancienne directrice ayant quitté l'école fin 2015. Il donne ensuite des explications par rapport aux remarques pointées par madame K. G. dans son rapport du 25 mars 2016.

Il termine son écrit en précisant qu'il tiendra un bloc-notes de toutes les tâches à effectuer quotidiennement pour ne rien oublier et la remercie de ses remarques constructives en ajoutant : « *je tiens beaucoup à mon travail, je suis prêt à faire toute chose qui permettrait d'améliorer le bon fonctionnement de notre école et vous promet de m'améliorer très rapidement pour y arriver* ».

En date du 27 avril 2016, madame K. G. s'est rendu avec monsieur B. K. auprès de monsieur O. D. pour procéder à une évaluation de monsieur B. K. et lui a remis ultérieurement un formulaire d'évaluation portant la date du 9 mai 2016 donnant les cotations suivantes (0= insuffisant, 1= satisfaisant, 2 = bon, 3= très bon) :

A. Savoir-être :

-ponctualité : 1

-travail en équipe : 2

-organisation : 0

-engagement personnel : 0

-adaptation et flexibilité : 1

-rigueur et qualité : 1

-respect de la sécurité et des normes administratives et techniques : 1

-volonté de perfectionnement : 0

-présentation & conduite : 3

B. Savoir-faire :

-connaissance et respect : 1

-polyvalence : 0

-utilisation de l'outil informatique : 1

C. Combinaison du savoir être et du savoir faire dans les contacts sociaux :

-accueil du public et des clients internes : 1

D. Qualités et capacité de gestion :

-aptitude à la direction et au leadership : 0

-capacité d'informer, de communiquer : 1

-prise de décision : 1

- gestion des ressources et des budgets : NE (non évalué)
- intérêt pour la formation et le développement (non évalué)
- capacité d'innovation : 1

Le formulaire renseigne le mot « néant » sous les points « *objectifs fixés pour la période concernée* » et « *résultats obtenus* ».

Le formulaire mentionne comme objectifs pour l'année à venir :

- « 1) *B. K. doit avoir une meilleure organisation dans son travail tant d'un point de vue spatial que temporel.*
- 2) *B. K. éprouve dans certains cas des soucis de compréhension, une démarche doit être mise en place lors de situations similaires,*
- 3) *B. K. veillera à ce que les diverses missions confiées soient réalisées dans les délais impartis. Les consignes d'exécution devant être suivies avec précision. Les détails ont leur importance s'ils sont exigés,*
- 4) *La planification des tâches qu'elles soient quotidiennes, mensuelles ou annuelles se doit d'être envisagée avec anticipation pour permettre une gestion quotidienne plus efficace et le respect des échéances imposées. .*
- 5) *Il faut que la confiance de travail soit réinstaurée afin de permettre un travail de collaboration efficace effectué dans une ambiance de travail sereine et harmonieuse ».*

Il est spécifié comme souhaits pour l'avenir :

« L'évalué

*B. K. émet le souhait de suivre une formation globale en secrétariat. Celle-ci lui permettrait notamment d'acquérir des outils adaptés pour exercer sa fonction. Après discussion, il s'avère que B. K. n'a jamais eu l'occasion de suivre une formation Winpage ».*

« L'évaluant

*Je souhaite que B. K. se fixe des objectifs à court et à long terme. B. K. ne doit pas hésiter à poser des questions si nécessaire. Une « évaluation » sera programmée régulièrement. Je souhaite que B. K. prenne en charge les missions confiées avec assiduité ».*

L'appréciation générale donnée est « défavorable ».

Monsieur B. K. mentionne sous le point « *observations de l'évalué* » :

*« Je prends note des points négatifs de mon évaluation. Je suis déterminé pour corriger les erreurs et pour répondre aux demandes et attentes de ma directrice. Je me soucie du bon fonctionnement de l'école et je suis prêt à tout faire pour changement ».*

A sa demande, monsieur B. K. a eu un entretien avec monsieur O. D. le 24 mai 2016 à 15h30 (entretien qu'il avait confirmé par un mail du même jour).

Par mail du 25 mai 2016 adressé à monsieur O. D., monsieur B. K., après avoir fait référence à l'entretien de la veille, a sollicité une mutation interne en l'expliquant dans une lettre annexée au mail en ces termes :

*«Secrétaire de l'école n°8 depuis le 1er octobre 2013, je souhaiterais par la présente vous faire part de ma demande de mutation.  
En effet, j'ai eu une étroite et fructueuse collaboration avec l'ancienne directrice.  
Mon souhait de continuer dans la même voie avec la nouvelle directrice de l'école n'a pas été au rendez-vous pour plusieurs raisons.  
La mutation serait l'opportunité de retravailler dans de bonnes conditions et ce, afin de remplir ma fonction efficacement.  
Je me tiens à votre entière disposition pour étudier les postes éventuellement disponibles et pouvant correspondre à mes qualifications.  
Je vous remercie de prêter une attention favorable à ma demande de mutation.  
Je vous prie de croire, Monsieur, en l'expression de mes sentiments les meilleurs ».*

En date du 30 mai 2016, madame K. G. a établi un nouveau rapport intitulé « *comportements fautifs dans l'exercice de vos fonctions de secrétaire* » libellé comme suit:

*« Monsieur,*

*Par la présente, je vous informe avoir relevé plusieurs attitudes dans votre chef que je considère fautives dans le cadre de votre fonction.*

*-Ce mercredi 25 mai, en quittant le bureau pour me rendre à mon domicile, je laisse sur le coin du bureau deux dossiers d'inscription à finaliser le lendemain pour préparation à la signature.*

*Jeudi 26 mai, j'arrive à 6h30 pour achever le travail de la veille et constate que les dossiers ne sont plus présents sur le bureau. Par acquis de conscience, je balaie tout l'espace de travail en vain. Il ne me reste des lors plus qu'à vous attendre pour m'informer de la situation. A votre arrivée, vous me dites ne rien avoir touché et affirmez à plusieurs reprises m'avoir vue mettre les documents dans mon sac pour les emporter à domicile, ce qui est parfaitement faux. Vous siffloitez allègrement... Pour prendre du recul face à cette situation, je me suis alors rendue dans une classe de maternelle. A mon retour, j'ai retrouvé les deux dossiers sur le bureau. Vous m'avez alors affirmé n'avoir touché à rien.*

*- Vendredi matin, une inscription est prévue en matinée. Les documents annexes nécessaires à l'inscription ont disparu. Ils ne réapparaîtront jamais. Lors du constat des faits, vous vous remettez à siffloter joyeusement.*

- Un bus doit être réservé pour une journée de dépaysement. Le retour est prévu pour 18 heures. Vous réservez le bus et prévoyez le retour pour 17 heures. Lorsqu'un des organisateurs vient aux nouvelles, vous remettez la faute sur une institutrice qui aurait renseigné cet horaire. Cet évènement a provoqué une situation conflictuelle succincte entre les deux agents.

- Ce matin, je m'apprête à me rendre place Colignon pour réceptionner des cartes de stationnement. Je vous demande dès lors de me préparer l'enveloppe que vous gardez dans votre bureau sous clef. Je n'y ai pas accès. Vous aviez en votre possession 15 cartes de stationnement (un montant total de 45 euros). Quelle ne fut pas ma surprise ce matin de constater qu'une vingtaine d'euros seulement étaient présents dans l'enveloppe. L'argent est réapparu comme par magie après insistance de ma part.

Par ailleurs, Je considère que vous entretenez une attitude peu professionnelle et méprisante à mon égard. Force est de constater que la confiance que je pourrais vous accorder est plus qu'altérée, considérant par ailleurs les deux mises en gardes que je vous avais adressées précédemment et dont vous avez pris connaissance (voir annexes).

Dès ce jour, considérant ce qui précède, je vous enjoins de réintégrer votre ancien bureau et de me remettre la clef du bureau de direction.

Considérant les faits ci-dessus, je considère qu'il n'est plus possible de travailler dans une relation de confiance avec vous et dès lors je souhaite qu'il soit mis fin à notre collaboration. Je transférerai la présente au Pouvoir organisateur pour suite utile. Le Collège des Bourgmestre peut décider d'un licenciement dans ce cadre. Si vous deviez vouloir émettre des remarques sur ce qui précède, je vous invite à me les remettre par écrit dans les 3 jours ouvrables et elles seront jointes à la présente.

Je joins également le rapport d'évaluation établi le 9 mai 2016 ainsi que les mises en garde des 25 mars et 26 avril, documents dont vous avez pris connaissance.

Monsieur B. K. a signé ce rapport pour prise de connaissance en ajoutant : « Je ne suis pas d'accord avec tous ce qui ont été mis sur le rapport ».

Par mail du 1<sup>er</sup> juin 2016 adressé à madame F. L. (directrice des ressources humaines de la commune de Schaerbeek) et en copie à monsieur B. (directeur du département de l'enseignement communal de la commune de Schaerbeek) et monsieur O. D., monsieur B. K. a précisé qu'il avait introduit une demande de mutation il y a quelques jours auprès de monsieur O. D. (dont il joignait une copie). Il a par ailleurs également indiqué qu'il avait reçu de la part de madame K. G. un document le 30 mai 2016 qu'il joignait à son mail, en précisant qu'il était en désaccord sur le contenu du document. Il a mentionné que la clef du bureau de la direction avait été remise ce 1<sup>er</sup> juin 2016 à madame K. G. en mains propres.

En date du 1<sup>er</sup> juin 2016, madame K. G. a établi un écrit signalant qu'elle autorisait monsieur B. K. à travailler dans le bureau de la direction en sa présence uniquement pour permettre un fonctionnement normal du service et qu'elle en avait informé l'inspecteur pédagogique, monsieur M..

Par lettre recommandée du 2 juin 2016 adressée à madame K. G., monsieur B. K. a fait valoir ses remarques dans le délai de 3 jours ouvrables mentionné dans le rapport du 30 mai 2016:

*« J'accuse réception de votre courrier du 30 mai 2016 dont je conteste formellement le contenu.*

*Vous m'invitez à remettre mes remarques dans les trois jours ouvrables.*

*Vous trouverez ci-dessous l'historique de tout ce qui s'est passé dès votre arrivée en décembre 2015 à l'école 8, là où je travaille depuis le 01 octobre 2013.*

*La semaine avant les vacances de Noël, vous m'avez demandé de quitter mon bureau définitivement pour venir travailler avec vous dans le bureau de direction pour le bon fonctionnement du service.*

*Je vous ai demandé de me laisser déménager pendant les vacances de Noël pour bien me préparer. Le lendemain, vous avez déplacé mon ordinateur et mon armoire sans que je range bien mes affaires.*

*1. La période entre le mois de décembre 2015 et le 25 mars 2016, vous ne m'avez fait aucune remarque (ni positive ni négative) par rapport à mon travail.*

*2. Le 25 mars 2016, vous m'avez communiqué verbalement les remarques négatives expliquant qu'en général, le travail est mal fait en me donnant les exemples suivants :  
(écouter la radio le jour des attentats du 22 mars 2016, quitter le bureau sans prévenir, plusieurs oublis, etc...).*

*Ce jour-là, j'ai essayé de vous expliquer point par point, mais vous me coupez la parole en disant que je ne faisais qu'avancer des excuses...*

*Vous ne m'avez rien donné comme papier à signer ce jour-là.*

*3. J'étais en congé de paternité la deuxième semaine de Pâques et la semaine suivante. J'ai repris le travail le 18 avril 2016.*

*Un jour (date oubliée) au courant de cette semaine de reprise de travail, je suis arrivé au bureau le matin, j'ai constaté que vous aviez changé la disposition de mon ordinateur en me*

*mettant en face du mur. Derrière moi, vous aviez placé une armoire vitrée reflétant sur mon ordinateur.*

*J'ai dit: vous avez changé la disposition de mon bureau ? vous ne m'aviez pas répondu.*

*Ce jour-là, un enseignant m'a demandé en votre présence si j'étais puni, je n'ai pas répondu...*

*4. Le 26 avril 2016, vous m'avez signalé que le département d'enseignement communal vous aviez demandé de faire une évaluation dans le cadre des éventuelles nominations et promotions de niveau D en niveau C des secrétaires d'écoles. Vous m'avez fait comprendre que je ne risquais rien à part la suspension de ma nomination.,*

*Vous m'avez lu un rapport de constatation de plusieurs pages de remarques et m'avez demandé de le signer dans l'immédiat. J'ai signé pour prise de connaissance.*

*Quand j'essayais de m'expliquer, vous me répondiez que j'essayais de trouver des excuses.*

*Vous ne m'avez pas rendu la copie de ce rapport.*

*Ce jour-là vous m'avez informé que le lendemain, nous devions nous rendre chez Monsieur O. D. pour lui présenter ce rapport.*

*5. Le 27 avril 2016 matin, je vous ai donné un document qui contenait les éclaircissements écrits en me basant sur certains points qui m'étaient revenus dans la tête (vu que la veille je n'avais pas reçu la copie du rapport).*

*Vous n'avez pas voulu réceptionner ce document.*

*Avant d'aller chez Monsieur O. D., vous m'avez rendu la copie du rapport signé la veille.*

*Arrivé chez Monsieur O. D., il nous a expliqué qu'il n'avait pas besoin du rapport détaillé mais qu'il existe une grille d'évaluation qu'il fallait compléter. Monsieur O. D. lisait point par point et vous donniez les points.*

*A chaque colonne, j'essayais de m'expliquer vainement. En effet, vous ne me laissiez pas m'expliquer. Il n'y avait que les critiques.*

*Le rapport était donc défavorable.*

*Après avoir constaté que vous aviez quand-même laissé le rapport détaillé à Monsieur O. D., j'ai décidé de lui donner également mon document que vous n'aviez pas voulu réceptionner.*

*Arrivé à la maison, en relisant les papiers que vous m'aviez rendus, je me suis rendu compte que vous m'aviez fait signer également un document parlant de l'entretien du 25 mars 2016, alors que je n'avais rien signé le 25 mars 2016.*

*6. Voyant que le climat entre nous ne faisait que de se détériorer, en date du 20 mai 2016 (le jour où il y avait conférence pédagogique), je vous ai fait part de mon intention de demander une mutation. Vous avez continué à me faire comprendre que je n'étais pas compétent et que vous n'avez pas l'intention de changer votre manière de fonctionner.*

7. Le 23 mai 2016, vous m'avez informé verbalement que vous ne trouviez aucun inconvénient à ma demande de mutation.

8. Le 24 mai 2016, je me suis rendu chez Monsieur O. D. pour expliquer la situation et demander ma mutation. Je lui ai expliqué que vous étiez d'accord avec ma demande de mutation. Il m'a demandé de lui envoyer un mail pour qu'il puisse commencer la procédure. Il m'a informé qu'il devait vous demander également votre avis.

9. En attendant la réponse, la situation n'a pas arrêté de s'empirer malgré mes efforts de tous les jours, par le fait vous m'accusiez d'avoir perdu vos documents, alors que je n'avais pas touché ces documents. J'ai retéléphoné à Monsieur O. D. pour lui expliquer que je n'en pouvais plus. Il m'a dit qu'il ne pouvait rien faire et m'a conseillé d'aller voir Monsieur le Directeur, à savoir Monsieur B.

10. Le 30 mai 2016, vous m'avez transmis un autre rapport m'accusant d'avoir perdu les documents et l'argent. Dans ce rapport, vous m'interdisiez de ne plus travailler dans votre bureau, que je devais vous rendre la clé de votre bureau et vous m'informiez que vous demandiez un licenciement.

11. Le 31 mai 2016, je n'ai pas travaillé à cause de la grève, par manque de transport.

12. Le 01 juin 2016, je vous ai remis la clé et j'ai travaillé dans votre bureau après vous avoir demandé l'autorisation écrite d'y retourner.

Après l'historique ci-dessus, je tiens à vous signaler que je n'ai jamais pensé que les choses pouvaient prendre une telle ampleur, par le fait que j'avais toujours eu la bonne collaboration avec mon ancienne directrice, avec les enseignants, les éducateurs, les collègues de différents services de l'enseignement communal, le PMS, PSE etc. Comme je suis quelqu'un qui n'aime pas les conflits, je vous ai fait confiance aveuglement en évitant de vous contredire par écrit.

Je termine en expliquant que j'ai vraiment beaucoup de choses à expliquer pour chaque point de chaque rapport, mais il y en tellement que c'est difficile de tout mettre sur papier.

Je tiens à signaler que j'aime bien mon travail.

Au début, en 2013, c'était difficile pour moi, mais j'ai tout mis en œuvre pour m'améliorer et j'étais rassuré par les compliments de certains services avec qui les secrétaires d'école collaborent ».

En date du 6 juin 2016, le directeur de l'enseignement communal, monsieur Richard B. a informé le secrétaire communal qu'il soutenait la demande de licenciement de monsieur B. K. formulée par madame K. G. en lui annexant un rapport établi par madame K. G. accompagné de trois annexes et en précisant qu'il ne peut que « *constater, outre les agissements suspects de M. K. G., la profonde rupture de confiance dans le travail de l'intéressé* ».

Par mail du 6 juin 2016, monsieur B. K. a adressé à la directrice des ressources humaines une copie de sa lettre du 2 juin 2016 et a décrit les difficultés rencontrées depuis plusieurs mois avec madame K. G. débouchant sur son incapacité et le contraignant à consulter un psychologue : elle lui fait de multiples reproches pour la plupart inventés en vue de le diminuer moralement (citant l'exemple de l'autocar soi-disant réservé à une mauvaise heure), elle s'est mise à contrôler tous ses faits et gestes (l'obligeant à demander la permission pour aller aux toilettes et à manger dans son bureau pour ne pas dépasser la demi-heure et éviter de devoir justifier la nature des conversations tenues avec les enseignants avec lequel il mangeait jusque-là) et elle a modifié la configuration de son bureau pour le mettre face au mur. Il a précisé qu'il lui avait fallu du temps pour comprendre qu'il était victime de harcèlement moral. Il explique par ailleurs que conformément à sa nature, il n'avait pas voulu créer de conflit et qu'il avait dès lors demandé sa mutation, ce que madame K. G. avait accepté pour finalement changer d'avis en établissant le rapport du 30 mai 2016.

Par lettre du 10 juin 2016, la commune de Schaerbeek a convoqué monsieur B. K. pour une audition par le collège des bourgmestre et échevins le 21 juin 2016 à 11h en vue d'examiner une proposition de le licencier.

Il fut entendu par le collège le 21 juin 2016 en présence d'un délégué syndical.

Le collège a pris le même jour la décision de le licencier.

Par lettre du 28 juin 2016, la commune de Schaerbeek a notifié à monsieur B. K. son licenciement moyennant un préavis à prester de 7 jours et 12 semaines prenant cours le 4 juillet 2016, au motif qu'il ne convenait plus à la fonction. Était joint à cette lettre l'extrait de la délibération du collège motivant la décision prise à la majorité de le licencier. Après avoir énoncé les rapports des 25 mars et 26 avril 2016 de madame K. G. ainsi que l'évaluation du 9 mai 2016 et les deux courriers en réponse de monsieur B. K., la décision de le licencier contient la motivation suivante :

*« Considérant que malgré la bonne volonté affichée de l'intéressé, des erreurs et un manque de performance dans l'exercice de la fonction sont établis à suffisance par l'accumulation de faits sur la période depuis laquelle la nouvelle direction est entrée en fonction, soit le 15 décembre 2015 ;*

*Considérant l'environnement de travail d'un secrétariat d'école au sein duquel le personnel administratif se résume à la direction et à son secrétaire et que donc, la direction doit pouvoir compter totalement sur la compétence de son collaborateur, sous peine de voir l'exercice de cette fonction entraîner des problèmes de gestion important dans le cadre scolaire;*

*Considérant qu'au vu de ces circonstances, il n'est pas dans l'intérêt de l'administration de maintenir l'intéressé en fonction ».*

En date du 28 juin 2016, le collège des bourgmestre et échevins de la commune de Schaerbeek a décidé différentes mesures relativement aux secrétariats d'écoles maternelles, primaires, fondamentales, dont pour la rentrée scolaire 2016-2017 la finalisation d'une fiche fonction précisant les tâches des secrétaires (réalisée sur base d'un groupe de travail regroupant les secrétaires), l'organisation d'une formation en « PNL » de deux jours pour l'ensemble des secrétaires et l'éclaircissement des situations individuelles des agents en regard de la décision du collège de créer 5 postes administratifs C pour les agents « sams » faisant fonction de secrétaire.

Par mail du 2 décembre 2016, monsieur B. K. a informé la directrice des ressources humaines qu'il était convoqué par l'Onem et qu'il se demandait si la commune de Schaerbeek avait transmis à l'Onem des informations autres que le C4 mentionnant que le motif du licenciement était lié au fait qu'il ne convenait plus pour la fonction.

Par mail en réponse du 5 décembre 2016, la directrice des ressources humaines l'a informé qu'elle avait explicitement indiqué à l'Onem que « *les manquements constatés ne pouvaient pas être assimilés à des fautes* » et que sa « *bonne volonté* » n'était nullement remise en cause et qu'elle était prête à développer ce point de vue auprès de l'Onem.

Monsieur B. K. a fait l'objet d'une décision de l'Onem de suspendre ses allocations de chômage pendant une durée de 6 semaines.

Par mail du 16 décembre 2016, il en a informé la directrice des ressources humaines en lui précisant que le dernier jour de son préavis, il était allé dire au revoir aux enseignants et que ceux-ci avaient insisté pour qu'il mange avec eux et que vers 15h, monsieur O. D. lui avait dit que la directrice demandait qu'il ne passe plus à son école, qu'il avait très mal vécu cette phrase et qu'il se posait la question de savoir ce qu'il avait fait pour mériter cela (« *Ai-je tué quelqu'un ? Suis-je un voleur* »).

Par mail du 9 janvier 2017 adressé à la directrice des ressources humaines, monsieur B. K. a rappelé à celle-ci qu'elle avait marqué son accord pour établir un écrit lui permettant d'appuyer un recours contre la décision de l'Onem.

En date du 10 février 2017, la directrice des ressources humaines de la commune de Schaerbeek a fait parvenir à monsieur B. K. une note complémentaire à son dossier (accompagnée de la mention que la note a été rédigée de sa propre initiative et n'engage pas le collège des bourgmestre et échevins) en l'autorisant à le produire comme témoignage personnel s'il décidait d'introduire un recours à l'encontre de la décision de l'Onem concernant la suspension durant 6 semaines de ses allocations de chômage.

La note est libellée comme suit :

« A qui de droit

*Note relative aux circonstances du licenciement de monsieur B. K.*

*Suite à son licenciement par l'administration communale de Schaerbeek, Monsieur B. K. s'est vu notifier une sanction de suspension de 6 semaines d'allocation de chômage, au motif qu'il aurait eu un comportement fautif à l'origine de sa perte d'emploi.*

*En ma qualité de Directrice des ressources humaines, je ne peux évidemment pas prétendre que l'administration s'est séparée de l'intéressé alors qu'il n'y avait aucun problème.*

*Toutefois, la sanction prononcée par l'ONEM me semble particulièrement sévère au regard de certains éléments du dossier que je me permets de citer ici.*

1. Absence d'antécédents

*Monsieur B. K. a travaillé 2 ans comme gardien de la paix sous statut ACS de transition.*

*Son dossier ne contient aucune remarque relative à cette période.  
Il s'agissait d'un CDD sans de possibilité de prolongation du contrat.*

*Mais il a pu être engagé dans une autre fonction, ce qu'on n'aurait pas fait si on n'avait pas été satisfait de ses services.*

*Engagé comme adjoint administratif secrétaire d'école, le dossier ne contient aucune remarque, antérieure au changement de direction.*

2. Absence de faute en regard du règlement de travail

*Aucune absence injustifiée durant toute la période où l'intéressé a été employé, aucun rapport disciplinaire, aucune remarque relative à des retards ou quoi que ce soit de cette nature.*

3. Une audition au Collège dure une quinzaine de minutes et n'est pas une enquête approfondie sur chaque point d'un dossier.

*La délibération du Collège met sur le même pied dans ses « considérant » les éléments du rapport à charge et les éléments de défense avancé par l'intéressé SANS trancher sur ce qui serait vrai et non vrai dans ces affirmations respectives.*

*Or, Monsieur B. K. a pu démontrer qu'un incident relatif à la réservation d'un bus scolaire était un reproche non fondé car il avait respecté les consignes données.*

*Le Collège n'a pas déterminé avec certitude ce qui s'était passé exactement au sujet des dossiers qui avaient été égarés ni des autres faits mentionnés dans le rapport de la directrice de l'école.*

*Le délibération atteste en revanche que l'intéressé était aimable et de BONNE VOLONTE.*

*La décision du collège a pris en considération un contexte GLOBAL de tension, qui avait pour conséquence que monsieur B. K. ne convenait plus aux exigences de la fonction.*

#### *4. Attitude très correcte durant la prestation du préavis*

*La majorité des licenciements effectués par l'AC Schaerbeek donnent lieu au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, et ce afin d'éviter des problèmes avec des travailleurs dont on souhaite se séparer.*

*Monsieur K. G. a quant à lui presté son préavis dans un autre service (service support administratif dans l'enseignement communal). Cela n'a fait l'objet d'aucune remarque ou difficulté ni sur ses prestations, ni sur son attitude.*

*Au contraire, l'intéressé a essayé de faire de son mieux et est resté très correct jusqu'à son dernier jour de prestation.*

*Au vu de ces différents éléments et de l'ensemble du dossier, il me semble que la position de l'ONEM en matière de sanction devrait pouvoir être revue ».*

Par lettre et mail du 3 mars 2017 adressés à la commune de Schaerbeek, le conseil de monsieur B. K. a rappelé le contexte et a demandé si une solution raisonnable n'était pas envisageable dans l'intérêt de toutes les parties pour éviter de devoir recourir à des qualifications plus précises dans le cadre d'un recours envisagé devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

A défaut d'avoir obtenu une réaction de la commune de Schaerbeek, le conseil de monsieur B. K. a adressé une nouvelle lettre le 12 avril 2017 dans laquelle il a fait valoir que ce dernier avait été discriminé sur base de la couleur de sa peau et que l'article 30 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et le xénophobie a mis en place un système de renversement de la charge de la preuve. Il a invité la commune à fournir les explications requises.

Par lettre du 26 juin 2017, le conseil de la commune de Schaerbeek a contesté l'existence d'une discrimination au regard de la loi du 30 juillet 1981 en renvoyant aux différents manquements commis à l'origine de son licenciement.

Le conseil de monsieur B. K. y a répondu par lettre du 6 septembre 2017.

En date du 26 septembre 2017, monsieur B. K. a déposé une requête introductive d'instance au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles.

## **V. DISCUSSION.**

### **1. La demande de paiement d'une indemnité de 12.469,86 euros.**

#### **1.1. Sur le moyen de prescription.**

##### **Les principes.**

Conformément aux dispositions de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, « *Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.*

*En cas d'application de l'article 39bis, l'action naissant du non-paiement de l'indemnité de congé est prescrite un an après le dernier paiement effectif d'une mensualité par l'employeur ».*

Le délai de prescription d'un an s'applique à toute action ayant pour objet l'exécution d'une obligation contractuelle (Cass., 2 avril 2001, S.000174.N, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)) ou plus généralement toute action qui tend à l'exécution d'une obligation qui prend sa source dans le contrat de travail (Cass., 5 mai 2008, S.06.0034.F, J.T.T., 2008, p.325 et Cass., 5 mai 2008, S.06.0036.F, J.T.T., 2008, p. 324). Ce délai s'applique également aux actions en réparation d'un dommage fondées sur la responsabilité contractuelle (Cass., 14 janvier 2008, S.07.0050.N, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

Ainsi que l'a rappelé à juste titre la Cour de Cassation dans plusieurs arrêts,

*« Au sens de l'article 2244 du Code civil, une citation en justice a pour effet d'interrompre la prescription pour la demande qu'elle introduit et pour les demandes qui y sont virtuellement comprises.*

*Pour apprécier si une demande est virtuellement comprise dans la demande initiale, il convient d'avoir égard à leur objet »* (voir notamment Cass., 16 février 2018, C.17.0328.F ; Cass., 24 avril 2017, S.16.0078.F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

La Cour de Cassation a ainsi considéré :

*« que l’objet de la demande tendant à obtenir une indemnité de congé et l’indemnité forfaitaire prévue par l’article 22, 3°, de la convention collective de travail du 14 septembre 1983 est virtuellement compris dans l’objet de la demande de la demanderesse tendant à obtenir l’indemnité de congé spéciale prévue par les articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 en vertu de l’article 1<sup>er</sup>, § 4, b), alinéa 9, a, de la loi du 10 juin 1952, qui indemnise tant le dommage résultant du licenciement irrégulier, soit le licenciement sans respect du délai de congé légalement prescrit, que celui résultant de la violation de la protection spéciale du travailleur, délégué syndical ; que, dès lors, la prescription des demandes de la demanderesse, introduites par conclusions d’appel déposées au greffe de la cour du travail le 16 novembre 2000, a été interrompue par la citation du 3 octobre 1994 » (Cass.,17 mars 2003, S.01.0182.N,www.juridat.be).*

*« Par citation au sens de l’article 2244 alinéa 1 du Code civil, il faut entendre toute demande d’une partie tendant à faire reconnaître en justice l’existence d’un droit menacé.*

*Le dépôt de conclusions au greffe de la juridiction saisie interrompt la prescription au profit de la partie qui a conclu à condition que ces conclusions contiennent une demande tendant à faire reconnaître en justice l’existence de son droit » (Cass.,18 novembre 2010,R.G. n° F.09.0125.F, www.juridat.be).*

*« L’effet interruptif de prescription attaché à la citation introductive d’instance s’étend aux demandes qui y sont virtuellement comprises. Toutes les demandes fondées sur la même cause, entendue comme l’ensemble des faits et des actes sur lesquels la partie poursuivante base son action, bénéficient de l’effet interruptif de la prescription » (Cass.,12 janvier 2010,R.G.D.C.,2010,p. 401,obs. M. Dupont).*

Les moyens de droit invoqués à l’appui de la demande ne s’incorporent pas à l’objet de la demande. Dès lors, la modification de ces moyens de droit ne constitue pas une modification de l’objet de la demande (Cass.,27mars 2017,S.16.0058.F,www.juportal.be).

Faisant application des principes rappelés ci-avant, la Cour du travail de Liège a ainsi à juste titre énoncé ce qui suit :

*« La demande, acte introductif par lequel le demandeur soumet le litige à la justice en convoquant le demandeur, définit le périmètre du litige : elle en fixe l’objet, c’est-à-dire l’avantage factuel poursuivi par le demandeur, la cause, c’est-à-dire le complexe factuel avancé à l’appui de cet avantage et les sujets actif et passif. Ni l’objet ni la cause ne consistent dans la norme ou la qualification juridique. Par conséquent, la modification en cours d’instance de la qualification donnée aux faits ou à la chose demandée n’est pas une demande nouvelle (voy. G. de Leval, « La demande » in G. de Leval (dir.),Droit judiciaire-Manuel de procédure civile, Bruxelles, Larcier, p. 164 et les références citées). Il en va de même de la prise en compte de faits allégués par les parties à l’appui de leurs prétentions même si elles n’en tiraient pas de conséquences juridiques ou des conséquences différentes.*

(...)

*Pour les mêmes motifs en avançant désormais, à titre subsidiaire que sa demande pourrait être fondée non sur un congé du 29 mai 2013 mais sur une rupture de contrat du 31 août 2013, monsieur H. ne forme pas une demande nouvelle ou additionnelle. Il ne fait que soutenir la même demande, portant sur la même indemnité du même montant uniquement appuyée sur des moyens neufs et des faits (notamment la fin des prestations de travail et la délivrance des documents sociaux) déjà allégués précédemment (C.T. Liège, 9 mai 2017, J.T.T., 2017, p. 414)».*

### **Application.**

La commune de Schaerbeek fait valoir que monsieur B. K. a basé sa requête introductive d'instance sur les dispositions de la loi du 30 juin 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie et que ce n'est que plus d'un an après la fin du contrat de travail qu'une demande basée sur un prétendu harcèlement moral a été introduite à titre subsidiaire par voie de conclusions. Il soutient dès lors que la demande d'indemnité fondée sur le harcèlement moral est prescrite.

La Cour constate que la requête introductive d'instance contient dans son dispositif une demande d'obtention d'une indemnité de six mois de salaire chiffrée à 12.469,86 euros. Cette demande chiffrée est identique à celle réclamée dans les écrits de procédure ultérieurs tant en 1<sup>ère</sup> instance qu'en appel.

Monsieur B. K. décrit dans la requête introductive différents faits et expose (en page 11) que « *les agissements de madame K. G., préposée de la commune de Schaerbeek, sont inspirés par le racisme et sont constitutifs de harcèlement* ». Il renvoie ensuite à la définition du harcèlement donné par l'article 4,10° de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et le xénophobie. Il estime qu'il a été victime d'une discrimination fondée sur la couleur de sa peau interdite par l'article 12 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et le xénophobie (voir la page 10). Il ajoute que (voir la page 11):

*« Concrètement, puisque la décision de licenciement et de refus de mutation du Collège des Bourgmestre et Échevins de la commune de Schaerbeek repose explicitement, suivant l'extrait des délibérations de la séance du 21 juin 2016 transmis au requérant, sur les rapports de la seule Madame K. G. qui ont amené le directeur du département de l'enseignement de la commune de Schaerbeek Monsieur Richard B. à proposer le licenciement au Collège, la motivation de Madame K. G. reposant sur du racisme rejaillit inévitablement sur la décision du Collège elle-même ;*

*Il n'est en effet pas possible de nier que les comportements de Madame K. G. ont concrètement mené au licenciement du requérant par la commune de Schaerbeek sans examiner la problématique du harcèlement que le requérant avait fait connaître au*

*département de l'enseignement communal et au service des ressources et sans se prononcer sur sa demande de mutation;*

*Indépendamment de la gestion problématique du bien-être au travail par la commune de Schaerbeek, le requérant estime en effet que le véritable problème est bien le racisme ; cependant, le Tribunal de céans est saisi de faits et peut, s'il l'estime nécessaire, les qualifier autrement ».*

Après que la commune de Schaerbeek ait dans ses premières conclusions déposées en 1<sup>ère</sup> instance fait valoir que : « à supposer des faits de harcèlement établis, quod non, force serait encore de constater que ceux-ci ne relèvent pas de l'un des critères protégés par la loi du 30 juillet 1981 précitée » et que le tribunal ne pourrait pas requalifier les faits sur base d'autres dispositions comme par exemple la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail, monsieur B. K. a par des conclusions déposées le 11 mai 2018, désormais fait référence à titre subsidiaire à ladite loi du 4 août 1996.

Les faits que monsieur B. K. mentionne dans la requête introductive d'instance en estimant qu'ils sont en lien avec une discrimination liée à la couleur de sa peau sont les mêmes faits que ceux qu'il détaille en lien avec le harcèlement moral (qui était déjà évoqué dans la requête introductive d'instance mais dont il faudra attendre les premières conclusions pour qu'il invoque désormais la loi spécifique du 4 août 1996 relative au bien-être au travail).

Au vu des développements qui précèdent, la Cour estime que la demande d'obtention d'une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération d'un montant de 12.469,86 euros fondée sur un harcèlement moral était virtuellement comprise dans la demande formée dans la requête introductive d'instance déposée moins d'un an après la fin du contrat de travail.

La demande n'est dès lors pas prescrite à supposer qu'une demande d'indemnisation formée sur base de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail devrait se voir appliquer le délai de prescription de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, ce qu'il n'est pas nécessaire de trancher en la présente cause.

## **1.2. Sur le fond**

**Les principes.**

### 1) La définition du harcèlement moral.

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

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

#### 1° Un ensemble abusif de plusieurs conduites.

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

L'exposé des motifs justifie comme suit cette modification :

*« Suite à l'examen préconisé par la recommandation I.A.4 de la Chambre des représentants, la définition du harcèlement moral au travail fait l'objet d'une modification. Jusqu'alors la loi exigeait "plusieurs conduites abusives" pour pouvoir établir le harcèlement moral au travail. Désormais, la loi exige « un ensemble abusif de plusieurs conduites », que ces conduites, prises individuellement soient, ou non, abusives. Cette modification permet de prendre en considération un ensemble de conduites qui, prises individuellement, peuvent être considérées comme bénignes mais dont l'accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité de la personne visée ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ceci est confirmé par les auteurs scientifiques ayant étudié le phénomène qui insistent sur le fait de prendre en compte le « processus harcelant » (Daniel Faulx, « Harcèlement moral et hyperconflit au travail », Editions universitaires européennes, p. 58).*

*Selon M-F Hyrigoyen, « le harcèlement moral est une violence à petites touches qui ne se repère pas mais qui est pourtant très destructrice. Chaque attaque prise séparément n'est pas vraiment grave, c'est l'effet cumulatif des micro-traumatismes fréquents et répétés qui*

*constitue l'agression. » (Hyrigoyen, "malaise dans le travail: harcèlement moral- démêler le vrai du faux", Paris, Syros, p. 12-13).*

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

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

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

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

5° elles doivent avoir pour objet ou pour effet :

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

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

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

## *2) Régime probatoire.*

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

*« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse ».*

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

### 3) *La sanction.*

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

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

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

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

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

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

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

*c) en raison de la gravité des faits.*

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

Lors des travaux parlementaires qui ont débouché sur la loi du 28 mars 2014 à l'origine de cet article 32decies §1/1, il fut expressément prévu que l'employeur pouvait être redevable de l'indemnité due en raison d'un harcèlement commis par l'un de ses travailleurs en tant que civilement responsable (ce qui n'est somme toute qu'une application du principe énoncé à l'article 1384 alinéa 3 de l'ancien Code civil pouvant être appliqué dans le cadre

d'un dommage causé par un préposé à un autre préposé de l'employeur : Cass., 7 février 2020, C.19.0309.F, www.juportal.be. ):

*« L'auteur des faits peut être un travailleur, l'employeur ou un tiers. L'employeur peut toutefois être amené à payer cette indemnisation en tant que civilement responsable des fautes commises par ses travailleurs mais pourrait se retourner contre ceux-ci a posteriori pour réclamer ce paiement, sous réserve de l'application éventuelle des règles d'immunité de responsabilité du travailleur »* (Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 et Projet de loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996, Exposé des motifs, Doc 53, 3101/001 et 3102/002, p. 71).

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

### **Application.**

La Cour n'est pas saisie d'une demande de dommages et intérêts fondée sur la responsabilité de la commune de Schaerbeek pour ne pas avoir pris les mesures adéquates sur base de la loi du 4 août 1996 alors qu'elle était informée par monsieur B. K. des difficultés rencontrées avec madame K. G. ni davantage d'une demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

La Cour examinera dès lors les seuls faits prouvés susceptibles d'être mis en lien avec du harcèlement moral et non pas l'ensemble des faits décrits par monsieur B. K. La Cour se basera sur la définition donnée du harcèlement moral par le législateur, sans vérifier en outre si la preuve est faite de comportements décrits par le professeur Heinz Leymann dont la commune de Schaerbeek rappelle la grille d'analyse.

La Cour constate que monsieur B. K. a travaillé comme adjoint-administratif secrétaire d'école au sein de l'école n°8 à la satisfaction de la commune de Schaerbeek sous l'ancienne direction de l'école, c'est-à-dire du 1<sup>er</sup> octobre 2013 au 14 décembre 2015 et qu'il a réussi en octobre 2015 l'examen de promotion aux fonctions d'adjoint administratif.

Une nouvelle directrice a pris ses fonctions le 15 décembre 2015, à savoir madame K. G.

La Cour ne trouve pas trace d'une quelconque remarque faite à monsieur B. K. avant l'établissement par madame K. G. d'un rapport en date du 25 mars 2016. L'attestation établie par la directrice des ressources humaines confirme que *« le dossier ne contient aucune remarque, antérieure au changement de direction »*.

Monsieur B. K. allègue que la méthode d'évaluation habituellement utilisée *de facto* par la commune de Schaerbeek, se déroule en quatre phases:

- un premier entretien de fonction, destiné notamment à communiquer à l'agent communal la description de sa fonction, ce qui n'a jamais eu lieu ;
- un second entretien de planification où le supérieur communique des objectifs ou, autrement dit, une feuille de route, ce qui n'a pas non plus été fait par Madame K. G. ;
- un entretien de fonctionnement, qui est une première mise au point avant une évaluation ;
- six mois plus tard, un entretien d'évaluation, ce qui n'a pas été fait puisqu'un mois a séparé les deux entretiens avec, en outre, de nombreuses absences durant ce mois pour congé de paternité et vacances annuelles.

La commune de Schaerbeek conteste l'existence d'une méthode d'évaluation en 4 étapes.

La Cour observe qu'en date du 28 avril 1994, une charte sociale intitulée « *harmonisation du statut administratif et révision générale des barèmes du personnel des pouvoirs locaux de la Région de Bruxelles-Capitale* » a été édictée avec une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 1994. Il est stipulé dans le préambule de celle-ci que « *le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale demande avec insistance que toutes les administrations locales fassent aussi rapidement que possible, et de façon responsable, tout ce qui est nécessaire pour réaliser la Charte Sociale dans leur commune ou administration locale* ». « L'art. M9 » est consacré à la formation du personnel (considéré comme un droit et un devoir) tandis que « l'art. M10 » est consacré à l'évaluation. L'évaluation doit permettre aux agents de faire leur bilan professionnel de manière continuée dans une perspective de motivation. Elle doit être organisée tous les deux ans et est effectuée par le supérieur hiérarchique direct de l'intéressé ainsi que par l'agent désigné à cet effet par le secrétaire communal, étant entendu que l'administration veille à ce que le responsable de l'évaluation acquiert au préalable une formation adéquate lui permettant de mener à bien l'évaluation du personnel. La fonction exercée détermine un profil composé d'éléments qui constituent les critères de l'évaluation. Si l'évaluation est négative, avant que celle-ci n'ait un caractère définitif, un entretien est tenu avec les évaluateurs. Un recours est organisé auprès d'une commission de recours. L'agent est entendu s'il le désire et peut se faire assister par un défenseur de son choix.

La commune de Schaerbeek qui n'a visiblement pas mis en œuvre la procédure d'évaluation prévue par la charte sociale, n'a pas été en mesure d'expliquer à l'audience quelle procédure est suivie pour l'évaluation de son personnel administratif, ce qui pose la question de savoir si un supérieur hiérarchique peut à sa guise organiser un entretien d'évaluation à n'importe quel moment (en l'occurrence deux ans et 7 mois après que monsieur B. K. ait été engagé pour travailler en qualité d'adjoint administratif) et sans en informer au préalable son travailleur. Elle attendra le jour de la notification du licenciement à monsieur B. K. pour décider de finaliser pour la rentrée scolaire 2016-2017 une fiche fonction précisant les tâches des secrétaires d'écoles et pour organiser une formation de deux jours pour eux.

Quoiqu'il en soit, si la Cour ne trouve pas anormal qu'une nouvelle directrice mette quelques semaines avant de prendre ses marques et décide ensuite d'avoir un entretien avec son collaborateur pour faire le point et aborder les éléments positifs dans sa manière de travailler et les points à améliorer, le rapport qu'elle a établi le 25 mars 2016 pose question tant au niveau du timing qu'au niveau de son contenu.

Madame K. G. choisit la veille du début du congé de paternité de monsieur B. K. pour tenir cet entretien, ce qui non seulement est peu sympathique mais surtout rend difficile une contestation écrite de sa part alors que monsieur B. K. a d'autres choses à penser pendant son congé et doit pouvoir prendre sereinement les jours de congés consacrés à la naissance et à l'accueil du nouveau-né. Contrairement à ce que soutient la commune de Schaerbeek, monsieur B. K. ne reconnaîtra pas le bien-fondé de ces griefs mais répondra à ce rapport par une note du 27 avril 2016 ainsi qu'il en sera question ci-après.

La manière dont le rapport est établi interpelle également.

Si ce rapport contient en son début un paragraphe composé des deux phrases mettant en avant les qualités humaines de monsieur B. K., deux pages et demi sont ensuite consacrées à pointer ses manquements d'une manière fort critique et dans un style assez particulier qui part de son prénom (B. K. a des oublis, B. K. a des difficultés à gérer les comptes, B. K. consulte des pages sur son ordinateur sans rapport avec sa fonction, B. K. quitte quotidiennement le bureau sans m'en avertir, B. K. est resté inactif,...) et met en exergue le travail que doit accomplir la directrice à divers niveaux en raison des manquements de monsieur B. K.. Ce style peu motivant donne à penser que le rapport n'est pas destiné à monsieur B. K. lui-même dans l'espoir de le voir s'améliorer mais plutôt à une tierce-personne dans le cadre d'une éventuelle procédure disciplinaire ou pour alimenter un dossier futur de licenciement. Cette impression sera confortée par le fait que ce rapport du 25 mars 2016 sera qualifié de mise en garde par madame K. G. dans le rapport du 30 mai 2016. En d'autres termes, trois mois après avoir pris ses fonctions et alors qu'il n'est pas contesté qu'elle n'a pas fait de remarques au préalable à monsieur B. K. et qu'elle ne lui a pas donné d'indications sur ce qu'elle attendait de lui, elle décide d'emblée d'établir une mise en garde. Ce rapport ne fixe par ailleurs pas de date dans lequel le point serait refait pour vérifier une évolution et ne propose pas une quelconque aide à monsieur B. K. comme par exemple le suivi d'une formation.

Monsieur B. K. allègue dans sa lettre du 2 juin 2016 que l'entretien du 25 mars 2016 a été un monologue de la part de madame K. G. et que celle-ci lui a coupé la parole chaque fois qu'il voulait donner les explications voulues en lui reprochant de chercher des excuses. Si cela n'est pas démontré, en tout état de cause, tenant compte que monsieur B. K., de niveau D et ne disposant d'aucun profil de fonctions, n'avait pas reçu de nouvelles directives lors de l'arrivée de la nouvelle direction, et a assez logiquement continué à effectuer ses prestations comme il l'avait toujours fait sous l'ancienne direction, l'établissement d'un tel rapport, de surcroît la veille de son congé de paternité, pose question et était de nature à l'ébranler.

Alors que monsieur B. K. a repris le travail le lundi 18 avril 2016, soit 6 jours ouvrables plus tôt, madame K. G. tient une nouvelle réunion avec lui le 26 avril 2016 pour dresser la liste de manquements professionnels dans un rapport rédigé dans le même style (B. K. a fait ceci ou n'a pas fait ceci). Elle ne remet pas ce rapport de suite à monsieur B. K., ce qui explique que la note de ce dernier rédigée le 27 avril 2016 répond en réalité aux reproches formulés dans le rapport du 25 mars 2016. Cette date rapprochée pose également question. En effet, vu le peu de jours de travail séparant le rapport du 25 mars 2016 de la tenue d'une nouvelle réunion tenue le 26 avril 2016, monsieur B. K. n'avait pas le temps de s'améliorer. Il y a par ailleurs lieu de noter qu'une chose est de faire une remarque verbale à un collaborateur dont on estime qu'il ne s'améliore pas (malgré un premier rapport), autre chose est de dresser de suite un nouveau rapport peu de temps après, qualifié lui-aussi de mise en garde dans le rapport ultérieur du 30 mai 2016. A nouveau, l'établissement d'un nouveau rapport de mise en garde aussi rapproché sans laisser le soin à monsieur B. K. de s'adapter aux exigences de sa nouvelle directrice met en évidence une volonté de constituer un dossier pour appuyer une demande auprès de l'autorité compétente de se séparer de lui et crée un environnement intimidant.

Madame K. G. va refuser de réceptionner cette note le 27 avril 2016 (ce qui est assez incompréhensible pour quelqu'un qui exige de son collaborateur de signer chaque rapport qu'elle établit le concernant) et se rend avec monsieur B. K. auprès de monsieur O. D. pour lui remettre le rapport qu'elle a établi suite à l'entretien du 26 avril 2016 et organiser de suite un entretien d'évaluation (dont l'instruction faite à l'audience a confirmé qu'il n'en fut pas averti au préalable). Le rapport de l'entretien d'évaluation qui sera ensuite rédigé par madame K. G. et qui porte la date du 9 mai 2016, donne sur 17 items évalués 5 cotes « insuffisant », 10 cotes « satisfaisant », 1 cote « bon » et 1 cote « très bon » pour conclure avec la note : « défavorable ». La Cour ignore sur base de quels critères mathématiques, l'évaluateur décide de donner la note « défavorable » (étant entendu qu'en l'espèce, sur 17 items évalués, 10 étaient jugés satisfaisants, 1 était jugé bon et 1 était jugé très bon au regard de 5 insuffisants). Monsieur B. K. qui explique dans sa lettre du 2 juin 2016, avoir tenté de s'expliquer vainement mais en avoir été empêché par madame K. G., remet sa note du 27 avril 2016 à monsieur O. D. à l'issue de l'entretien d'évaluation.

Monsieur B. K. expose dans sa lettre du 2 juin 2016 qu'il a informé madame K. G. de sa demande de mutation le 20 mai 2016 et que celle-ci l'a informé verbalement le 23 mai 2016 qu'elle n'y voyait pas d'inconvénient. Il prouve en tout cas avoir eu une réunion avec monsieur O. D. le 24 mai 2016 et avoir dès le lendemain introduit une demande officielle de mutation.

Madame K. G. a rédigé un nouveau rapport le 30 mai 2016 intitulé « *comportements fautifs dans l'exercice de vos fonctions de secrétaire* ». Elle fait grief à monsieur B. K. d'avoir fait disparaître puis réapparaître deux dossiers se trouvant sur son bureau, d'avoir fait disparaître puis réapparaître les documents annexes à une inscription, d'avoir commis une erreur dans l'heure de réservation d'un bus et d'avoir accusé l'institutrice et enfin d'avoir fait

disparaître puis réapparaître une somme de 25 euros de l'enveloppe relative aux cartes de stationnement. Madame K. G. décide ensuite d'une sanction (monsieur B. K. doit réintégrer son ancien bureau et remettre la clef du bureau de la direction au sein duquel il fut contraint de travailler peu de temps après le changement de direction) pour ensuite établir d'une manière contradictoire un écrit le 1<sup>er</sup> juin 2016 mentionnant qu'il peut travailler dans le bureau de la direction quand elle est présente pour permettre un fonctionnement normal du service. Elle mentionne encore dans ce rapport du 30 mai 2016 qu'elle souhaite qu'il soit mis fin à la collaboration et qu'elle adresse le présent rapport au pouvoir organisateur pour suite utile, en joignant les rapports des 25 mars et 26 avril 2016 qu'elle qualifie de mises en garde ainsi que le rapport d'évaluation du 9 mai 2016. Elle se permet d'ajouter alors qu'elle ne dispose d'aucune compétence en la matière et qu'il ne lui appartient pas de suggérer une telle sanction, que le collège des bourgmestre et échevins peut décider d'un licenciement, et ce dans un contexte où monsieur B. K. avait introduit une demande de mutation, ce qu'elle ne peut ignorer.

Il convient de noter que la commune de Schaerbeek n'a à aucun moment démontré la réalité des griefs contenus dans le rapport du 30 mai 2016 que monsieur B. K. a contesté le jour même en indiquant : « *je ne suis pas d'accord avec tout ce qui est mis dans ce rapport* » (ce qui au regard des explications données par lui signifiait : je conteste l'entièreté du rapport), le 1<sup>er</sup> juin 2016 dans un mail adressé à la directrice des ressources humaines et le 2 juin 2016 dans une lettre recommandée adressée à madame K. G. La pièce 10bis déposée à son dossier démontre que monsieur B. K. a effectué la réservation du bus en se conformant aux indications données par l'institutrice contredisant le reproche de madame K. G. Le directeur de l'enseignement communal va appuyer cette proposition qui débouchera finalement sur le licenciement de monsieur B. K.

La Cour rappelle que le harcèlement moral existe même en l'absence d'un comportement intentionnel de son auteur 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.

Sans devoir examiner d'autres faits, la Cour estime que la preuve est suffisamment rapportée en l'espèce de l'existence d'un ensemble abusif de plusieurs conduites, se produisant pendant un certain temps, ayant à tout le moins 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.

Cet ensemble abusif de plusieurs conduites de la part de madame K. G. est constitué essentiellement par :

-le timing choisi pour l'établissement du premier rapport du 25 mars 2016 ;

- la multiplication de rapports (qualifiés ultérieurement de « mises en garde ») destinés à pointer les manquements de monsieur B. K. sur une brève période de temps (suffisante toutefois pour relever de la définition du harcèlement), sans lui laisser le temps de s'adapter et alors que madame K. G. n'a pas au préalable défini ce qu'elle attendait de lui ;
- le refus en date du 27 avril 2016 de madame K. G. de réceptionner la note de monsieur B. K. destinée à se défendre sur les griefs reprochés ;
- la tenue en date du 27 avril 2016 d'un entretien d'évaluation (le lendemain d'une réunion consacrée à lui faire différents reproches repris ensuite dans un rapport) non planifié au préalable et sans l'en avertir ;
- l'établissement d'un rapport en date du 30 mai 2016 reprochant des manquements graves ne reposant pas sur le moindre commencement de preuve (et dont l'un est même contredit par une pièce du dossier de monsieur B. K.) et par lequel elle se permet de suggérer une sanction de licenciement alors qu'elle ne dispose pas d'une telle prérogative et que monsieur B. K. avait introduit une demande de mutation;
- la prise d'une sanction immédiate le 30 mai 2016 consistant à renvoyer monsieur B. K. dans son ancien bureau que madame K. G. lui avait pourtant demandé de quitter peu de temps après son entrée en fonction le 15 décembre 2015 pour finalement se raviser partiellement le lendemain en établissant un écrit en sens contraire l'autorisant de rester travailler dans le bureau lorsqu'elle est présente « *pour permettre un fonctionnement normal du service* ». La Cour n'estime pas utile de vérifier en outre si la manière dont la table de travail de monsieur B. K. fut agencée au sein du bureau de madame K. G. était problématique comme le suggère un témoin dans une attestation conforme à l'article 961 du Code judiciaire dont la commune de Schaerbeek critique l'objectivité et pour lequel elle dépose des photos dont il n'est pas contesté qu'elles ont été établies postérieurement au licenciement.

La Cour ne rejoint pas la commune de Schaerbeek lorsqu'elle considère que la situation se résume à une situation d'hyperconflit entre madame K. G. et monsieur B. K. dans un contexte de manquements professionnels de ce dernier. L'attitude adoptée par monsieur B. K. alors que madame K. G. ne cessait de lui adresser des rapports écrits contenant divers griefs met en évidence une volonté de sa part d'aller de l'avant et de maintenir son emploi dans un contexte où son emploi était mis en péril, allant même dans sa note du 27 avril 2016 jusqu'à se reprocher de ne pas lui-même avoir demandé à sa nouvelle directrice lors de son arrivée quelles étaient ses attentes (alors qu'une telle responsabilité incombait à cette dernière) et jusqu'à reconnaître le caractère constructif des remarques. Cette manière de faire ne traduit pas une reconnaissance du bien-fondé des divers griefs. Monsieur B. K. a signé pour prise de connaissance les rapports établis par madame K. G. et a contesté les manquements reprochés par une note du 27 avril 2016, un mail du 1<sup>er</sup> juin 2016 et une lettre recommandée du 2 juin 2016. Si dans son rapport du 27 avril 2016, monsieur B. K. a admis

avoir commis une erreur le lundi 25 avril 2016 de même qu'il a reconnu avoir oublié de communiquer une information à un parent à une occasion (tout en expliquant avoir pu finalement faire le nécessaire à temps), il a en tout cas voulu rassurer madame K. G. sur sa volonté de tout faire pour améliorer le fonctionnement de l'école qu'il a réitérée dans les commentaires exprimés au terme de son rapport d'évaluation. C'est dans un contexte lourd à supporter où madame K. G. a continué à lui faire des reproches en procédant par exemple à un entretien d'évaluation le 27 avril 2016 et en lui remettant un rapport daté du 9 mai 2016 donnant comme cote finale « défavorable » qu'il a fini par demander un entretien à monsieur O. D. suivi ensuite d'une demande officielle de mutation évoquant à demi-mot que la collaboration avec madame K. G. ne se passait pas bien et qu'il voulait retravailler dans de bonnes conditions. Si monsieur B. K. n'a pas à ce stade détaillé par écrit les difficultés rencontrées avec madame K. G. (qu'il décrira dans sa lettre recommandée du 2 juin 2016 adressée à madame K. G. pour contredire le nouveau rapport du 30 mai 2016 établi dans l'intention d'obtenir le licenciement de monsieur B. K. et dans son mail du 6 juin 2016 adressé à la directrice des ressources humaines), ce qui est conforme à sa volonté exprimée jusque-là d'arrondir les angles, cette demande de mutation traduit en réalité le malaise de monsieur B. K. dont chaque fait et geste est critiqué par madame K. G. sans qu'il puisse répondre à ses attentes et qui entend conserver son emploi, quitte à être muté dans un autre service. Le fait que monsieur B. K., qui avait exercé la fonction d'adjoint-administratif du 1er octobre 2013 au 24 mars 2016 sans avoir reçu la moindre remarque négative, ne répondait pas aux attentes de madame K. G. et a pu commettre certaines erreurs ne contredit pas le harcèlement moral.

Le harcèlement moral étant établi, monsieur B. K. a droit à l'indemnité réclamée sur base de l'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996 d'un montant non contesté quant au calcul de 12.469,86 euros, laquelle doit être augmentée des intérêts de retard à dater du 3 mars 2017 (comme demandé dans le cadre de l'appel incident).

## **2. L'indemnité pour appel téméraire et vexatoire.**

L'exercice d'une voie de recours est un droit.

Ce n'est que de manière exceptionnelle que l'exercice de ce droit peut être considéré comme abusif et constituer un appel téméraire et vexatoire. La circonstance qu'une partie en désaccord avec un jugement, réitère les mêmes arguments en appel est insuffisant à constituer cette preuve, sauf lorsqu'il est démontré que ce droit est exercé à la légère et ne poursuit qu'un but dilatoire.

La Cour estime que monsieur B. K. ne démontre pas que la commune de Schaerbeek a interjeté appel d'une manière téméraire et vexatoire.

Cette demande est non fondée.

### **3. Les dépens.**

La commune de Schaerbeek est la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire et est dès lors tenue aux dépens de 1<sup>ère</sup> instance et d'appel de monsieur B. K.

Ce dernier ne prouve pas l'existence d'une situation manifestement déraisonnable qui aurait justifié de s'écarter de l'indemnité de procédure de base.

Il a dès lors seul droit en appel à l'indemnité de procédure de base d'un montant de 1.430 euros. Il a par ailleurs droit aux dépens de 1<sup>ère</sup> instance taxés dans le jugement à la somme de 1.320 euros.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel recevable mais non fondé et en déboute la commune de Schaerbeek ;

Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé sur la date des intérêts de retard ;

Condamne la commune de Schaerbeek à payer à monsieur B. K. la somme de 12.469,86 euros, à augmenter des intérêts de retard à dater du 3 mars 2017 ;

Déclare la demande incidente de monsieur B. K. non fondée et l'en déboute ;

Condamne la commune de Schaerbeek aux dépens de 1<sup>ère</sup> instance de monsieur B. K. de 1.320 euros taxés dans le jugement et aux dépens d'appel taxés par la Cour à la somme de 1.430 euros, ainsi qu'à la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne déjà payée au moment de son appel.

Ainsi arrêté par :

, conseiller,  
, conseiller social au titre d'employeur,  
, conseiller social suppléant,

Assistés de , greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 6 avril 2022, où étaient présents :

, conseiller,  
, greffier