



Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
Date du prononcé 04 avril 2023
Numéro du rôle 2021/AB/756
Décision dont appel 21/1582/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre – audience extraordinaire

Arrêt

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

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur A. B.,

Appelant,

Comparaissant en personne

contre

Le Syndicat Libre de la Fonction Publique (en abrégé : « le SLFP »), BCE 0414.765.763, dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, Boulevard Baudouin, 20-21,

Madame V. B.,

Monsieur S. D.,

Madame E. M.,

Monsieur S. V.,

Parties intimées,

Représentées par Maître

Et:

L'ETAT BELGE- SPF JUSTICE, représenté par Monsieur le Ministre de la Justice, dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, Boulevard de Waterloo, 115,

Partie intimée,

Représentée par Maître

★
★ ★

INDICATIONS DE PROCÉDURE

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l’emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - l’ordonnance, rendue entre parties le 27 septembre 2021 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, Chambre siégeant comme en référé (R.G. : 21/1582/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de la partie appelante, déposée le 28 octobre 2021 au greffe de la cour;
 - l’arrêt interlocutoire prononcé par la cour de céans le 17 février 2022, désignant un médiateur judiciaire et ordonnant la réouverture des débats à l’audience publique du 16 juin 2022, date à laquelle la cause a été renvoyée au rôle pour mise en état judiciaire ;
 - l’ordonnance rendue sur pied de l’article 747 du Code judiciaire en date du 18 juillet 2022 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
 - les conclusions (de synthèse) des parties ;
 - les dossiers des parties.
3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l’audience publique du 16 mars 2023.

Les débats ont été clos.

La cause a, ensuite, été prise en délibéré.

I. ANTECEDENTS

4. Les principaux faits utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit :
 - Monsieur A. B., Madame V. B., Madame E. M., Monsieur S. D. et Monsieur S. V. sont occupés, en qualité d’attachés, au sein du service de la documentation et de la concordance des textes (qui assure la traduction des arrêts, des mercuriales et des rapports annuels), auprès de la Cour de cassation.
 - Ce service est placé sous « *l’autorité et la direction du premier président de la Cour de cassation, assisté du procureur général près cette Cour* »¹.

¹ Article 136 du Code judiciaire.

Le cadre organique des attachés du service de la documentation et de la concordance des textes auprès de la Cour de cassation est fixé, par arrêté ministériel², à dix unités.

Au moment de l'introduction de la procédure judiciaire, ce service n'était cependant composé que de six personnes, et ne comptait plus, depuis le mois de septembre 2019, de chef de service. La gestion quotidienne du service a été déléguée à une commission d'accompagnement composée d'un conseiller et d'un avocat général.

L'Etat belge et les parties requérantes originaires précisent qu'un chef fonctionnel a été désigné au sein de ce service depuis le mois d'octobre 2021 et que le service comprenait, au mois de janvier 2023, neuf attachés.

- Au mois de juin 2020, Madame V. B., Madame E. M., Monsieur S. D. et Monsieur S. V. ont sollicité, par plusieurs e-mails, l'intervention de leur hiérarchie, compte tenu du comportement de Monsieur A. B. à leur égard³, que ces travailleurs ne pouvaient plus supporter.

Suite à ces demandes, la commission d'accompagnement organisa des entretiens avec les plaignants⁴.

Le 29 septembre 2020, ceux-ci furent informés de ce que « *le premier président et la commission d'accompagnement ont marqué leur accord afin que le SIPP vous contacte afin d'avoir un entretien individuel avec chacun (...)* ».

- A la fin du mois d'octobre 2020, Madame V. B., Madame E. M., Monsieur S. D. et Monsieur S. V. ont formé une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence et de harcèlement moral au travail, à l'encontre de Monsieur A. B. ; cette demande sera acceptée par le conseiller en prévention aspects psychosociaux, le 30 octobre 2020.
- Par une directive du 9 novembre 2020, il fut rappelé qu'au sein du service « *toute correspondance électronique professionnelle est à faire de façon professionnelle sans dévier dans des considérations déplacées ou personnelles* », et par un e-mail

² Article 1^{er} de l'arrêté ministériel du 27 janvier 2004 fixant le cadre organique des attachés du service de la documentation et de la concordance des textes auprès de la Cour de cassation.

³ Dont il avait déjà été fait état par le passé.

⁴ Il est également précisé qu'au mois d'août 2020, eut lieu, avec leur accord, une répartition du travail entre Madame E. M. et Monsieur A. B.

du 24 décembre 2020, il fut rappelé à Monsieur A. B. les directives pour le service de la concordance des textes.

- Le 8 février 2021, Monsieur A. B. a été entendu par le conseiller en prévention aspects psychosociaux, dans le cadre du traitement des demandes d'intervention formelle.
- Le 1^{er} mars 2021, la cellule psychosociale a transmis au premier président de la Cour de cassation, des propositions de mesures, avec pour objectif d'organiser et de recadrer les contacts physiques, verbaux et écrits de Monsieur A. B. avec ses collègues directs, plus particulièrement :
 - interdire les comportements irrespectueux lors de contacts physiques et des communications orales/écrites entre Monsieur A. B. et ses quatre collègues directs;
 - vérifier le suivi de cette interdiction (recadrer oralement et formellement par écrit en cas de non-respect) ;
 - respecter les jours de permanence fixés.
- Le 4 mars 2021, le premier président et le procureur général ont convoqué Monsieur A. B. afin de lui notifier formellement l'adoption de mesures protectionnelles. Ce dernier fut également informé de ce que le non-respect de ces mesures engendrerait, dans son chef, des poursuites disciplinaires.
- Le 30 avril 2021, les avis pour chaque demande d'intervention psychosociale formelle ont été remis au Ministre de la Justice. Le même jour, les demandeurs ont été informés de la remise de ces avis à l'employeur, et un entretien leur fut proposé afin de leur remettre le document écrit reprenant les conclusions et les mesures de prévention proposées par les conseillers en prévention.
- Par une requête du 4 mai 2021, Madame V. B., Madame E. M., Monsieur S. D., Monsieur S. V. et le SLFP ont introduit la procédure judiciaire devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles (v. ci-après, point 5).
- Le 28 mai 2021, la cellule psychosociale du SIPP a reçu l'accord du Ministre de la Justice pour transmettre les avis écrits, dont les conclusions précisent notamment qu'a été « *observée la présence avérée de nombreuses communications indésirables de la part d'A. B., ainsi que des difficultés managériales, organisationnelles et des conflits plus généraux au sein du service. L'ensemble de ces éléments mène à un climat délétère, à un dysfonctionnement important du service et à une ambiance de travail qui se dégrade de jour en jour* ».

Il est également fait état de ce que: « *les premiers présidents, procureurs généraux et la commission d'accompagnement ont réalisés des recadrages, des rappels à l'ordre et ont procédé à une occasion à une procédure disciplinaire (classée sans suite en 2019) vis-à-vis des communications et attitudes inappropriées d'A. B.. Les efforts d'intervention de la hiérarchie n'ont pas mené au rétablissement d'un climat serein.*

Les comportements de l'intéressé se sont maintenus de façon cyclique et concernent non seulement ses 4 collègues directs mais également des membres d'autres services et de la ligne hiérarchique.»

Les avis préconisaient trois mesures individuelles « *à propos des comportements inappropriés d'A. B. »:*

- 1) « *Rappeler à A. B. l'obligation du respect de la note de service du 04/03/21 dans laquelle il s'engage à ne pas avoir de communication irrespectueuse vis-à-vis de ses collègues et à respecter ses jours de permanence au travail » ;*
- 2) « *Déterminer avec A. B. ce qu'est une communication respectueuse» ;*
- 3) « *Rappeler à A. B. l'activation d'une procédure disciplinaire à son encontre en cas de comportements inappropriés (communication orale et/ou à caractère injurieux ou dénigrant associé ou non à des attitudes menaçantes)».*

Les avis écrits des conseillers en prévention aspects psychosociaux suggéraient également une série de mesures collectives.

Le 7 juin 2021, le Ministre de la Justice a adopté une décision reprenant les mesures préconisées dans les avis rendus le 30 avril 2021 par le SIPP.

5. La requête déposée le 4 mai 2021 au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles par Madame V. B., Madame E. M., Monsieur S. D., Monsieur S. V. et le SLFP était fondée sur l'article 32decies, §§2 et 3 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et avait pour objet de :

- 1) Constater que Monsieur A. B. est auteur, à leur encontre, d'un harcèlement moral;
- 2) Ordonner à Monsieur A. B. la cessation desdits faits, en lui faisant interdiction, sous peine d'astreinte de 250 € par acte posé en violation de l'interdiction:

1° D'émettre, par quelques biais que ce soit (verbalement ou par écrit, et notamment par courriel), des commentaires sur leur travail et leur personne en général, et, plus particulièrement encore:

- a. Evoquer, de quelque manière que ce soit, l'incident d'avril 2019 entre Messieurs S. D. et G., et d'émettre, par quelques biais que ce soit, tout commentaire quant à l'attitude de Monsieur S. D., et particulièrement toute affirmation de violence dans son chef;
- b. Affirmer, d'une quelconque manière que ce soit, que les actes des travailleurs requérants, et plus particulièrement Madame V. B., seraient à l'origine de l'incapacité de travail de Madame F. ;
- c. Affirmer que Madame V. B. serait à l'origine des demandes d'intervention formelle des autres travailleurs-requérants, et/ou des démarches menées par ceux-ci pour assurer leur bien-être au travail;

2° De prendre connaissance du travail (traductions) réalisé par eux, d'en conserver la moindre copie, sous quelque format que ce soit, et d'en faire état ;

3° De leur attribuer, verbalement ou par écrit, des propos et opinions;

4° De les associer à son opinion (quelle que soit la forme par laquelle elle s'exprime et le contenu de celle-ci), notamment sur le fonctionnement du service de la concordance des textes, et les autres services de la Cour de cassation ou de la Justice en général ;

5° D'élever la voix vis-à-vis des travailleurs-requérants ;

6° De s'emporter (accès de colère) vis-à-vis d'eux ;

7° D'adopter une attitude menaçante (par les propos ou les gestes).

3) Ordonner à l'Etat belge (l'employeur) de prendre et mettre effectivement en place les mesures de prévention et destinées à mettre fin à la situation de harcèlement moral constatée, et en conséquence, lui enjoindre de:

1° Prendre des mesures concrètes de manière à organiser la répartition du travail entre les membres du service de la concordance des textes de telle manière à ce que:

- a. Monsieur A. B. ne soit pas en mesure de prendre connaissance des traductions effectuées par les travailleurs-requérants ;

- b. Aucun des travailleurs-requérants ne doit informer ou distribuer le travail à accomplir par Monsieur A. B. ;

2° Prendre des mesures concrètes pour organiser le travail du service de telle manière à éviter tout contact (de quelque nature que ce soit) entre les travailleurs-requérants Monsieur A. B. et, notamment :

- a. organiser les tours de permanence (présence imposée sur les lieux de travail) sans imposer aux travailleurs-requérants de devoir se concerter avec Monsieur A. B. et en veillant à une répartition équilibrée entre les membres du service quant à cette obligation de présence,
- b. organiser cette permanence de telle sorte que les travailleurs-requérants ne doivent pas côtoyer l'intéressé pendant leurs prestations de travail,
- c. interdire à Monsieur A. B. de prendre contact, par quelque biais que ce soit, avec les travailleurs-requérants.

3° Faire interdiction, et veiller au respect de cette interdiction, à Monsieur A. B. de se présenter sur les lieux du travail hors de son jour de permanence, et faire interdiction à la ligne hiérarchique de l'inviter à se présenter sur les lieux du travail en-dehors de ce jour de permanence.

4° Désigner un interlocuteur (membre de la ligne hiérarchique) à Monsieur A. B., et lui enjoindre de limiter ses communications (verbales et écrites) à cet interlocuteur, avec interdiction d'adjoindre d'autres destinataires à ses communications, ainsi que prendre les mesures nécessaires pour assurer le respect effectif de ces injonctions et interdictions.

4) Condamner les parties défenderesses originaires aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

- 6. Par l'ordonnance déferée, prononcée le 27 septembre 2021, la vice-présidente du tribunal siégeant comme en référé:

« Statuant après un débat contradictoire,

Déclare les demandes recevables et partiellement fondées ;

En conséquence :

- 1) *Constatons que Monsieur A. B. est auteur d'un harcèlement moral à l'égard de Madame V. B., Madame E. M., Monsieur S. D. et Monsieur S. V.;*
- 2) *Ordonnons à Monsieur A. B. de cesser les faits de harcèlement et lui faisons interdiction de poser les actes suivants, sous peine d'astreinte de 250 € par acte posé en violation de cette interdiction, à compter du huitième jour suivant la signification de la présente ordonnance :*

1° Émettre, par quelques biais que ce soit (verbalement ou par écrit, et notamment par courriel), des commentaires sur le travail de Madame V. B., Madame E. M., Monsieur S. D. et Monsieur S. V. et leur personne en général, et, plus particulièrement encore:

- a. Evoquer, de quelque manière que ce soit, l'incident d'avril 2019 entre Messieurs S. D. et G., et d'émettre, par quelques biais que ce soit, tout commentaire quant à l'attitude de Monsieur S. D., et particulièrement toute affirmation de violence dans son chef;*
- b. Affirmer, d'une quelconque manière que ce soit, que les actes des 4 demandeurs précisés ci-avant, et plus particulièrement Madame V. B., seraient à l'origine de l'incapacité de travail de Madame F. ;*
- c. Affirmer que Madame V. B. serait à l'origine des demandes d'intervention formelle des autres travailleurs, et/ou des démarches menées par ceux-ci pour assurer leur bien-être au travail;*

2° Prendre connaissance du travail (traductions) réalisé par Madame V. B., Madame E. M., Monsieur S. D. et Monsieur S. V., en conserver la moindre copie sous quelque format que ce soit et/ou en faire état ;

3° Attribuer, verbalement ou par écrit, des propos et opinions à Madame V. B., Madame E. M., Monsieur S. D. et Monsieur S. V.;

4° Associer Madame V. B., Madame E. M., Monsieur S. D. et Monsieur S. V. à son opinion (quelle que soit la forme par laquelle elle s'exprime et le contenu de celle-ci), notamment sur le fonctionnement du service de la concordance des textes, des autres services de la Cour de cassation ou de la Justice en général ;

5° Elever la voix vis-à-vis d'eux ;

6° S'emporter (accès de colère) vis-à-vis d'eux ;

7° Adopter une attitude menaçante (par les propos ou les gestes) à l'égard Madame V. B., Madame E. M., Monsieur S. D. et Monsieur S. V.

- 3) *Ordonnons à l'ETAT BELGE de mettre en place la mesure de prévention suivante, destinée à mettre fin à la situation de harcèlement moral:*
- *Prendre des mesures concrètes de manière à organiser la répartition du travail entre les membres du service de la concordance des textes de telle manière à ce que Monsieur A. B. ne soit pas en mesure de prendre connaissance des traductions effectuées par Madame V. B., Madame E. M., Monsieur S. D. et Monsieur S. V..*
- 4) *Invitons l'ETAT BELGE à poursuivre les mesures protectionnelles mises en place depuis juillet 2020 suite à la demande d'intervention psychosociale de Madame V. B., Madame E. M., Monsieur S. D. et Monsieur S. V. à l'égard de Monsieur A. B. et reprises dans la note de service du 4 mars 2021 remise à Monsieur A. B.*
- 5) *Condamnons les parties défenderesses aux dépens de l'instance liquidés par les parties demanderesses à la somme de 1.580 € soit:*
- *20 € à titre de contribution au Fonds de l'aide juridique de 2e ligne ;*
 - *1.560 € à titre d'indemnité de procédure ;*

Délaissons aux parties défenderesses leurs propres dépens. »

II. LES DEMANDES EN APPEL

7. Dans sa requête d'appel, Monsieur A. B. demandait à la cour :
- De réformer l'ordonnance entreprise en ce qu'elle a constaté que ses comportements constituent des faits de harcèlement ;
 - D'ordonner une médiation entre lui-même et Madame V. B., Madame E. M., Monsieur S. D. et Monsieur S. V.

Selon le dispositif de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel, Monsieur A. B. demande à la cour de dire son appel fondé.

Il postule la condamnation des « travailleurs-concluants » aux dépens, qu'il liquide à la somme de 6.549,73 €.

Invité à l'audience publique du 16 mars 2023 à préciser l'objet (actuel) de son appel, Monsieur A. B. indique qu'il demande à la cour de :

- Dire qu'il n'est pas l'auteur d'actes de harcèlement moral ;
- Dire que les mesures individuelles préconisées par les conseillers en prévention aspects psychosociaux sont suffisantes et doivent « remplacer » les mesures édictées dans l'ordonnance *a quo* ;
- En ordre subsidiaire, de « relancer » le processus de médiation.

Madame V. B., Madame E. M., Monsieur S. D., Monsieur S. V. et le SLFP d'une part et l'Etat belge d'autre part, demandent à la cour de dire l'appel non fondé, et de confirmer l'ordonnance du 27 septembre 2021.

III. L'ARRET INTERLOCUTOIRE DU 17 FEVRIER 2022 ET SES SUITES

8. La cour de céans a, par arrêt du 17 février 2022, dit l'appel recevable et a, avant dire-droit, ordonné aux parties de tenter de résoudre leur litige par une médiation, en application de l'article 1794, § 1^{er}, alinéa 2, du Code judiciaire.

La cour a désigné, en qualité de médiateur judiciaire, Madame F. V., avec pour mission de mettre en place une médiation, dont la durée était fixée à 15 semaines, et a ordonné la réouverture des débats à l'audience publique du 16 juin 2022 afin que les parties informent la cour de l'issue de la médiation (accord, prolongation de la médiation ou poursuite de la procédure judiciaire).

Le greffe de la cour a notifié une copie de l'arrêt au médiateur judiciaire le 26 avril 2022.

Le médiateur judiciaire a ensuite contacté les parties en vue de l'organisation d'une médiation.

Par un e-mail du 13 juin 2022, le médiateur judiciaire a informé le greffe de la cour que Monsieur A. B. avait été reçu lors d'un entretien préalable à la médiation judiciaire, le 31 mai 2022, et qu'il lui semblait que « *les parties pourraient investir (leur) espace tiers, neutre et bienveillant, non pour une médiation judiciaire, (...) mais comme mesure de prévention (...)* ».

Le greffe de la cour a, par un e-mail en réponse du même jour, demandé au médiateur s'il fallait considérer que « *la médiation telle qu'ordonnée par l'arrêt (...) du 17 février dernier n'est pas possible* » ou si « *la tentative de médiation (...) est à ce stade poursuivie, ce qui nécessiterait un délai supplémentaire à cette fin* ».

Le médiateur judiciaire y répondit, toujours le même jour, indiquant que « *la médiation telle qu'ordonnée par l'arrêt de la Cour du travail du 17 février dernier n'est pas possible* ».

A l'audience publique du 16 juin 2022, Monsieur A. B. n'était ni présent, ni représenté. La cause a été renvoyée au rôle particulier pour mise en état judiciaire.

IV. ECARTEMENT DE NOTES ET PIÈCES

La cour n'a pas égard à la « note de plaidoiries » déposée par Monsieur A. B. le 16 mars 2023, soit en dehors des délais fixés pour le dépôt des conclusions et pièces des parties. De même, la pièce déposée et communiquée par Monsieur A. B. le 20 février 2013 doit être écartée d'office des débats⁵.

V. LA DECISION DE LA COUR QUANT AU FONDEMENT DE L'APPEL

9. Il convient de rappeler les principes suivants :

- L'action en cessation est celle par laquelle un individu et/ou un groupement préjudicié (ou risquant de l'être) par un acte déterminé, peut demander au président du tribunal, statuant comme en référé⁶, d'enjoindre à l'auteur de l'acte d'y mettre fin⁷.

Lorsque l'action met en cause un harcèlement, elle se fonde dans cette hypothèse sur l'article 32 *decies* §2 et/ou §3 de la loi du 4 août 1996, qui dispose que :

« § 2. A la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32duodecies, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation à l'auteur dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés. L'action visée à l'alinéa 1^{er} est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé.

(...)

§ 3. Des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la présente section et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.

⁵ En vertu de l'article 740 du Code judiciaire, les pièces « *non communiqués au plus tard en même temps que les conclusions (...)* sont écartés d'office des débats ».

⁶ Le juge de la cessation statue au fond et sa décision est revêtue de l'autorité de la chose jugée ; par ailleurs, l'urgence est légalement présumée (v. notamment : V. PERTRY, S. GHISLAIN, S. VANTOMME, « Le racisme dans les relations de travail : défis dans la mise en pratique du dispositif fédéral anti-discrimination », Chr.D.S., 2015, p.317

⁷ G.CLOSSET-MARCHAL et J.F. VAN DROOGHENBROECK, « L'action en cessation en matière de discrimination », in *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination*, Bruges, La Charte, 2008, p.363.

Les mesures visées à l'alinéa 1^{er} ont notamment trait :

1° à l'application des mesures de prévention;
2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Ces mesures peuvent être provisoires ».

- L'article 32 ter, 2° de la loi du 4 août 1996 définit le harcèlement moral comme étant un :

« ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...) 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 (...)».

- Les actions en cessation consistent à agir en justice dans le but de faire constater un acte litigieux, et de faire cesser cet acte. L'action en cessation peut avoir pour objet d'entendre ordonner la cessation d'un acte ou d'une pratique qui a pris fin, s'il subsiste un risque de récidive.⁸

La Cour de cassation expose que « la constatation que l'acte illicite a pris fin ne fait obstacle au prononcé d'un ordre de cessation que si le risque de réitération de cet acte, ou de la pratique illicite qui en est à la base, est exclu »⁹.

10. La cour estime, à l'instar du premier juge, que Monsieur A. B. est l'auteur d'actes de harcèlement moral au travail à l'égard de Madame V. B., Madame E. M., Monsieur S. D. et de Monsieur S. V., pour les motifs exposés ci-après.

Il ressort de l'ensemble des e-mails émanant de Monsieur A. B., repris notamment aux pages 25 à 28 des conclusions de synthèse de Madame V. B., Madame E. M., Monsieur S. D., de Monsieur S. V. et du SLFP – et ayant été dénoncés dans le cadre de leur demande d'intervention psychosociale formelle - que le contenu de ceux-ci est fait d'insultes à l'égard de ses collègues, de dénigrement et de moqueries quant à leurs compétences professionnelles et quant à une « paresse » dont il les affuble, mais également de prétendus propos (eux-mêmes dénigrants ou insultants) d'autres collègues qu'il entend relayer¹⁰.

⁸F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », *op.cit.* p. 32 ; C. 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*, éd. J.-F. VAN DROOGHENBROECK, série CUP, Bruxelles, Larcier, 2006, p. 32 ; S. et J.-F. VAN DROOGHENBROECK, « L'action en cessation de discriminations », *ibidem*, p. 325 et s., n° 61 ;

⁹ Cass., 25 juin 2015, R.G. C.14.0395.F., www.juportal.be.

¹⁰ Et qui, selon les avis des conseillers en prévention aspects psychosociaux, « semblent de plus être déformés par sa perception et ne reflètent pas les réalités vécues par d'autres témoins ».

D'autre part, il ressort des avis des conseillers en prévention que Monsieur A. B. a fait montre d'accès de colère vis-à-vis de ses collègues, ce qui a provoqué chez ceux-ci (mais également auprès d'autres membres de la Cour de cassation) un sentiment d'insécurité « *eu égard à ses comportements imprévisibles voire agressifs* ».

11. Ces divers comportements de Monsieur A. B. répondent à la définition légale du harcèlement moral.

Il s'agit, en effet, d'un ensemble de conduites qui se sont caractérisées, notamment, par des écrits émanant de Monsieur A. B. Il ne ressort pas des pièces soumises à la cour que les propos de Monsieur A. B. auraient été exprimés en réaction à des paroles ou attitudes provocatrices de l'un des requérants originaires : il s'agit, dès lors, d'écrits unilatéraux. La seule allusion, dans la note de Monsieur de Codt¹¹ au fait que certains de ses collègues auraient « *ironis(é) sur les titres académiques revendiqués par Monsieur A. B.* » ou encore que, selon la ligne hiérarchique, « *les autres concordanciers n'éta(ient) pas en reste en termes de querelles, de communications indécrites* » ne modifie pas le caractère unilatéral des communications écrites de Monsieur A. B., telles que déposées aux dossiers des parties, puisqu'aucun des e-mails de Monsieur A. B. ne semble *répondre* à une « ironie » ou à une autre forme de comportement indécrit ou de provocation quelconque émanant de l'un de ses collègues.

Ces écrits et conduites ont été répétés durant plusieurs années – ce dont attestent tant les dates des e-mails en question, que l'enquête menée par les conseillers en prévention - et ont eu, à tout le moins pour effet¹² de porter atteinte à la dignité des personnes que Monsieur A. B. visait, en créant à leur égard un environnement de travail humiliant et offensant, par le dénigrement systématique de leur qualités professionnelles et de leur investissement sur ce plan.

Ces divers écrits de Monsieur A. B., par leur récurrence, par la véhémence de leur contenu à l'égard de ses collègues et par la publicité qu'il en donnait (en communiquant lesdits écrits à un nombre important de tiers), constituent un ensemble abusif¹³ de plusieurs conduites similaires.

12. Monsieur A. B. ne conteste pas être l'auteur de ces diverses communications écrites, pas plus que leur contenu, mais s'en explique, encore devant la cour, par son caractère franc, honnête et passionné, et par sa volonté que soit livré, par le service, un travail de qualité. Il semble également que Monsieur A. B. exprime un vif désir de reconnaissance de la part

¹¹ Pièce 11 du dossier de l'Etat belge.

¹² Indépendamment des intentions (non visées par la définition légale) de Monsieur A. B.

¹³ Ce que soulignait déjà, pour la période de 2014 à 2019, la note de synthèse établie par Monsieur d. C., premier président de la Cour de cassation, qui soulignait les « *comportements abusifs de M. A. B., consistant surtout dans la diffusion de courriels à caractère querulent et, à l'occasion, de propos injurieux* ».

de sa hiérarchie, et procède à cet égard par comparaison avec ses collègues, en s'estimant supérieur à ceux-ci.

L'objet du présent litige n'est cependant pas de statuer sur les compétences ou les mérites professionnels d'aucun des protagonistes. La cour rappelle, par ailleurs, que Monsieur A. B. n'est le supérieur hiérarchique d'aucun de ses collègues ; il ne rentre dès lors, nullement, dans ses attributions, d'en critiquer le travail¹⁴.

13. La cour n'est pas liée par une qualification qu'aurait donnée aux faits dénoncés, les conseillers en prévention aspects psychosociaux.

Dans leurs avis, les conseillers en prévention aspects psychosociaux n'ont d'ailleurs, en réalité, pas expressément indiqué que les faits constitueraient ou ne constitueraient pas un harcèlement moral ou une violence au sens de la loi, se bornant à relever l'existence d'un hyper-conflit dans lequel ils mettaient en exergue, notamment, les comportements inadéquats de Monsieur A. B. vis-à-vis de ses collègues et préconisaient des actions en vue d'y mettre un terme.

Par ailleurs, si la notion de conflit ou d'hyper-conflit se distingue effectivement de celle de harcèlement moral ou de violence au travail, l'existence d'un (hyper)conflit n'exclut pas pour autant que des actes de harcèlement puissent être posés par un des protagonistes de ce conflit ; l'existence d'un tel conflit n'empêche donc pas la juridiction saisie d'une demande de cessation, de constater l'existence d'un harcèlement moral, au sens légal du terme, et d'ordonner les mesures afin d'y mettre un terme.

Enfin, si les insuffisances en termes de nombre d'attachés au sein du service de la concordance des textes et l'absence, durant un temps assez long, d'un chef fonctionnel pour ledit service, ont pu alimenter des tensions et favoriser un mal-être, y compris dans le chef de Monsieur A. B., ces difficultés structurelles ne justifient ni ne dénaturent les actes de harcèlement moral qui ont été commis.

14. Les actes de harcèlement moral étant établis, il convient d'en ordonner la cessation.

Les mesures préconisées par les conseillers en prévention au mois de mai 2021 et reprises dans la décision du Ministre de la Justice en juin 2021 ne peuvent « remplacer » les mesures ordonnées dans le cadre d'une action en cessation, dès lors que les deux interventions ont des objets différents : l'intervention des conseillers en prévention suggère un ensemble de mesures en matière de bien-être, y compris collectives, tandis

¹⁴ La cour souligne en outre que, même si Monsieur A. B. avait eu ce pouvoir (ce qui n'est pas le cas) et que son appréciation du travail de ses collègues fût correcte « sur le fond » (ce qu'il n'appartient pas à la cour d'apprécier ici), il n'aurait de toute façon pas pu exprimer ces griefs, d'une manière aussi dénigrante et humiliante, sans commettre d'actes de harcèlement ou de violence à leur égard.

que l'action en cessation ne vise qu'à faire cesser des actes de harcèlement, en édictant seulement des mesures en vue d'empêcher leur auteur de les réitérer.

Ces deux types d'intervention peuvent se compléter, sans qu'une de ces interventions exclue, ou rende inutile, l'autre intervention.

En l'espèce, les seules mesures individuelles préconisées par les conseillers en prévention à l'égard de Monsieur A. B., reprises dans la décision du Ministre de la Justice au mois de juin 2021 visent – à titre de mesures individuelles à l'égard de l'intéressé - le rappel d'une note de service du 4 mars 2021 et de l'activation d'une procédure disciplinaire s'il ne s'y conforme pas, ainsi que la détermination, avec lui, de ce qui constitue une communication respectueuse.

L'utilité et la pertinence de ces mesures ne sont mises en cause par aucune des parties.

Cependant, ces mesures ne visent pas spécifiquement à faire cesser les actes de harcèlement moral relevés ci-dessus, pour lesquels le risque de récurrence existe en raison de ce que les parties travaillent toujours dans le même service.

Les mesures édictées dans l'ordonnance dont appel, qui sont mises en œuvre en exécution de ladite ordonnance, ne sont pas, quant à leur contenu, réellement discutées par Monsieur A. B.

Madame V. B., Madame E. M., Monsieur S. D. et Monsieur S. V., le SLFP et l'Etat belge estiment, de leur côté, que leur mise en œuvre a précisément permis d'atteindre l'objectif poursuivi, à savoir la cessation des actes de harcèlement moral.

La cour estime donc, à ce stade, qu'il convient de confirmer ces mesures, pour éviter tout risque de réitération, tout en rappelant, pour autant que de besoin, que celles-ci n'ont pas pour objet ni pour but d'isoler l'intéressé, mais uniquement d'empêcher la commission de nouveaux actes de harcèlement précisément identifiés.

15. La cour a déjà ordonné aux parties de tenter de résoudre leur litige par une médiation, par son arrêt du 17 février 2022, et ce, en dépit des contestations initialement émises par les parties intimées.

Ce processus a été tenté, mais le médiateur judiciaire a informé la cour et les parties de ce qu'une médiation lui paraissait impossible. Contrairement à ce que semble insinuer Monsieur A. B., le retard avec lequel le greffe de la cour a notifié au médiateur judiciaire l'arrêt le désignant n'est pas la cause de cette impossibilité, puisque le médiateur judiciaire, interrogé sur ce point par le greffe, a confirmé cette impossibilité, sans solliciter de délai supplémentaire, et sans jamais indiquer que cette impossibilité d'une médiation fut due au retard dans la notification de l'arrêt la désignant.

De même, il ne ressort pas davantage des informations communiquées par le médiateur judiciaire que les parties intimées auraient refusé de tenter la médiation ordonnée.

La cour s'en tient au constat d'impossibilité de mener cette médiation dont lui a fait part le médiateur judiciaire ; aucun élément soumis à la cour ne permet de penser qu'une telle impossibilité eût été, depuis lors, levée.

Par ailleurs, Monsieur A. B. n'était ni présent, ni représenté, à l'audience publique du 16 juin 2022 ; il n'a pas davantage sollicité par écrit la prolongation du délai endéans lequel la médiation devait être tentée avant cette audience. Il n'a donc saisi aucune des occasions qui s'offrait à lui de solliciter, avant que l'affaire ne soit fixée pour être débattue quant au fond, que le processus de médiation soit repris.

En conséquence, la cour estime qu'il n'y a pas lieu, à ce stade, de « relancer » un processus de médiation dans le cadre du présent litige.

16. L'appel est non fondé.

17. Monsieur A. B. étant la partie succombante, il doit être condamné aux dépens d'appel. Ceux-ci sont liquidés au montant de base de l'indemnité de procédure pour les affaires non évaluables en argent, laquelle s'élève, depuis le 1^{er} mars 2023, à la somme de 1.680 €.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit l'appel non fondé et confirme le dispositif de l'ordonnance du tribunal du travail francophone de Bruxelles (chambre siégeant comme en référé) du 27 septembre 2021 ;

Délaisse à Monsieur A. B. ses propres dépens et le condamne à payer les dépens d'appel des parties intimées, qu'il y a lieu de fixer à 1.680 € à titre d'indemnité de procédure.

Ainsi arrêté par :

, conseiller faisant fonction de président,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social suppléant au titre d'employé,

Assistés de _____, greffier

* Monsieur _____, 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 monsieur _____, conseiller faisant fonction de président à la Cour du Travail et monsieur _____, conseiller social suppléant au titre d'employé.

et prononcé, en langue française, à l'audience publique extraordinaire de la 2^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 04 avril 2023, où étaient présents :

_____, conseiller faisant fonction de président,
_____, greffier