



|                                             |
|---------------------------------------------|
| Numéro du répertoire<br><b>2022 / 2413</b>  |
| Date du prononcé<br><b>03 novembre 2022</b> |
| Numéro du rôle<br><b>2021/AB/816</b>        |
| Décision dont appel<br><b>20/3227/A</b>     |

### Expédition

Délivrée à

le  
€  
JGR

## Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

## Arrêt

COVER 01-00002967175-0001-0025-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - BIEN ÊTRE AU TRAVAIL - violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail.  
Arrêt contradictoire et interlocutoire.

**L'ÉTAT BELGE,**

représenté par le Secrétaire d'État pour la Relance et les Investissements stratégiques,  
chargé de la Politique scientifique,

BCE 0308.358.050,

dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, rue Ducale, 61,

partie appelante,

représentée par Maître

contre

**Madame H**

NRN

domiciliée à

partie intimée, comparissant en personne,

assistée par Maître

★

★ ★

**I. LES FAITS**

Au sein de l'ÉTAT BELGE, les Musées royaux d'Art et d'Histoire (MRAH) constituent un groupement de quatre musées qui emploient environ 320 collaborateurs. Les MRAH n'ont pas la personnalité juridique. Ils ont le statut de service d'État à gestion séparée et font partie des dix établissements scientifiques fédéraux dépendant du ministre fédéral qui a le SPP Politique scientifique (également dénommé BELSPO) dans ses attributions.

Madame H est architecte. Après avoir participé, avec succès, à une épreuve de sélection (screening) organisée par le bureau de sélection de l'administration fédérale (SELOR), elle a répondu à une offre d'emploi pour un poste statutaire vacant de « Coordinateur Masterplan » auprès des MRAH. Un profil de fonction accompagnait cette offre d'emploi.



Dans ce cadre, madame H a été admise au stage au grade d'attaché aux MRAH avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2016 par un arrêté pris le 23 août 2016 au nom du président de BELSPO.

Sur la base des pièces produites devant la cour du travail, les événements suivants peuvent être relevés depuis le début du stage de madame H

- Aucun entretien de fonction, de planification ni d'évaluation, tels qu'ils sont visés par l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, alors en vigueur, n'a eu lieu.
- Une « proposition de Master Plan des MRAH Site du Cinquantenaire » a été remise à madame H lors de son entrée en service.
- Le 16 septembre 2016, madame H a demandé par écrit à la direction du Musée du Cinquantenaire (ci-après dénommé « le Musée ») de la recevoir avec monsieur M., responsable du service technique, dans le but de définir sa mission, en particulier pour tout ce qui concerne les travaux courants du Musée. Elle a indiqué, dans ce courriel, que monsieur M. et elle-même n'arrivaient pas à définir leurs tâches exactes et la répartition de celles-ci. La réunion demandée par madame H a été tenue le 27 septembre 2016.
- En janvier 2017, madame H a été invitée par la direction des ressources humaines (« P&O » : personnel et organisation) à consulter sa description de fonction sur CRESCENDO. Il s'agit d'une application informatique dédiée à l'évaluation des agents au sein des administrations fédérales. La description de fonction à laquelle madame H a été renvoyée, intitulée « Attaché bâtiments », concernait manifestement les casernes de la Protection civile, et non les musées.
- Le 17 janvier 2017, madame H a soumis à la direction P&O des remarques destinées à corriger cette description de fonction afin de l'adapter à sa fonction de coordinatrice masterplan des MRAH. Il lui fut répondu que la description de fonction, issue de la « cartographie fédérale », ne pouvait pas être modifiée, seules des adaptations ou précisions pouvant y être apportées de commun accord lors de l'entretien de fonction.
- Le 27 janvier 2017, madame H a réagi, auprès de la direction du Musée, à un discours public de la secrétaire d'État en charge de la politique scientifique, annonçant l'accomplissement du masterplan des MRAH pour la fin de l'année 2017. Compte tenu de cette échéance et des autres tâches dont elle était chargée, madame H a demandé une discussion approfondie avec la direction afin de savoir comment orienter son travail et l'organisation de celui-ci au



cours des mois à venir. Il lui fut répondu qu'on en reparlerait une fois son dossier CRESCENDO (dossier d'évaluation) en ordre.

- Le 30 mars 2017, madame H est revenue aux échanges de la mi-janvier avec la direction P&O concernant sa description de fonction. Elle a soumis à la direction du Musée et à la direction P&O des corrections à la description de fonction d'« Attaché bâtiment » à laquelle il lui avait été demandé de se référer. Les corrections proposées par madame H consistent, pour l'essentiel, à remplacer les références propres à la Protection civile par des références aux MRAH.
- Par le même courriel du 30 mars 2017, madame H a indiqué qu'elle restait à la disposition de la direction pour passer ses évaluations et qu'après sept mois en fonction, elle s'inquiétait à ce sujet.
- Le 28 avril 2017, madame H a adressé à la direction du Musée un courriel circonstancié faisant état de difficultés qu'elle rencontrait avec le comptable des MRAH. Il ressort de ce courriel que le comptable lui demandait de vérifier et avaliser l'ensemble des bons de commande et factures liées non seulement au masterplan, mais aussi à toutes les autres dépenses de la Régie des bâtiments pour l'entretien et la maintenance des bâtiments du Musée. Madame H a fait valoir qu'elle n'avait ni les compétences techniques, ni la disponibilité pour assurer cette tâche, ayant été engagée pour, prioritairement, le masterplan pour le Musée du Cinquenaire. Ce courriel a fait état de la difficulté de délimiter les tâches et responsabilités respectives de madame H, de monsieur M. (service technique) et du comptable et a demandé l'intervention de la direction du Musée.
- Le 2 mai 2017, une réunion a eu lieu entre la direction, madame H, le comptable et le responsable des marchés publics.
- Madame H s'est trouvée en incapacité de travail à partir du 10 mai 2017. Cette incapacité de travail perdure à ce jour.
- Le 15 juin 2017, dans une lettre adressée à la direction du Musée suite à la réunion du 2 mai, madame H a :
  - o indiqué qu'elle avait été fortement perturbée par le climat à son égard, dans lequel cette réunion s'est déroulée ;
  - o rappelé pour quels motifs elle estimait ne pas pouvoir être chargée des tâches comptables en question ;
  - o rappelé qu'en vertu de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, un entretien de fonction, un entretien de planification et des entretiens de fonctionnement devaient être réalisés et qu'aucun de ces entretiens n'avait eu lieu, alors qu'elle était en stage depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2016 ;



- souligné qu'elle n'avait aucune description de fonction ni indication de tâches claires et précises et rappelé ses démarches afin de les obtenir (voyez ci-dessus) ;
  - fait état de manque de collaboration (rétention d'informations) du service technique à son égard ;
  - fait état du fait que des tâches devant relever du service technique ou du service comptable lui étaient imposées, ce qui réduit drastiquement sa mission première qu'est la rédaction du programme des besoins et le suivi du masterplan ;
  - demandé à la direction, en conclusion :
    - de répondre aux difficultés dont elle a fait état
    - d'établir son profil de fonction dans le respect des conditions de son engagement dans le cadre de la procédure SELOR
    - de clarifier la répartition des tâches entre les services et entre les responsables
    - de procéder à ses entretiens d'évaluation conformément à l'arrêté royal du 24 septembre 2013.
- La direction du Musée a convoqué madame H à un entretien de fonction et de planification le 17 juillet 2017. Madame H n'a pas pu s'y rendre en raison de son incapacité de travail.
- Le 7 novembre 2017, l'administration de l'expertise médicale de l'État fédéral (MEDEX) a jugé madame H inapte à l'exercice de ses fonctions « à la suite d'un état anxiodépressif sévère réactionnel à des problèmes professionnels ». Le MEDEX a recommandé à madame H de s'adresser au conseiller en prévention chargé des aspects psychosociaux.
- Le 13 mars 2018, madame F s'est adressée à la conseillère en prévention, aspects psychosociaux, du service externe de prévention et de protection au travail. Une intervention informelle a été décidée. Des démarches ont été effectuées auprès de la direction du Musée par la conseillère en prévention et par le délégué syndical et deux réunions ont été organisées (avec la direction du personnel le 4 juin 2018 et avec la direction du Musée le 12 novembre 2018) ; il a été question de rechercher un autre poste pour madame H. Celle-ci a encore rencontré la conseillère en prévention le 4 octobre 2018 et le 5 mars 2019.
- Le 3 juin 2019, madame H a déposé une demande d'intervention formelle pour des faits de violence ou de harcèlement moral entre les mains de la conseillère en prévention, aspects psychosociaux. La personne désignée par madame H comme étant à l'origine des comportements indésirables était monsieur M. Dans sa demande d'intervention, madame H a visé



- d'une part, une série de faits reprochés à monsieur M. et, d'autre part, des « problématiques générales » :
- absence d'évaluation,
  - profil de fonction erroné,
  - absence d'entretiens de fonction et de planification de la part de la direction, avec pour conséquence des problèmes d'organisation liés à une mauvaise répartition des tâches entre les services et les responsables,
  - chantage pour imposer des tâches de comptabilité qui relèvent de la fonction de monsieur M.,
  - climat délétère au sein du Musée,
  - non-gestion de son dossier administratif en tant que stagiaire.
- Le même jour, 3 juin 2019, le MEDEX, statuant sur l'aptitude au travail de madame H , a décidé qu'elle était apte, à titre de réadaptation, pour une période de douze mois à assurer un service dans les conditions suivantes : « Parcourir un trajet de réintégration conformément au Livre I, Titre 4, Chapitre VI du Code du bien-être au travail ». Cette décision a été notifiée à BELSPO par lettre du MEDEX du 20 juin 2019.
- Le 9 juillet 2019, la conseillère en prévention, aspects psychosociaux, a notifié à la direction du Musée son avis sur la demande d'intervention psychosociale formelle de madame H . En substance :
- Le rapport évalue les faits reprochés à monsieur M. La cour ne s'y attardera pas, car ils ne sont plus en débat.
  - Le rapport souligne plusieurs facteurs de risque, parmi lesquels la cour retient ceux qui sont pertinents en l'espèce : manque de clarification des procédures de travail (qui fait quoi ?, qui rapporte à qui ?) ; formaliser la description des différentes fonctions ; proposer des solutions en cas de désaccord au sujet d'une description de fonction ; procédures de travail : entretiens de fonction, de planification, de fonctionnement et d'évaluation.
  - Le rapport propose des mesures organisationnelles, dont « bien rappeler : qui fait quoi ? », prendre des mesures lorsqu'un désaccord apparaît au niveau d'une description de fonctions.
  - Le rapport préconise de revoir les possibilités de mutation de madame H pour une autre fonction en dehors du Musée, après son retour de maladie.
- Le 12 novembre 2019, madame F a introduit une demande de trajet de réintégration sur la base de l'article 1.4-73 du Code du bien-être au travail.
- Le 23 décembre 2019, via le formulaire d'évaluation de réintégration, la conseillère en prévention-médecin du travail a décidé que madame F est



définitivement inapte à reprendre le travail convenu, mais est en état d'effectuer un autre travail chez l'employeur selon les modalités suivantes : « Je propose alors une fonction d'Architecte pour l'un des autres musées ou institutions de la Politique Scientifique (BELSPO) ».

- Le 19 février 2020, la direction du Musée a invité madame I H à reprendre ses fonctions le 1<sup>er</sup> avril 2020, après l'échéance de son dernier certificat médical. Cette lettre a également indiqué :  
« Nous avons bien pris note des recommandations émises par notre service externe de prévention et de protection au travail préconisant une mobilité mais votre statut actuel ne vous permet pas de postuler à une fonction par mobilité fédérale (auprès d'une autre institution fédérale) et une mobilité interne (au sein d'une institution scientifique ou de notre administration de tutelle) est soumise à une ouverture de poste au sein d'un autre service relevant de la Politique scientifique pour laquelle nous n'avons aucune autorité (ces entités étant indépendantes) ».
- Le 17 juillet 2020, le conseil de madame I H a mis l'ÉTAT BELGE en demeure de respecter les avis du service externe de prévention et de protection au travail (avis de la conseillère en prévention, aspects psychosociaux, du 9 juillet 2019 et avis de la conseillère en prévention-médecin du travail du 12 novembre 2019) pour proposer dans les plus brefs délais une nouvelle fonction d'architecte à madame H ou, à tout le moins, une issue à la situation de blocage actuelle.

## **II. LES ORDONNANCES DE LA PRÉSIDENTE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Par une requête du 14 septembre 2020, madame I H a demandé à la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles de :

« - Condamner l'Etat belge sur pied de l'article 32 de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail à mettre un terme au harcèlement et à la violence au travail que subit la demanderesse ;

- A titre principal, contraindre l'Etat belge à attribuer à la demanderesse une nouvelle affectation conforme à ses qualifications et aux demandes formulées par le conseiller en prévention ;

- A titre subsidiaire, contraindre l'Etat belge à proposer à la demanderesse un plan de réintégration conformément à l'article 1-4-74 du Code du Bien-être au travail ;

- Dans tous les cas, condamner l'Etat belge à une astreinte de 250€/jour de retard à compter du prononcé du jugement à intervenir ;

- Condamner l'Etat belge aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure (montant de base :1.440€). »



Par une ordonnance du 3 février 2021, la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclarons la demande recevable et fondée.

Constatons l'existence d'un harcèlement moral à l'encontre de madame H et condamnons l'Etat belge sur pied de l'article 32 decies §§2 et 3 de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs à mettre un terme à celui-ci.

Pour ce faire, ordonnons à l'Etat belge et plus précisément au SPF en charge de la Politique scientifique à réactualiser l'examen de la mobilité (interne ou fédérale) ou d'un trajet de réintégration de madame H en veillant à donner un éclairage complet et documenté au Tribunal de la situation jusqu'au 1er avril 2020 et en tenant compte des points C.4.1 à C.4.6. précisés dans le corps de la présente ordonnance.

Invitons la partie demanderesse à se positionner de manière constructive et claire dans cet examen complet de reprise de travail (par mobilité interne, fédérale ou par la voie d'un trajet de réintégration, ou à défaut, par une reprise de travail dans sa fonction actuelle).

Ordonnons pour ce faire une réouverture des débats à l'audience du 1er avril 2021 à 9H45 (en salle 0.2) aux fins de permettre aux parties d'éclairer le Tribunal siégeant comme en référé avant toute prise éventuelle de mesure à encore ordonner dans le cadre de cette action en cessation.

Réservons les dépens. »

Après réouverture des débats, madame H a demandé à la présidente du tribunal du travail de :

« confirmer en tous points les injonctions formulées de l'ordonnance du 3 février 2021; assortir ces injonctions d'une astreinte de 500 €/semaine en cas de non mise en oeuvre intégrale de celles-ci dans le mois du prononcé à intervenir ;  
- condamner l'Etat belge aux entiers frais et dépens d'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée au montant de 1.560 € ; »

Par une seconde ordonnance du 30 septembre 2021, la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Confirmons en tous points les injonctions formulées dans le dispositif de l'ordonnance rendue par Nous le 3 février 2021;



Disons que ces injonctions visant à trouver une solution à la situation de harcèlement moral à laquelle est victime madame H seront à respecter pendant une durée maximale de trois mois à dater du prononcé de la présente ordonnance.

Condamnons la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse une somme de 1.560 € à titre d'indemnité de procédure et à un montant de 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire ayant trait à l'aide juridique de seconde ligne. »

### **III. L'APPEL**

L'ÉTAT BELGE demande à la cour du travail de :

« Mettre à néant les ordonnances prononcées les 03 février et 30 septembre 2021 par Madame le Président du tribunal du travail francophone de Bruxelles, siégeant en référé, dans la cause portant le numéro de rôle 20/3227/A;

Réformant et jugeant à nouveau,

Dire l'action de la demanderesse originaire, actuel intimé, irrecevable et/ou en tout état de cause non fondée;

En débouter l'intimé et le condamner aux entiers dépens, en ce compris les indemnités de procédure des deux instances, qu'il y a lieu de fixer au montant de base de 1.560 EUR pour chacune. »

### **IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL**

L'appel de l'ÉTAT BELGE a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 30 novembre 2021.

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

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 16 décembre 2021, prise à la demande conjointe des parties.

Madame H a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

L'ÉTAT BELGE a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.



Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 6 octobre 2022 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.

## **V. EXAMEN DE LA CONTESTATION**

### **1. Les limites de la contestation devant la cour du travail**

L'ordonnance du 3 février 2021 a statué distinctement sur les faits reprochés à monsieur M., d'une part, et sur ceux reprochés à l'État belge ainsi qu'à la direction du Musée, d'autre part.

Pour ce qui concerne monsieur M., l'ordonnance a relevé que l'attitude de celui-ci n'était pas indemne de reproches, mais a qualifié les faits de conflit entre personnes et non de harcèlement moral au travail.

En appel, madame H ne revient pas sur les faits reprochés à monsieur M. dans sa demande d'intervention formelle pour des faits de violence ou de harcèlement moral du 3 juin 2019. Ses griefs sont dirigés contre l'ÉTAT BELGE.

La cour du travail est dès lors uniquement saisie des faits reprochés par madame H à l'ÉTAT BELGE. Les griefs initialement dirigés contre monsieur M. ne doivent pas être examinés à ce stade de la procédure. La cour du travail retient, à cet égard, qu'un conflit au travail a eu lieu entre madame H et monsieur M.

### **2. Les principes applicables**

#### **2.1. Les principes relatifs au harcèlement moral au travail**

##### **2.1.1. Définition**

En vertu de l'article 32bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, les employeurs et les travailleurs sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le harcèlement moral au travail est défini par l'article 32ter de la loi : « *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. [...] ».*

### 2.1.2. Preuve

L'article 32undecies de la loi édicte la règle de preuve à appliquer en matière de violence et harcèlement moral au travail :

*« 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 ».*

### 2.1.3. L'action en cessation et en injonction de prendre des mesures

L'article 32decies, § 2 de la loi sur le bien-être au travail permet à la personne qui s'estime victime de violence ou de harcèlement moral au travail de saisir le président du tribunal du travail pour lui demander de constater l'existence de ces faits et d'en ordonner la cessation dans le cadre d'une procédure comme en référé.

En vertu de l'article 32decies, § 3, de la loi, des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la loi et de ses arrêtés d'exécution relatives à la violence et au harcèlement au travail peuvent être imposées à l'employeur. Elles ont trait, notamment :

- à l'application des mesures de prévention
- aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement au travail.

L'action relative à ces mesures est également « comme en référé ».

## 2.2. Les principes relatifs au déroulement du stage dans la fonction publique fédérale

La réglementation pertinente, pour les faits qui ont eu lieu jusqu'au 31 décembre 2021, est l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, tel qu'il était en vigueur à l'époque<sup>1</sup>.

Cet arrêté royal prévoit un stage d'une durée d'un an.

---

<sup>1</sup> Cet arrêté royal a été abrogé et remplacé avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022 par l'arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale.



En vertu des articles 10/7 et 10/8 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, le stage doit comprendre au minimum :

- 1° un entretien de fonction, tenu dès le début du stage et au cours duquel l'évaluateur attribue au stagiaire sa description de fonction ;
- 2° un entretien de planification, qui a lieu immédiatement après l'entretien de fonction et au cours duquel l'évaluateur définit les objectifs de prestations ;
- 3° trois entretiens de fonctionnement, répartis de manière équilibrée par rapport à l'ensemble de la période d'évaluation et qui visent à faire le point sur le fonctionnement du stagiaire, sur les résultats atteints, sur les difficultés éventuelles et sur les moyens à mobiliser pour y remédier ;
- 4° un entretien d'évaluation fondé sur la réalisation des objectifs de prestation et le développement des compétences du stagiaire et déterminé de manière à permettre l'intégration optimale du stagiaire et établir s'il possède les aptitudes requises (article 3 de l'arrêté royal).

Chacun de ces entretiens doit faire l'objet d'un rapport écrit rédigé par l'évaluateur (article 11 de l'arrêté royal).

L'article 10/10 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 prévoit une possibilité de mobilité fédérale : « Sur sa demande écrite [...], le stagiaire peut être nommé en cours de stage à un autre service fédéral pour autant qu'il y ait accord, d'une part, du fonctionnaire dirigeant du Service fédéral où le stagiaire a été nommé au début de son stage ou de son délégué et, d'autre part, du fonctionnaire dirigeant de l'autre service fédéral ou de son délégué ». L'arrêté royal du 14 janvier 2022, actuellement en vigueur, prévoit la même possibilité en son article 46.

### 2.3. Les principes relatifs à la réintégration des agents qui ne peuvent plus exercer le travail convenu

La réglementation pertinente est le Code du bien-être au travail (ci-après dénommé « le Code »),

- dans sa version en vigueur jusqu'au 30 septembre 2022, pour la période litigieuse jusqu'à cette date,
- dans sa version telle que modifiée à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2002 par l'arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail, pour la période prenant cours à cette date.



Tel qu'il était en vigueur jusqu'au 30 septembre 2022, le Code prévoyait que :

- [Sous réserve d'une exception étrangère à l'espèce], « l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré définitivement inapte par une décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail conformément aux recommandations de ce dernier. A cet effet, il suit la procédure telle que prévue aux articles I.4-74 à I.4-78 en vue de la mise en place d'un plan de réintégration » (article I.4-70).
- Le trajet de réintégration vise à promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu en donnant à ce travailleur, définitivement, un travail adapté ou un autre travail si le travailleur est définitivement inapte à exercer son travail convenu (article I.4-72, résumé).
- Le conseiller en prévention-médecin du travail démarre un trajet de réintégration à la demande, notamment, du travailleur pendant la période de son incapacité de travail (article I.4-73, § 1<sup>er</sup>, résumé).
- « Le conseiller en prévention-médecin du travail avertit l'employeur à partir du moment où il a reçu une demande de réintégration [...] » (article I.4-73, § 2).
- « Le conseiller en prévention-médecin du travail invite le travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration, à une évaluation de réintégration [...] » (article I.4-73, § 3).
- « À l'issue de l'évaluation de réintégration, le conseiller en prévention prend [...] une des décisions suivantes : [...]  
c) le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine les modalités du travail adapté ou de l'autre travail, ainsi que l'adaptation du poste de travail » (article I.4-73, § 4).
- « Au plus tard dans un délai de 40 jours ouvrables après réception de la demande de réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail veille à ce que :  
1° le formulaire d'évaluation de réintégration soit transmis à l'employeur et au travailleur ; [...] » (article I.4-73, § 5).
- « L'employeur établit un plan de réintégration en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration [...] » (article I.4-74, § 1<sup>er</sup>).



- « § 2. Le plan de réintégration contient une ou plusieurs des mesures suivantes, de la façon la plus concrète et détaillée possible : [...] c) une description de l'autre travail [...] » (article I.4-74, § 2).
- « L'employeur remet le plan de réintégration au travailleur : [...] 2° dans un délai de maximum 12 mois après réception de l'évaluation de réintégration, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude définitive telle que visée à l'article I.4-73, § 4, c) » (article I.4-74, § 3).
- « Un employeur qui, après la concertation visée au § 1<sup>er</sup>, n'établit pas de plan de réintégration parce qu'il estime que cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, le justifie dans un rapport.  
Il remet ce rapport au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail dans les mêmes délais que ceux visés au § 3, et le tient à disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance » (article I.4-74, § 4).
- « Pour un travailleur définitivement inapte à effectuer le travail convenu, le trajet de réintégration est définitivement terminé au moment où l'employeur :  
1° a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, dans lequel ce dernier a jugé qu'il n'y pas de travail adapté ou d'autre travail possible [...] ;  
2° a remis le rapport visé à l'article I.4-74, § 4 au conseiller en prévention-médecin du travail ;  
3° a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord [...] » (article I.4-76, § 1<sup>er</sup>)
- « L'employeur et les travailleurs collaborent au bon déroulement du trajet de réintégration afin de promouvoir les possibilités de réussite de la réintégration » (article I.4-78).

Des modifications à ces dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2022<sup>2</sup>. Elles sont substantielles pour ce qui concerne l'article I.4-74 du Code.

---

<sup>2</sup> Voyez l'arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration des travailleurs en incapacité de travail.



### 3. Quant à la recevabilité des demandes

#### 3.1. L'intérêt de madame H à agir

En vertu de l'article 17, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire, l'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité et intérêt pour la former.

Comme la Cour de cassation l'a rappelé à juste titre :

« La partie au procès qui se prétend titulaire d'un droit subjectif dispose, ce droit fût-il contesté, de l'intérêt requis pour que son action puisse être déclarée recevable.

L'examen de l'existence et de l'étendue du droit subjectif que cette partie invoque relève, non de la recevabilité, mais du fondement de la demande. »<sup>3</sup>

Madame H se prétend titulaire du droit subjectif à obtenir la cessation d'un harcèlement moral dont elle estime être victime et des mesures permettant qu'il y soit effectivement mis fin.

La défense de l'ÉTAT BELGE, consistant sur ce point à soutenir qu'en tout état de cause, madame H ne peut subir de harcèlement moral à ce jour car elle est absente du travail pour cause d'incapacité de travail depuis mai 2017 et que, par ailleurs, elle n'établit pas le lien causal entre son absence et un prétendu harcèlement moral, concerne le fondement de la demande et non sa recevabilité.

En ce que sa demande tend à faire valoir un droit subjectif, madame H a l'intérêt à agir requis par l'article 17, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire.

#### 3.2. Les pouvoirs du juge de la cessation

La compétence du juge de la cessation est restrictive et son pouvoir est strictement limité<sup>4</sup>. Il ne peut, dans le cadre procédural particulier de l'action en cessation, statuer sur une demande autre que la demande de cessation et de mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la loi du 4 août 1996 et de ses arrêtés d'exécution relatives à la violence et au harcèlement au travail (article 32*decies*, §§ 2 et 3 de la loi).

<sup>3</sup> Cass., 23 février 2012, R.G. n° C.11.0259.N ; voyez également Cass., 11 janvier 2017, *J.T.*, p. 397

<sup>4</sup> F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, dir. I. FICHER et P.-P. VAN GEHUCHTEN, Anthémis, 2012, p. 41 et la doctrine citée : Ch. Dalcq et S. Uhlig, « Vers et pour une théorie générale du "comme en référé" : le point sur les questions transversales de compétence et de procédure », *Les actions en cessation*, Larcier, CUP, 2006, p. 37 ; D. Mougenot, « L'action en cessation : les particularités procédurales d'un mécanisme atypique », *Actualités de droit commercial*, Anthémis, 2010, pp. 51 et s., no 16.



Ceci n'empêche cependant pas le juge de la cessation de se prononcer sur des questions de fait ou de droit incidentes (à distinguer de demandes incidentes) dont la résolution est un préalable nécessaire pour statuer sur la demande de cessation et de mesures qui lui est soumise conformément à l'article 32decies, §§ 2 et 3 de la loi du 4 août 1996<sup>5</sup>. Rien n'exclut, par ailleurs, que les mesures que le juge de la cessation ordonne conformément à cette disposition puissent consister, en tout ou en partie, en l'exécution, par l'employeur, de telle ou telle obligation légale.

En l'espèce, l'ÉTAT BELGE reproche à madame H d'avoir introduit une action en cessation en vue de « court-circuiter » la procédure relative au trajet de réintégration, dans le seul but de contraindre l'ÉTAT BELGE à lui octroyer une nouvelle affectation.

L'action en cessation et en mesures intentée sur la base de l'article 32decies, §§ 2 et 3 de la loi ne peut avoir, en soi, pour objet de se prononcer sur la violation des dispositions légales et réglementaires relatives au stage des agents de l'État et au trajet de réintégration, ni d'ordonner qu'il y soit remédié. L'action doit porter sur le constat de l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et, si ce constat est posé, sur les mesures destinées à y mettre fin.

Néanmoins, dans son examen des faits allégués comme étant constitutifs de harcèlement moral, le juge de la cessation doit prendre en considération tous les faits établis, en ce compris, le cas échéant, des conduites de l'employeur qui violent certaines obligations légales, notamment ses obligations dans le cadre du stage des agents et ses obligations en matière de trajet de réintégration. De telles conduites peuvent éventuellement, en fonction des circonstances de l'espèce, faire partie d'un ensemble abusif de conduites susceptible d'être constitutif de harcèlement moral au travail, pour autant que les éléments caractéristiques du harcèlement moral, rappelés ci-dessus, soient réunis. La circonstance que ces conduites violent des obligations légales ne doit pas conduire le juge de la cessation à ne pas en tenir compte.

Le juge de la cessation peut donc, sans excéder les limites de sa compétence ni celles de son pouvoir, qualifier des conduites d'illégales dans le cadre de son appréciation du caractère abusif d'un ensemble de conduites aux fins de déterminer si cet ensemble de conduites est constitutif de harcèlement moral au travail.

Si tel est le cas, les mesures que le juge de la cessation peut ordonner sur la base de l'article 32decies, § 3 de la loi peuvent éventuellement consister, en tout ou en partie, à poser des actes imposés par des dispositions légales ou réglementaires non respectées jusqu'alors par l'employeur. Il n'est donc pas exclu d'imposer à l'employeur de tenir les entretiens imposés par la réglementation relative au stage des agents de l'État ou d'établir soit un plan de réintégration, soit un rapport qui justifie de son impossibilité, en exécution des dispositions

---

<sup>5</sup> Voyez, *mutatis mutandis*, Cass., 5 novembre 2012, *J.T.*, 2013, p. 320.

précitées du Code du bien-être au travail, pour autant que ces mesures aient pour but de faire respecter les dispositions de la loi du 4 août 1996 relatives à la violence et au harcèlement au travail.

### 3.3. Conclusion quant à la recevabilité de la demande et quant aux ordonnances attaquées

La demande de madame H tend à obtenir la cessation d'un harcèlement moral dont elle estime être victime et des mesures permettant qu'il y soit effectivement mis fin.

Cette demande est recevable et son objet n'excède ni la compétence, ni les pouvoirs du juge de la cessation.

Les ordonnances attaquées, en ce qu'elles ont ordonné à l'ÉTAT BELGE des mesures consistant à réactualiser l'examen de la mobilité ou d'un trajet de réintégration de madame H dans le but de mettre effectivement fin aux faits de harcèlement moral constatés par l'ordonnance, n'excèdent ni la compétence, ni les pouvoirs du juge de la cessation.

## 4. Quant au fondement des demandes

### 4.1. Quant au constat de harcèlement moral

#### 4.1.1. Les faits établis

Sur la base des pièces des dossiers des parties, les faits suivants sont établis :

- Profil de fonction erroné et refus de le rectifier

Après avoir recruté madame H en tant que Coordinateur Masterplan pour les MRAH, avec une description de fonction concordante accompagnant l'offre d'emploi, l'ÉTAT BELGE a tenté de lui imposer, une fois engagée, une autre description de fonction ne correspondant pas à celle pour laquelle elle avait été recrutée, mais bien à la fonction d'Attaché bâtiments pour les casernes de la Protection civile.

Madame H a pourtant demandé à plusieurs reprises (16 septembre 2016, 27 janvier 2017, 15 juin 2017) que le contenu de ses fonctions soit précisé et elle a soumis à sa hiérarchie (17 janvier et 30 mars 2017) des adaptations au descriptif de fonction consistant, pour l'essentiel, à remplacer les références propres à la Protection civile par des références aux MRAH. Ces demandes d'adaptation étaient justifiées. Elles ont été refusées.



L'explication de l'ÉTAT BELGE, selon laquelle les descriptions de fonction de niveau A sont gérées au niveau fédéral par le SPF BOSA et qu'il serait impossible de s'en écarter, sauf de manière minime ou moyennant une procédure longue et lourde, ne justifie pas qu'une description de fonction étrangère à celle pour laquelle l'agente a été recrutée lui soit imposée.

- Refus de tenir les entretiens obligatoires dans le cadre du stage

Aucun entretien de fonction, de planification ni de fonctionnement, tels qu'ils sont rendus obligatoires par l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, alors en vigueur, n'a été tenu.

Madame H l'a pourtant demandé à plusieurs reprises (outre les courriers relatifs à la description de fonction, voyez les courriers du 30 mars et 15 juin 2017).

L'ÉTAT BELGE a commencé par refuser de tenir ces entretiens au motif que la description de fonction était un préalable obligé, tentant ainsi de forcer un accord de madame H sur une description de fonction inadéquate. Finalement, la direction du Musée a convoqué madame H à un entretien de fonction et de planification le 17 juillet 2017, soit six mois et demi après son entrée en service, alors qu'en vertu des articles 10/7 et 10/8 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, un entretien de fonction et un entretien de planification doivent être tenus dès le début du stage. Madame H n'a pas pu répondre à cette convocation en raison de son incapacité de travail.

- Conséquences de ces deux premiers faits

Dès les premières semaines de son engagement et de manière récurrente tout au long de son stage, madame H a rencontré des difficultés liées au manque de précision de la mission qui lui incombait et à la répartition des tâches entre ses collègues et elle-même. À plusieurs reprises, madame H a interpellé la direction du Musée à ce sujet, sur un ton mesuré et constructif, en vain (16 septembre 2016, 27 janvier, 30 mars, 28 avril et 15 juin 2017).

Or, tous ces éléments auraient dû être fixés lors des entretiens de fonction et de planification à tenir obligatoirement dès le début du stage. Les difficultés professionnelles rencontrées par madame H sont donc étroitement liées au refus répété de l'ÉTAT BELGE d'établir une description de fonction adéquate et de tenir les entretiens de fonction et de planification pourtant obligatoires.

Le MEDEX a considéré, dès le 7 novembre 2017, que madame H souffre d'un état anxiodépressif sévère réactionnel à des problèmes professionnels. Ce diagnostic, qui



établit un lien de cause à effet entre les difficultés professionnelles rencontrées par madame H au sein des MRAH et son incapacité de travail, a été confirmé par la suite tant par le conseiller en prévention-médecin du travail (23 décembre 2019) que par les médecins traitants de madame H (Dr Mesters et Dr Owieczka).

- Refus de trajet de réintégration

Avec une unanimité remarquable, tous les intervenants institutionnels externes au Musée ont conclu, après deux années d'incapacité de travail, à la nécessité d'attribuer un autre poste à madame H en dehors du Musée du Cinquantenaire. Ainsi :

- Le 3 juin 2019, le MEDEX, statuant sur l'aptitude au travail de madame H, a décidé qu'elle était apte, à titre de réadaptation, pour une période de 12 mois à assurer un service dans les conditions suivantes : « Parcourir un trajet de réintégration conformément au Livre I, Titre 4, Chapitre VI du Code du bien-être au travail ». Cette décision a été notifiée à BELSPO par lettre du MEDEX du 20 juin 2019.
- Le 9 juillet 2019, dans son rapport communiqué à l'ÉTAT BELGE, la conseillère en prévention, aspects psychosociaux, a préconisé une mutation de madame H pour une autre fonction en dehors du Musée.
- Le 23 décembre 2019, la conseillère en prévention-médecin du travail a décidé que madame H est définitivement inapte à reprendre le travail convenu, mais est en état d'effectuer un autre travail dans une fonction d'architecte pour l'un des autres musées ou institutions de la Politique Scientifique.

Le 12 novembre 2019, madame H a introduit une demande de trajet de réintégration conformément à l'article 1.4-73 du Code du bien-être au travail.

Conformément aux dispositions du Code du bien-être au travail rappelées ci-dessus, l'ÉTAT BELGE est tenu de continuer à occuper madame H conformément aux recommandations de la conseillère en prévention-médecin du travail, en suivant la procédure prévue en vue de la mise en place d'un plan de réintégration (article 1.4-70).

Dans un délai de maximum douze mois après réception de l'évaluation de réintégration, c'est-à-dire au plus tard en décembre 2020, l'État belge avait l'obligation d'établir un plan de réintégration en concertation avec madame H et le conseiller en prévention-médecin du travail (article 1.4-74, § 1<sup>er</sup>).

En cas d'impossibilité, l'employeur n'est libéré de son obligation qu'après s'être concerté avec le travailleur et le conseiller en prévention-médecin du travail et avoir remis à celui-ci un rapport par lequel il justifie que l'établissement d'un plan de réintégration est techniquement ou objectivement impossible ou ne peut être exigée pour des motifs dûment justifiés (article 1.4-74, § 4 et 1.4-76, § 1<sup>er</sup>).



Jusqu'à ce jour, l'ÉTAT BELGE manque au respect de cette obligation légale. Aucune concertation n'a eu lieu et aucun plan de réintégration n'a été établi; par une lettre recommandée du 19 février 2020, la direction du Musée s'est bornée à notifier à madame H. qu'aucune mobilité n'était possible en raison de son statut. Cette lettre ne répond manifestement pas aux exigences qui viennent d'être rappelées.

Madame H. a pourtant rappelé ses obligations à l'ÉTAT BELGE et l'a mis en demeure de les respecter, en vain (lettre de son avocat du 17 juillet 2020).

Les démarches que l'ÉTAT BELGE fait valoir, depuis le prononcé de l'ordonnance attaquée, ne permettent toujours pas de considérer, conformément au Code du bien-être au travail, que le plan de réintégration requis ne doit pas être établi.

- Lettre du 19 février 2020

Par cette lettre, outre le refus de mobilité, la direction du Musée a invité madame H. à reprendre ses fonctions au Musée après l'échéance de son certificat médical.

Cette injonction méconnaît la décision prise par la conseillère en prévention-médecin du travail le 23 décembre 2019, par laquelle madame H. a été jugée définitivement inapte à reprendre le travail convenu. Elle est en outre particulièrement inappropriée, sachant que les difficultés professionnelles au sein du Musée sont la cause de son incapacité de travail.

#### 4.1.2. Appréciation et constat de harcèlement moral au travail

La cour rappelle qu'en application de l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996, pour autant que madame H. prouve des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail, c'est à l'ÉTAT BELGE qu'il incombe de prouver qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral.

Les faits jugés établis sont, en résumé :

- le refus répété d'établir une description de fonction adéquate
- le refus répété de tenir les entretiens de fonction et de planification dans le cadre du stage
- le refus de faire application des dispositions du Code du bien-être au travail relatives au trajet de réintégration
- l'envoi de la lettre du 19 février 2020.

Il ne s'agit pas « seulement » de la méconnaissance, par l'ÉTAT BELGE, de l'une ou l'autre disposition réglementaire, mais bien du refus répété et persistant, malgré les demandes de



madame H..., de faire application de dispositions légales et réglementaires destinées à permettre son intégration optimale, en tant que stagiaire, dans son service fédéral et dans la fonction publique fédérale<sup>6</sup> et, ensuite, de remédier aux conséquences de cet abus (le trajet de réintégration vise à promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu<sup>7</sup>). Ces conduites de l'ÉTAT BELGE sont à la source des difficultés professionnelles et de l'incapacité de travail de longue durée de madame H... S'y ajoute, l'envoi de la lettre du 19 février 2020 qui présente un caractère abusif.

La cour considère que ces faits permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail à l'encontre de madame H... En effet :

- Les conduites relevées forment un ensemble *abusif* en ce que ces conduites méconnaissent des obligations légales et réglementaires relatives au stage des agents de l'État et au trajet de réintégration et en ce que l'État belge a persisté à refuser de s'y conformer malgré les demandes répétées de madame H... La lettre du 19 février 2020 est également abusive pour les raisons déjà relevées.
- Ces conduites se produisent de manière persistante depuis l'engagement de madame H..., pendant ou en lien avec l'exécution de son travail.
- Elles ont pour effet de porter atteinte à la personnalité et à l'intégrité physique et psychique de madame H... lors de l'exécution de son travail et de mettre en péril son emploi. En effet, les constatations médicales convergentes du MEDEX, de la conseillère en prévention-médecin du travail et des médecins traitants de madame H... attestent des effets néfastes sur sa santé ; son emploi au service de l'ÉTAT BELGE est en péril, son stage n'ayant pas pu être mené à bien à ce jour.

Il n'est pas requis, pour qu'une conduite soit qualifiée d'abusve ou soit retenue dans l'ensemble abusif de conduites constitutif de harcèlement moral, qu'elle soit intentionnelle ou destinée à nuire. Il suffit que la conduite fasse partie de l'ensemble abusif qui produit les effets visés par la loi pour qu'elle puisse être reprochée.

La cour du travail estime que l'ensemble de ces faits permet de présumer l'existence de harcèlement moral au travail. Il n'est pas reproché à l'ÉTAT BELGE de ne pas avoir protégé madame H... contre un harcèlement moral au travail commis par un collègue, mais bien d'avoir lui-même commis les conduites relevées ci-dessus, qui ont eu les effets déjà soulignés.

---

<sup>6</sup> Article 3, alinéa 3, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale.

<sup>7</sup> Article I.4-72 du Code du bien-être au travail.



La présomption prévue par la loi étant établie, il appartient à l'ÉTAT BELGE de démontrer l'absence de harcèlement moral au travail. L'ÉTAT BELGE n'apporte pas cette preuve. En effet :

- S'il est vrai que les pièces déposées devant la cour ne dénotent pas d'hostilité, d'agressivité, de violence ni de malveillance de la hiérarchie à l'encontre de madame H ces éléments ne sont pas requis pour caractériser le harcèlement moral au travail. Comme cela vient d'être expliqué, il suffit que l'ensemble de conduites soit abusif et produise l'effet visé par la loi pour qu'il y ait harcèlement moral au sens de la loi.
- Il est vrai, également, que l'ÉTAT BELGE n'est pas resté totalement inactif et que des réunions ont été tenues à la demande de madame F et de son syndicat. Néanmoins, cette réaction est, jusqu'à présent, totalement insuffisante au regard des conduites abusives qui sont établies et de leurs effets.
- Le descriptif de fonction contesté par madame H n'a pas été adapté à la fonction pour laquelle elle avait été recrutée. Les lourdeurs administratives invoquées par l'ÉTAT BELGE relèvent de sa propre responsabilité et ne peuvent dès lors pas justifier sa conduite.
- L'affirmation, dans les conclusions de l'ÉTAT BELGE, selon laquelle la conseillère en prévention-médecin du travail a préconisé « un travail adapté ou un autre travail chez l'employeur », ce que l'ÉTAT BELGE interprète comme « le travail qui lui revient en vertu du poste auquel elle a été engagée », trahit la réalité : dans le formulaire d'évaluation de réintégration du 23 décembre 2019, la conseillère en prévention-médecin du travail a expressément recommandé « un autre poste pour l'employée dans un autre service », « pour l'un des autres musées ou institutions de la Politique scientifique ».

C'est donc à tort que l'ÉTAT BELGE feint d'ignorer qu'il ne peut exiger que madame H reprenne sa fonction au sein du Musée.

- En persistant, jusque dans ses conclusions, à affirmer que des entretiens de fonction et de planification auront lieu dès que madame H aura repris son poste au sein du Musée, l'ÉTAT BELGE commet le même abus.
- Enfin, c'est en vain que l'ÉTAT BELGE souligne que le rapport de la conseillère en prévention, aspects psychosociaux, n'aboutit pas au constat d'un harcèlement moral au travail. En effet, un tel constat ne relève pas de sa mission.



**En conclusion, l'ordonnance du 3 février 2021 sera confirmée en ce qu'elle a constaté l'existence d'un harcèlement moral à l'encontre de madame H. et a ordonné à l'ÉTAT BELGE d'y mettre fin.**

#### 4.2. Quant aux mesures demandées

L'ÉTAT BELGE conteste les mesures ordonnées par les ordonnances attaquées.

Le dossier produit par l'ÉTAT BELGE ne porte trace d'aucune démarche postérieure au 28 avril 2021. Pourtant, malgré l'écoulement du temps, le trajet de réintégration initié le 12 novembre 2019 n'est pas définitivement terminé au sens de l'article I.4-76, § 1<sup>er</sup>, du Code du bien-être au travail.

Avant de statuer sur la demande de mesures destinées à ce qu'il soit effectivement mis fin aux faits de harcèlement moral au travail constatés par la cour, la cour souhaite que les parties précisent et actualisent leurs dossiers à ce sujet. Les débats seront rouverts à cet effet.

Par ailleurs, en vertu de l'article 730/1, § 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire, le juge favorise en tout état de la procédure un mode de résolution amiable des litiges. En vertu de l'article 444, alinéa 2, du Code judiciaire, les avocats informent le justiciable de la possibilité de médiation, de conciliation et de tout autre mode de résolution amiable des litiges. S'ils estiment qu'une résolution amiable du litige est envisageable, ils tentent dans la mesure du possible de la favoriser.

En l'espèce, la cour du travail estime que le litige relatif aux mesures permettant de mettre fin au harcèlement moral au travail mériterait d'être résolu à l'amiable ; un rapprochement entre les parties lui semble possible. En vertu des dispositions qui viennent d'être rappelées, il relève de la mission de la cour, de même que de celle des conseils des parties, de le favoriser.

Afin d'y œuvrer de manière constructive, la cour invite les parties et leurs conseils respectifs à y réfléchir et à comparaître à l'audience du 17 novembre 2022 afin d'être informés et d'examiner les possibilités d'encore résoudre le litige relatif aux mesures permettant de mettre fin au harcèlement moral au travail à l'amiable par la voie, notamment, de la conciliation, de la médiation ou de tout autre mode amiable de règlement des litiges. Cette invitation n'a pas de caractère obligatoire.

S'il s'avère que la résolution amiable du litige ne peut être tentée, un calendrier de procédure sera fixé afin que les parties concluent et déposent leurs pièces sur l'objet de la réouverture des débats.



**VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL**

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Déclare l'appel recevable ;**

**Confirme l'ordonnance attaquée du 3 février 2021 en ce qu'elle a constaté l'existence d'un harcèlement moral au travail à l'encontre de madame H et a ordonné à l'ÉTAT BELGE d'y mettre fin ;**

**Avant de statuer sur la demande de mesures destinées à ce qu'il soit effectivement mis fin aux faits de harcèlement moral au travail, invite les parties à préciser et actualiser leurs conclusions et leurs pièces à ce sujet ; à cet effet, prononce la réouverture des débats ;**

**Invite les parties et leurs conseils à comparaître à l'audience publique extraordinaire du 17 novembre 2022 à 14h30, pour 30 minutes (2<sup>e</sup> chambre, salle 08) afin d'être informés et d'examiner les possibilités d'encore résoudre à l'amiable le litige relatif aux mesures permettant de mettre fin au harcèlement moral au travail;**

**Réserve les dépens.**

**Ainsi arrêté par :**

présidente de chambre,  
conseiller social au titre d'employeur,\*  
, conseiller social au titre d'employé,  
assistés de , greffière,

\* Monsieur \_\_\_\_\_, conseiller social au titre d'employeur, Conseiller social au titre d'employeur, qui a assisté aux débats et participé au délibéré dans la cause, est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt.



Conformément à l'article 785 du Code Judiciaire, l'arrêt est signé par Madame ..  
.. président de chambre à la Cour du Travail, et l ..  
conseiller social au titre d'employé.

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2ème Chambre de la  
Cour du travail de Bruxelles, le **3 novembre 2022**, où étaient présents :

.. présidente de chambre,  
.. greffière,

