

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Neuvième chambre du 17/01/2019

En cause :

Monsieur Didier S., né le

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assisté de son conseil Maître BIHAIN GAETAN loco Maître DETIFFE MARIE-PIERRE, avocate à 4800 VERVIERS, rue du Palais, 64

Contre :

L'Etat Belge en la personne de Monsieur le Ministre de la DEFENSE, immatriculé à la B.C.E. sous le numéro, dont les bureaux sont établis rue d'Evere, 1 à 1140 EVERÉ

Partie défenderesse, ayant comparu par son conseil Maître PETIT NICOLAS, avocat à 4800 VERVIERS, Rue du Palais, n° 60

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 13 mai 2013.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 13 décembre 2018.

Entendu à cette même audience, après la clôture des débats, Monsieur Matthieu SIMON, Substitut de l'Auditeur du Travail, en son avis verbal auquel les parties n'ont pas répliqué.

I. LA DEMANDE

Par requête du 13 mai 2013 telle que modifiée par les conclusions de synthèse après enquêtes, le requérant sollicite du tribunal, à titre principal, de :

- Reconnaître que depuis le prononcé de l'arrêt du 20 juin 2013, Monsieur S. fait l'objet d'un harcèlement moral et de violence au travail de la part de son employeur conformément à l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 ;
- Condamner l'Etat belge à lui verser des dommages et intérêts évalués à 1 euro à titre provisionnel ;
- Condamner ce dernier aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure de 1.440,00 €.

Il sollicite, à titre subsidiaire, de :

- Désigner un médecin-expert qui aura pour mission d'évaluer les troubles psychologiques et psychiques causés à Monsieur S..

L'État belge en la personne du Ministre de la Défense conclut au non fondement de l'action et à la condamnation de M. S. aux dépens.

II. RECEVABILITE

La demande a été déclarée recevable par jugement du 13 octobre 2016.

III. FAITS ET RETROACTES

3.1. Cadre général

Pour rappel, Monsieur Didier S., ci-après le requérant, est sous-officier au grade d'adjudant et appartient au corps du génie de la force terrestre de l'armée belge.

Il a exercé depuis le 26 juin 1986 au camp militaire d'Elsenborn où il a été désigné au titre de chef d'atelier du champ de tir en 2005.

Il convient de préciser qu'il est délégué syndical pour la Centrale Générale du Personnel Militaire depuis le 14 novembre 2007.

L'épouse du requérant, Madame Éveline H., est également militaire au grade d'adjudant également. Elle est aussi représentante syndicale.

Le requérant se plaindra d'entrave à sa liberté syndicale et de faits de harcèlement à dater de l'année 2010 au moins.

En date du 18 mars 2011, le requérant est placé, à partir du 1^{er} juin 2011, à un nouveau poste pour exercer la fonction de « *Conseiller du Commandement en tant qu'Assistant de Prévention* » au Camp d'ELSENBORN.

Le requérant s'opposera à ce changement d'affectation.

Le conseil de M. S. s'adressera, par courrier, au Ministre de la Défense, au Général L. et au Lieutenant-Colonel V. pour dénoncer une situation de harcèlement.

Le requérant sera invité à recourir à la procédure interne.

Il fera choix de porter l'affaire en justice et portera l'affaire, en référé et au fond, devant le Tribunal du travail d'Eupen.

3.2. Rétroactes des procédures antérieures

3.2.1. Estimant faire l'objet d'un harcèlement, le requérant assigne la défenderesse, dans le cadre d'une action en cessation, devant Madame le président du tribunal du travail d'Eupen le 12 mai 2011.

Une ordonnance intervient le 22 juillet 2011 et fait droit à la demande du requérant ordonnant de le réintégrer provisoirement dans sa fonction de chef de l'A.C.T du Camp d'ELSENBORN.

Le requérant avait déposé, initialement, une plainte pénale, auprès des services de Police le 29 mars 2011, plainte classée sans suite le 29 juin 2011.

Dans le cadre de l'action au fond, le requérant sera débouté par jugement du 24 mai 2012 par le tribunal du travail d'Eupen.

Le requérant relèvera appel de cette décision.

Par arrêt du 20 juin 2013, la cour du travail de Liège confirmera pour l'essentiel la décision entreprise et qualifiera la situation « *d'hyper conflit* ».

3.2.2. Un recours au conseil d'Etat sera aussi intenté sans succès. Il tendait à la suspension/ annulation de l'exécution de l'ordre de mutation de l'Adjudant Didier S. du 23 juillet 2013 ordonnant sa mutation du Camp d'Elsenborn.

Dans son arrêt du 31 janvier 2014, le Conseil d'Etat considèrera le recours de M. S. irrecevable au motif que l'acte attaqué a disparu de l'ordre juridique puisqu'une nouvelle décision est intervenue a posteriori dans le cadre du recours administratif préalable.

3.3. Les faits depuis l'arrêt de la cour du travail de Liège du 20 juin 2013

Le 8 juillet 2013, Monsieur S. a été convoqué à la Direction Générale des Ressources Humaines pour un entretien de carrière dans le cadre de la mise en place du personnel 2013.

Monsieur S. recevra, par email du colonel L., le 9 juillet 2013 une liste des postes vacants. Elle est libellée comme suit :

« Adjt,

Afin de faire concrètement avancer les choses, j'ai demandé à la DG HR de me transmettre la liste des besoins.

VOICI donc la liste des postes vacants répondant à votre profil de compétence.

Cette liste pourrait encore évoluer en fonction de nouveaux besoins inopinés. Elle est classée en fonction des priorités de la DG HR.

Il vous est demandé d'y opérer un choix en fonction de vos priorités.

De plus amples Infos quant au Job description peuvent être obtenues en contactant directement votre gestionnaire HR (en CC)

1. *Infra 1Ech DOVO Meerdael*

2. 1 RCI (Evere)
3. Infra 1Ech + 2Ech + Infra BEMILCOM CC V&C (Peutie)
4. Infra 1Ech 1W (Beauvechain)
5. Cel Logt CC LAND Dept Man (Arlon)
6. MR C&I-Infra, MR MP-Infra (Evere)
7. Infra 2Ech MR MP-Infra (Evere)
8. Infra 2Ech CC R&A (Liège)
9. 3 CRI (Liège)

Réponse attendue NLT fin de semaine,

CO »

Le 12 juillet 2013, Monsieur S. écrit ce qui suit :

" Mon Colonel,

Je reste intimement convaincu que ma mutation résulte de mes actions syndicales introduites pour la défense des affiliés et des travailleurs.

Ainsi que du changement de fonction, visant à entraver ma liberté d'action syndicale, et qui m'a placé hors TO.TO hors duquel je suis resté malgré ma soi-disant remise en place ordonnée par le Tribunal des Référés d'EUPEN.

J'attire toutefois votre attention sur le fait que le poste 1095 prévu à notre TO est un poste SCI (si je ne m'abuse cela correspond à Premier Sergent Major ou Adjudant et non Adjudant-chef).

Tout comme était prévu un code Contremaître du Gn en construction verticale au Camp et qui, pur hasard bien entendu, est devenu Contremaître du Gn Piste et route !!!

Pour toutes ces raisons mon premier choix reste, et restera toujours, le poste 1095 prévu au Camp d'ELSENBORN à l'Atelier Fer et Bois.

Néanmoins, en cas de refus de m'accorder mon premier choix, je me vois contraint et forcé de remettre un second et un troisième choix.

Dans l'ordre cela donne :

*1er choix : Atelier Fer et Bois Camp
d'ELSENBORN*

2ème choix : Infra 2 Ech CCR&A (Liège)

3ème choix : 3 CRI (Liège)

Respectueusement, "

Le 17 juillet 2013, le Major L. de la Direction générale Human Ressources a adressé l'email suivant au requérant :

"Adjudant,

Vu la réduction des effectifs, vu le manque de Pers [personnel] en général et plus spécifique de SOffr Tech [sous-officier technicien],

Nous sommes dans l'obligation d'employer de manière optimale tout le Pers existant en faisant le meilleur «match» possible entre les souhaits du Pers et les besoins de l'organisation.

Après coordination interne DG HR et dans le cadre de mise-en-place du Pers 2013, en tenant compte de vos préférences et des besoins de la Défense dans votre spécialité, nous avons pris la décision de vous muter vers 3 CRI dans une fonction BI contremaître bâtiments.

Date de mutation : 02 Sep 13

Le Msg [message] de mutation suivra. »

Le 24 juillet (puis le 2 septembre 2013), l'organisation syndicale du requérant est intervenue auprès du Lieutenant-Général G., directeur général des ressources humaines de la défense.

Par courrier du 24 septembre 2013, le Lieutenant-Général G. a répondu ce qui suit :

" Monsieur le Secrétaire général adjoint,

Votre lettre en référence a retenu toute mon attention.

L'article 15, § 3, alinéa 4, de la loi du 11 juillet 1978 que vous mentionnez stipule également que «les délégués syndicaux ... ne peuvent qu'exceptionnellement être affectés dans un autre quartier ou à une autre unité dans ce quartier que pour des raisons de service».

L'Adjudant S. travaille au Camp d'ELSENBORN depuis 1986 et il y est en surplus depuis le 2 mai 2011. À ce jour, il n'a jamais été mis en place en qualité d'instructeur et il n'a exercé de fonction ni sur le plateau de BRUXELLES ni au sein d'un CRI [centre régional d'infrastructure]. Il bénéficie depuis le 15 février 2009 de la protection fixée par la loi précitée.

La mutation n'a nullement pour but d'entraver la liberté syndicale de l'intéressé. Celui-ci est muté dans le cadre de la gestion des compétences et des besoins de notre Organisation. En effet, seuls 75 % des postes SOffr BI InfraOps sont actuellement occupés, ce qui ne permet pas de fonctionner de manière correcte au sein de la chaîne Infrastructure. De plus, à partir de 2018, le recrutement envisagé

ne pourra plus couvrir les départs et cela pendant au moins 10 années. Afin de tenir compte de l'aspect social de la mutation, NEUF possibilités ont été présentées à l'intéressé avec un ordre de priorité. Sur base de sa réponse, il a été décidé de le muter pour la fonction dans le Quartier situé le plus près de son domicile.

Par ailleurs, permettez-moi de rappeler que le litige qui a été porté en justice a été considéré comme un conflit entre personnes et non comme un conflit lié à l'activité syndicale de l'intéressé ou comme une forme de harcèlement ; la Cour du Travail ayant par ailleurs mis fin à la réintégration provisoire de l'intéressé.

Compte tenu de ces éléments, je confirme la mutation de l'Adjudant S..

Veillez agréer, Monsieur le Secrétaire général adjoint, l'expression de mes salutations distinguées »

Madame Eveline H., épouse du requérant, fera l'objet d'une mutation vers SPA en date du 22 avril 2014.

Le tribunal est saisi du litige par requête du 13 mai 2014.

Les deux conjoints solliciteront, chacun, leur réintégration au camp d'Elsenborn.

La demande de l'adjudant H. sera suivie d'un avis favorable, celle du requérant d'un avis défavorable.

Une procédure interne sera diligentée par le requérant et par son épouse. Le Conseiller en Prévention interviendra.

Le requérant sera, aussi, convoqué par la Commission Militaire d'Aptitude et de Réforme.

Il a été déclaré apte médicalement le 19 mai 2016.

Le 6 juin 2016, le requérant est réintégré au camp d'Elsenborn.

3.4. Rétroactes de la présente procédure

La cause a été introduite initialement à l'audience du 17 septembre 2015 et renvoyée au rôle pour mise en état.

Elle a été fixée à l'audience du 21 janvier 2016.

A cette audience, le président de la chambre a informé les parties des possibilités de règlement alternatif et notamment de celle d'une médiation judiciaire au sens de l'article 1734 du code judiciaire.

Les parties, et essentiellement l'État belge, ont sollicité la remise à brève échéance pour prendre attitude quant à cette possibilité.

A l'audience du 11 février 2016, l'État belge a indiqué ne pas souhaiter se soumettre à un mode de règlement alternatif. Il faut noter qu'à l'époque, le code judiciaire imposait l'accord des deux parties.

La cause a été plaidée le 12 mai 2016. L'avis du ministère public y a été prononcé verbalement.

Madame l'auditeur estimait, en substance, que certains points étaient établis et notamment :

- le refus de prise en considération des demandes de réintégration
- le non-respect des délais dans ce cas et l'absence de motivation adéquate
- la dévalorisation de la fonction notamment du fait que le requérant n'avait plus d'équipe à diriger
- le refus de traitement des demandes de congés

Elle estimait, par contre, que certains faits n'étaient pas établis et notamment :

- les pertes financières
- les atteintes à la liberté syndicale
- certaines mutations dont celle de janvier 2016

En conclusion, elle estimait que si certains des éléments ne permettent pas d'établir qu'il y a harcèlement, la mutation du 8 juillet 2013, soit 18 jours après l'arrêt de la cour du travail, semble préméditée d'autant qu'elle apparaît inutile vers un service en surcapacité.

Madame l'Auditeur suggérait une réouverture des débats pour aller aux enquêtes.

Les parties ont souhaité répliquer verbalement à l'avis du ministère public mais estimaient devoir disposer d'un délai pour ce faire. Elles ont sollicité la remise après les vacances judiciaires de 2016. La cause a été fixée dans ce cadre exclusif à l'audience du 15 septembre 2016.

Les parties ont néanmoins déposé, à l'appui de leurs répliques verbales des notes et ce antérieurement à l'audience du 15 septembre 2016.

Elles y suggéraient, chacune, la tenue d'enquêtes mais avaient coté des faits à preuve et suggéré une liste de témoins à entendre.

Le tribunal a rouvert les débats pour interroger les parties sur cette volonté commune.

A l'audience du 18 mai 2017, les parties ont réitéré cette volonté d'entendre des témoins sur des faits qu'elles cotaient dans leurs conclusions.

Le tribunal a prononcé son jugement le 13 octobre 2016 et exprimé son souhait d'entendre, dans la mesure des disponibilités, les officiers suivants :

- le Major Frédéric L.
- le Lieutenant-Colonel L.
- le Lieutenant-Général G.

Les faits cotés à preuve étaient les suivants :

- *Le 23 juillet 2013 soit un mois après la décision de la cour du travail de Liège, l'adjudant S. est muté vers le 3ème CRI de Liège. Cette mutation est effective le 2 septembre 2013. Cette mutation fait-elle suite à des nécessités du service ou une tension liée au recours judiciaire de l'adjudant S. ?*
- *La décision de mutation était-elle liée à l'exercice par ce dernier d'activités syndicales ?*
- *Les nécessités du service au sein du 3ème CRI de Liège commandaient-elles un surcroît de personnel ?*
- *Des raisons objectives justifient-elles le refus de réintégration au camp militaire d'ELSENBORN en juin 2016 ?*

Les enquêtes se sont tenues le 8 février 2018, les trois officiers susmentionnés ont été entendus.

3.5. Les enquêtes

3.5.1. L'audition du Major L.

Sur le 1^{er} fait: C'était la période où on a commencé la restructuration des services infrastructure de la défense et j'étais gestionnaire RH des personnes dont l'adjudant S.. Mon rôle était de veiller à une bonne affectation du personnel et que la bonne personne se retrouve au bon poste. La mutation est fondée sur les nécessités du service.

Sur le 2^{ème} fait : pas en ce qui me concerne. Mon objectif était de rapatrier vers les services infrastructure les personnes qui en avaient la compétence.

Sur le 3^{ème} fait ; il y avait un surcroît de personnel, c'est exact mais il faut observer qu'il y avait deux volets dans la réforme de l'infrastructure. La réforme de la structure et la réforme de la façon de travailler. Je souhaitais muter l'adjudant S. vers Bruxelles mais il s'y opposait, il avait des objections. Et nous lui avons offert 9 options dont le CRI de Liège.

SI du Tribunal : était-il impossible de maintenir l'adjudant S. à Elsenborn ?
Tout est possible mais ce n'était certainement pas la solution idéale pour les besoins de l'armée. C'est un problème complexe et l'adjudant S. disposait du profil nécessaire pour être muté.

SI du Tribunal : Des raisons objectives justifient-elles le refus de réintégration au camp militaire d'Elsenborn avant juin 2016 ?

Selon moi, des raisons objectives justifiaient le refus de réintégration avant juin

2016 et si j'avais dû prendre la décision, il n'aurait pas été réintégré avant 5 ans. Pour moi, quelqu'un qui dispose des compétences de l'adjudant S. doit obligatoirement passer par un CRI, à Bruxelles et en instruction pour un terme à chaque fois de 5 ans.

SI de Me Bihain : c'est la procédure standard. Je ne sais pas si elle était déjà d'application en 2013

SI de Me Bihain : l'adjudant S. nous expose qu'il dispose d'un niveau EN21 et que la fonction de contremaître était une fonction EN 26.

3.5.2. L'audition du Colonel L.

Sur le 1^{er} fait : La mutation est liée aux nécessités du service et n'est nullement liée, en ce qui me concerne, aux tensions éventuelles liées à son recours judiciaire. Toujours en ce qui me concerne, lorsqu'il était sous mon commandement, je n'ai eu aucun problème avec l'adjudant S..

Sur le 2^{ème} fait : le témoin répond par la négative.

Sur le 3^{ème} fait : je ne peux pas me prononcer, je n'étais pas responsable du 3 CRI. Je commandais le camp d'Elsenborn.

SI du Tribunal : j'ai quitté en février 2016.

Des raisons objectives justifient-elles le refus de réintégration au camp militaire d'Elsens avant juin 2016 ?

Oui, il y avait un surplus de personnel et la fonction de chef de l'atelier fer et bois (ACT) était occupée par l'adjudant V.

SI de Me Bihain : combien y avait-il de délégués syndicaux sous votre commandement ?

Combien y avait-il de sous-officiers sous votre commandement ?

Le camp représentait 180 personnes dont une dizaine d'officiers et sur ce personnel, il y avait 7 ou 8 délégués syndicaux. A part l'adjudant S., il y a eu une autre mutation de délégué syndical à savoir son épouse.

SI de Me Bihain : qui était le chef de l'ACT après la mutation de l'adjudant S. et avant le départ du témoin ?

L'adjudant V.

Un EN 21 a 3 mois de formation en plus qu'un EN 26 et EN 21 passe par un bataillon avant d'intégrer un CRI. L'adjudant S. avait la compétence pour intégrer le 3^{ème} CRI de Liège.

3.5.3. L'audition du Général G.

1^{er} et 2^{ème} faits : En tant que DRH de la défense, je n'étais pas spécifiquement au courant du dossier de l'adjudant S. parce que c'était matériellement impossible que je sois au courant de tout. Le premier contact que j'ai eu avec ce dossier c'est au mois de septembre 2013 quand Monsieur Sion, délégué syndicat AGPM, a demandé une intervention à ce sujet estimant que la mutation était fondée sur des motivations liées à l'activité syndicale et j'ai répondu que ce n'était pas le cas.

Si de Me Bihain : êtes-vous l'auteur de la réponse à Monsieur Sion ? Elle aura été rédigée par mes services, amendée par mes soins et j'en assume la responsabilité.

3^{ème} fait : c'est à notre niveau que nous avons la meilleure visibilité sur les nécessités du service dans le temps et dans l'espace. En fonction des qualités de chacun, mais aussi des besoins de l'organisation, des intérêts des militaires concernés, sont décidées les mutations, la décision de mutation de l'adjudant S. se justifiait à cet égard.

Si de Me Bihain : à la connaissance du témoin, l'adjudant S. disposait-il du niveau de fonction pour exercer la fonction au 3^{ème} CRI de Liège ?

Le statut des militaires de carrière est distinct du statut général de la fonction publique et les besoins du service s'apprécient au regard des compétences de l'intéressé et des besoins de la structure.

Il est très possible de faire exercer à quelqu'un une fonction dont il n'a pas le titre mais dont il a la compétence.

Dans le cas très précis de l'adjudant S., je n'ai pas les connaissances techniques pour affirmer qu'il disposait des compétences requises mais je fais confiance aux gestionnaires chargés des dossiers.

Si de Me Petit : Il est acte que le cadre de la défense évolue entre 32.000 et 33.000 militaires gérés par les services du témoin au moment des faits.

Si de Me Bihain : y avait-il un sureffectif au CRI de Liège ?

Je ne saurais pas répondre. Je rappelle que les compétences des uns ne sont pas les compétences des autres. Un militaire n'équivaut pas à un autre militaire et nous évaluons au regard des nécessités du service. Je signale à cet égard qu'il y avait aussi des effectifs civils qui font partie de l'unité régis par un autre statut mais géré par mes services et dont il faut tenir compte pour l'organigramme tout en sachant qu'un civil ne peut pas occuper toutes les fonctions.

4^{ème} fait : Le témoin attire l'attention sur les nécessités pour la défense d'être opérationnelle tant au niveau des unités de combat que des unités d'appui et les

gestionnaires évaluent au regard des besoins actuels et futurs de l'armée en essayant de tenir compte des intérêts personnels des militaires. Malheureusement, ce n'est pas toujours compatible. Notre objectif premier est l'opérationnalité des forces armées.

Sur interpellation du Tribunal : la législation sur le harcèlement vous paraît-elle appropriée au statut du militaire ?

La réponse du général est la suivante : elle n'est certainement pas incompatible mais il faut tenir compte du statut spécifique militaire. Une mutation fait partie du métier militaire et ne constitue pas un harcèlement.

Si de Me Bihain : le témoin avait-il connaissance du fait qu'il n'y avait pas de place au camp d'Elsenborn en juin 2016 dans une fonction compatible avec le grade et les compétences de l'adjudant S.. Le témoin répond : je n'en ai pas connaissance.

Si de Me Petit: quelle est la fréquence moyenne des mutations dans la carrière d'un militaire ?

Les officiers sont susceptibles de muter plus régulièrement pour des raisons notamment de formation (une moyenne de trois ans). Les sous-officiers sont mutés à une fréquence plus réduite (3 à 5 ans). Ce n'est pas une règle absolue. La réduction des effectifs de la défense nécessitent de muter encore plus fréquemment et malheureusement, certaines mutations peuvent se passer moins bien que d'autres.

Si de Me Bihain : la réponse est-elle la même pour les délégués syndicaux ?

Les délégués syndicaux bénéficient d'une certaine protection contre les mutations qui est spécifique à la fonction militaire mais le texte prévoit une possibilité de mutation pour raison exceptionnelle motivée par des nécessités du service.

IV. DISCUSSION

4.1. Après avoir rappelé les rétroactes des différentes procédures et les définitions légales, le requérant estime que d'un hyper conflit, l'on est passé à un acharnement sur sa personne, acharnement constitutif de harcèlement moral.

Il relève que dans un délai très bref après l'arrêt de la cour du travail de Liège, il a fait l'objet d'une mutation vexatoire sans le moindre lien avec les nécessités du service.

Il estime avoir fait preuve de sa loyauté et de ses qualités professionnelles mais avoir fait l'objet d'un traitement différencié en raison de son engagement syndical lequel devait lui octroyer, au contraire, une certaine stabilité de fonction. Il observe que de huit délégués syndicaux, seuls deux, lui-même et son épouse, ont fait l'objet d'une mutation.

Il observe que sa mutation l'a été vers un poste où il était inutile et qui plus est dévalorisé n'exerçant plus une activité réelle de contremaître et/ou d'instructeur. Il observe aussi que ses demandes de réintégration n'ont pas été suivies d'effets pour des motifs non pertinents.

Il relève des tracasseries administratives, des refus de prise en considération de ses congés, des non-respects des règles édictées par la Défense elle-même.

Il estime rapporter la preuve d'éléments permettant de présumer du harcèlement voire même d'éléments démontrant le harcèlement de même que d'un dommage tant psychologique que financier.

4.2. Selon la Défense, la mutation du requérant constituait une simple mesure d'ordre intérieur lié aux nécessités du service dont le contrôle n'appartient pas aux juridictions de l'ordre judiciaire voire administratif.

A supposer que le tribunal puisse exercer un contrôle, rien ne s'opposait à la mutation laquelle est liée aux nécessités du service. Ces nécessités peuvent permettre de déroger aux règles assurant une certaine stabilité aux délégués syndicaux.

En aucun cas, la mutation ne constituait une sanction disciplinaire déguisée.

La Défense relève que l'ordre de mutation a tenu compte des besoins de l'armée et des objections du requérant. La Défense relève qu'elle doit poser des choix dans le cadre de la réforme de l'armée.

Elle relève qu'elle n'est pas un employeur comme les autres tout comme ses « *travailleurs* » ont aussi un statut particulier. Elle rappelle que les sous-officiers sont appelés à muter tous les trois à cinq ans ce qui implique des déplacements parfois importants que l'essentiel des militaires ne considèrent pas comme des faits de harcèlement.

Elle estime démontrer ne pas avoir posé d'actes de harcèlement et que le requérant n'a pas subi de dommage. Elle estime que ce dernier ne rapporte pas la preuve de faits laissant présumer d'un tel harcèlement.

Elle voit dans le requérant quelqu'un de procédurier qui voit des actes de harcèlement dans les faits les plus anodins.

4.3. En son avis verbal, M. l'Auditeur relève qu'il y a lieu de déterminer s'il y a des indices permettant de présumer de faits de harcèlement et, si la réponse à cette question est positive, s'il y a des éléments permettant de rapporter la preuve contraire.

Il rappelle la définition légale du harcèlement qui suppose, dans sa version applicable au litige, un ensemble abusif de conduite lesquelles, prises individuellement, peuvent apparaître anodines.

Il relève que 18 jours après l'arrêt du 20 juin 2013, un ordre de mutation intervient. À

l'estime de Monsieur l'auditeur, on attendait évidemment l'issue de la procédure. Sur interpellation du syndicat du requérant, la justification est le sous-effectif. Cette justification est fautive. Il y a paradoxalement trop de personnel partout, ainsi va l'évolution de l'armée belge. La mutation n'était donc pas nécessaire d'autant que le requérant est délégué syndical et ne peut être muté que pour des raisons de nécessités du service. Il s'agit donc d'un motif fallacieux dans un contexte lourd. Or, il y avait à Elsenborn, huit délégués syndicaux dont seuls deux seront mutés, le requérant et son épouse.

Monsieur l'auditeur relève encore qu'on n'avait pas besoin du requérant au 3^{ème} CRI de Liège, il y avait du personnel plus compétent pour accomplir les tâches qui lui étaient dévolues.

Par contre, Monsieur l'auditeur relève des faits relativement anodins comme la perte de la qualité de délégué syndical ou une affectation avec moins de personnel sous son commandement.

Monsieur l'auditeur relève que le requérant a été réintégré et que le harcèlement a donc pris fin.

Il y a donc suffisamment de faits laissant présumer d'un harcèlement :

- une mutation inutile
- le requérant et son épouse sont les seuls délégués syndicaux mutés
- pour un motif inexact

Certes, il y a une certaine mobilité dans l'armée mais elle ne suffit pas à expliquer ce qui s'est passé.

La preuve contraire n'est pas rapportée, les faits de harcèlement sont établis au bénéfice des règles de la charge de la preuve.

Monsieur l'auditeur n'est pas favorable à la désignation d'un expert psychiatre à ce stade, il recommande l'octroi d'un euro provisionnel à titre de dommages et intérêts.

V. DECISION DU TRIBUNAL

5.1. En droit

5.1.1. Définition

L'article 32 ter de la loi du 4/8/1996 relative au bien-être sur les lieux de travail définit le harcèlement moral au travail comme :

(version applicable jusqu'au 1/9/2014)

« 2° harcèlement moral au travail : 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 »

(version applicable depuis le 1/9/2014)

« 2° harcèlement moral au travail : plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique ».

La définition donnée au harcèlement implique que les conduites reprochées soient abusives et répétées.

La cour du travail de Liège dans un arrêt du 31 janvier 2017¹ relève que la définition en vigueur depuis le 1er septembre 2014:

“ (la définition) impose par conséquent :

a) la pluralité de conduites ; Un seul incident ne peut être considéré comme du harcèlement mais des comportements répétés ou récurrents sont requis.

b) qu'elles forment un ensemble abusif ;

Contrairement à la version antérieure du texte qui exigeait un ensemble de conduites abusives, désormais les conduites en causes ne doivent plus être individuellement abusives

¹ 2016/CN/3 sur www.terralaboris.be

(...)

c) que les conduites se produisent pendant un certain temps ;

d) que les conduites aient pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique, de mettre en péril l'emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

Sont ainsi visés tant les comportements intentionnels que ceux ne présentant pas ce caractère². L'exposé des motifs de la loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail est explicite à cet égard : « Il est par ailleurs important de rappeler que tant les comportements intentionnels («qui ont pour objet») que les comportements non intentionnels («qui ont pour effet») doivent être pris en compte. Certains tribunaux excluent de manière erronée les comportements non intentionnels en exigeant une intention malveillante. »³.

Tout au plus, le caractère non intentionnel peut entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif des conduites envisagées.

e) que les conduites se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux ;

f) que les conduites aient lieu lors de l'exécution du travail. Par ailleurs, les conduites peuvent être similaires ou différentes et internes ou externes à l'entreprise ou à l'institution. "

Cette définition permet d'éviter l'amalgame. Elle permet de distinguer les directives et les instructions de l'employeur qui forment la substance de l'engagement du travailleur de celles qui ne le sont pas et sortent de ce cadre⁴.

Ainsi, l'exercice de l'autorité et du pouvoir disciplinaire n'est pas en soi constitutif de harcèlement, même si le travailleur concerné le ressent de manière blessante, insultante ou humiliante⁵.

² C. trav. 19 août 2008, R.G. : réf 310, juridat ; C. trav. Liège, 14 novembre 2014, R.G. : 2014/CL/6, juridat ; G. Zorbas, « Regards sur l'évolution juridique en matière de harcèlement » in A. Nayer et C.E. Clesse, Du risque professionnel au bien-être. Approches juridique et psychosociologique, Limal, Anthemis, 2012, p. 83 et les références citées.

³ Doc. Parl., Ch., n° 51-2686/001, p. 16.

⁴ J.-Ph. CORDIER, « La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », in Questions de droit social, Commission Université- Palais, 2002, vol.56, p.385, spéc. p.404

⁵ Cour trav. Anvers, 21 décembre 2005, Chron.D.S., 2008, p.732. Jugé que « Le harcèlement ne se mesure pas au ressenti, nécessairement subjectif, mais à partir de conduites qui peuvent être objectivées dans le temps et l'espace » : trib. trav. Bruxelles, 30 novembre 2004, J.T.T., 2005, p.200.

De même, un conflit entre personnes n'est pas du harcèlement⁶.

Des problèmes de communication ou relationnels ne rentrent pas dans la notion de harcèlement.⁷

La Cour du travail de Liège a considéré que :

« L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 vise le harcèlement mais pas le conflit. Le harcèlement présuppose que la personne hypothétiquement harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a pas provoqués, ni entretenus par sa propre attitude alors que dans le conflit, les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et il n'existe pas de déséquilibre entre les parties »⁸

Par un autre arrêt, elle a jugé que :

« 1. Une apparence de harcèlement est retenue par le fait :

- de la multiplication des demandes de renseignements, pas toujours adaptées, dans un laps de temps très court,*
- de décisions parfois excessives prises à la réception des explications données,*
- de l'absence de prise en compte des explications avancées*
- et de l'introduction de deux procédures dont une procédure disciplinaire a abouti à un blâme et l'autre, provisoire, à la mesure d'ordre temporaire.*

Il incombe à l'employeur et à la directrice du bureau désignée comme harceleur d'établir que les faits retenus ne sont pas de nature à constituer des faits de harcèlement.

La répétition de tels faits sur une courte période manifeste à l'égard de l'employée une hostilité et une mise sous pression d'un membre du personnel constitutives de harcèlement»⁹.

Le tribunal du travail de Huy, dans un jugement du 9/9/2013, estime que :

« Affirmer des faits ne suffit pas à les démontrer.

Cela est d'autant plus vrai lorsque ces faits sont susceptibles d'interprétations différentes et nuancées, comme cela est souvent le cas dans la matière du harcèlement moral.

Rien n'est tout noir, ni tout blanc.

⁶ Cour trav. Liège, 15e ch., 12 mars 2009, R.G. n°34.757 ; Cour trav. Bruxelles, 19 août 2008, J.T., 2008, p.586.

⁷ Trib. trav. Bruxelles, 20 décembre 2004, Rev. rég. dr., 2005, p.77.)

⁸ C. trav. Liège (Liège), 15^e chambre, 12/3/2009, 34757/07, publié sur www.juridat.be

⁹ C. trav. Liège (Namur), 13^e chambre, 19/8/2010, 8835/09, publié sur www.juridat.be

Comme l'écrit N. HAUTENNE à propos de l'arrêt précité de la Cour du travail de Liège du 12/3/2009, la Cour a disqualifié une situation de harcèlement en hyper conflit dans la mesure où « il existait un bras de fer entre deux adversaires, basé sur une divergence de vue sur les façons de procéder, alliée à une intransigeance manifeste de caractère de part et d'autre, et donc chacune des parties porte une part de responsabilité »¹⁰.

Quant à la question délicate du ressenti de la personne s'estimant victime de harcèlement moral, N. HAUTENNE ajoute que l'« on peut tout-à-fait concevoir que même dans l'hypothèse où il n'y a pas harcèlement au sens juridique du terme, il y ait une situation de souffrance dans le chef du travailleur ». Elle renvoie ensuite à l'AR du 17/5/2007 étendant les obligations de l'employeur à la notion de charge psychosociale qui dépasse les situations de harcèlement moral, en insistant sur la mise en place de mesures de prévention¹¹».

5.1.2. Mécanisme probatoire

L'article 32undecies, § 1er, de la loi du 4 août 1996 établit un régime spécifique de la charge de la preuve, propre au contentieux du harcèlement :

«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. (...) »

Cette disposition, qui est commune aux deux formes de harcèlement, allège le fardeau que constitue pour la « victime » le fait de rapporter, intégralement, la preuve de ce qu'elle allègue.

La cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 24 octobre 2012¹² relève que :

« Le partage de la preuve s'inspire du mécanisme existant en matière de discrimination: ce mécanisme vise, d'une part, à garantir l'effectivité de la protection de la victime¹³ et, d'autre part, à éviter que la victime doive rapporter la preuve d'un fait négatif, à savoir l'absence d'autre raison au traitement défavorable dont elle est l'objet, que la discrimination ou le harcèlement¹⁴. ».

5.1.3. Le ius variandi de l'employeur public

¹⁰ Nathalie HAUTENNE, « Questions choisies à propos de harcèlement moral », Orientations 2013/5, Kluwer, p. 22 à 28.

¹¹ Nathalie HAUTENNE, op. cit., p 24 et 25.

¹² RG 2011/AB/10 sur www.terralaboris.be

¹³ Cl.U.B., aff. C-109/88, DANFOSS, arrêt du 17 octobre 1989, Rec. J-3199, point 14; aff. C-236/98, IAMO, arrêt du 30 mars 2000, Rec. J-2189, point 53'

¹⁴ Conclusions présentées par l'avocat-général LENZ le 14 juillet 1993 dans l'affaire ENDERBY, C-127/92, Rec. J-5554, point 24 ; voy. dans le même sens, Doc. parl. Chambre, n°51-27201009, p. 89.

Dans un jugement récent¹⁵, la présente chambre, identiquement composée, retient que :

« Selon les parties défenderesses, l'employeur public pourrait, à l'égard de ses agents statutaires, procéder à des changements d'affectation réguliers au gré des nécessités de fonctionnement du service.

C'est bien sûr éminemment exact mais cela doit être largement nuancé.

La jurisprudence du conseil d'État, statuant notamment sur de très nombreux recours intentés par des enseignants, révèle que si l'employeur public dispose d'un ius variandi largement plus vaste que celui de l'employeur privé, il doit user de ce dernier d'une façon raisonnable, observant le principe de bonne administration, en veillant à ce que le changement d'affectation n'ait pas de répercussions défavorables sur l'agent, ne soit pas constitutif d'un abus de droit, ne constitue pas une sanction disciplinaire déguisée, ...

En d'autres termes, l'employeur public doit, dans l'exercice de son pouvoir organisationnel veiller au respect du bien-être du travailleur et à la prévention des actes de violence et de harcèlement au travail. ».

Dans le cas spécifique du militaire délégué syndical, l'article 15, § 3, alinéa 4, de la loi du 11 juillet 1978 dispose que :

« Les délégués syndicaux qui sont agréés depuis au moins trois mois ont la garantie de pouvoir continuer d'exercer leur emploi militaire au sein du quartier dans lequel ils sont affectés organiquement. Ils ne peuvent qu'exceptionnellement être affectés dans un autre quartier ou à une autre unité dans ce quartier que pour des raisons de service. De même, toute décision de changement de fonction d'un délégué syndical au sein de sa propre unité doit être motivée par son chef de corps. Un changement de fonction, ou une mutation, ne peut avoir en aucun cas pour but une entrave à la liberté d'action syndicale de l'intéressé. Ce n'est que lorsqu'un tel changement de fonction ou une telle mutation exceptionnelle donne lieu à une contestation de la part du délégué syndical concerné que son syndicat peut intervenir auprès de la direction générale human resources. Le directeur général human resources prend une décision motivée en la matière. En cas de contestation de cette décision, le comité du contentieux peut être saisi. »

5. 2. Application

5.2.1. La compétence du tribunal du travail

M. S. voit dans les conclusions de la Défense un moyen tiré de l'éventuelle incompétence des juridictions de l'ordre judiciaire en général et du tribunal du travail en particulier pour connaître d'un recours contre l'ordre de mutation litigieux.

¹⁵ Jugement du 11 janvier 2018, RG 15/7028, sur www.terralaboris.be

Certes, la Défense observe qu'un ordre de mutation serait une mesure d'ordre laquelle ne pourrait pas faire l'objet d'un recours.

Comme l'observe, néanmoins, adéquatement le requérant, à ce stade, le tribunal ayant prononcé la recevabilité de l'action dans sa décision initiale du 13 octobre 2016, le tribunal s'est implicitement mais certainement prononcé sur sa compétence.

Le tribunal observe toutefois que la Défense ne tire aucun argument du défaut de compétence éventuelle, concluant à la recevabilité et au non fondement de l'action.

D'une façon générale, il convient de relever que le tribunal n'est pas saisi d'une action visant à contester l'ordre de mutation, lequel pourrait ressortir à la compétence du conseil d'État voire de Monsieur le président du tribunal du travail siégeant en cessation, mais bien d'une action visant à constater un harcèlement moral dans le chef du requérant, notamment du fait de la mutation, action qui au terme de l'article 578, 11° du code judiciaire est manifestement de la compétence du tribunal de céans.

5.2.2. Les faits laissant présumer d'un harcèlement

5.2.2.1. L'entrave à la liberté syndicale

Il ressort manifestement de certaines pièces du dossier, notamment une note du commandant G. remontant à 2011¹⁶ mais dont les effets sortiront fin 2013, mais aussi du rapport du conseiller en prévention¹⁷, que le requérant est parfois perçu comme faisant preuve, dans l'observance des règles de sécurité, d'un manque de souplesse voire d'un manque de respect de la chaîne hiérarchique.

Il semble parfois être vécu par le commandement direct que le strict respect des règles de sécurité sur chantier s'apparente à un refus d'exécuter des ordres que la chaîne de commandement perçoit comme légitimes alors que le requérant les voit comme illégaux.

Il semble assez évident que le requérant est perçu par le commandement comme un adjudant qui se doit d'obéir à un ordre alors que lui-même, en tant que contremaître, veille au bon déroulement des travaux et en tant que délégué syndical s'oppose, le cas échéant avec véhémence, à de petits arrangements, pour des raisons d'efficacité, avec les règles de sécurité.

5.2.2.2. La mutation de l'Adjudant S.

Il ressort incontestablement du dossier que l'ordre de mutation est intervenu moins de trois semaines après l'arrêt de la cour du travail alors même que la Défense ne pouvait ignorer deux éléments :

¹⁶ annexes à la pièce 10 du dossier de la défense, page 13 (voir infra)

¹⁷ page 18 : « nous avons aussi constaté que certains travailleurs (membres de la ligne hiérarchique, collègues directs et indirects de l'adjt Didier S.) ne scindent pas spontanément les tâches de l'adjt Didier S. entendre que chef de l'ACT d'une part et cet âge en tant que délégué syndical ... »

- d'une part, le requérant est délégué syndical et doit en principe être maintenu à son poste, sans mutation, sauf nécessité du service
- d'autre part, la cour du travail avait considéré que bien que la situation ne ressortait pas à la définition de harcèlement, le contexte était lourdement marqué d'un hyper-conflit.

Le tribunal ne peut que considérer que cette précipitation à muter le requérant est un acte ambigu, susceptible d'être interprété comme une manifestation de harcèlement vu le contexte général.

Il en va a fortiori ainsi dès lors que lors de leurs auditions :

- le Major L. confirme que seuls deux délégués syndicaux ont été mutés sur un nombre de sept ou huit, le requérant et son épouse.
- Le Colonel L., bien qu'il estime que la mutation était liée aux nécessités du service, reconnaît que le 3^{ème} CRI était en sureffectif de telle sorte que la mutation du requérant n'apparaissait pas relever d'une nécessité impérieuse.

Il est manifeste, néanmoins, que la Défense amène des éléments qui ne sont pas dénués de sens comme la spécificité du métier de militaire et celle des missions de l'armée qui en font un service public très particulier.

Dans son audition, le général G. avait relevé que tous les militaires n'avaient pas forcément les mêmes capacités, et il ne peut pas être demandé la même chose à un contremaître du génie qu'à un pilote de chasse ou à un plongeur de combat, tout comme il relevait des parallèles avec d'autres corps spéciaux tels que la justice ou encore la police.

Ce qui précède est assurément correct mais n'ôte rien au sentiment de malaise face à une mutation précipitée vers un service présentant déjà un excès de personnel.

5.2.2.3. La mutation de l'Adjudant Eveline H., épouse du requérant

Il faut relever aussi que le requérant n'est pas le seul à avoir fait l'objet d'une mutation puisque son épouse, aussi déléguée syndicale, a fait l'objet d'une mesure similaire.

Le tribunal trouve à tout le moins étrange que sur 7 ou 8 délégués syndicaux, les aléas des mutations aient frappé les seuls conjoints S.- H..

Contrairement à ce que soutient la Défense, cette mutation équivoque est relevante. Le tribunal n'est pas saisi d'une demande de reconnaissance d'un harcèlement dans le chef de Madame H. et ce n'est pas de cela qu'il s'agit. Le fait de muter l'épouse du requérant peut parfaitement, dans le contexte, être perçu tant par le requérant que par le tribunal comme une coïncidence plus que curieuse.

Un acte de harcèlement peut aussi survenir par répercussion. Il faut, mais il suffit, que l'acte commis sur un tiers ait une répercussion sur le plaignant.

5.2.2.4. La justification auprès de l'organisation syndicale

Il faut relever aussi que dans sa lettre du 24 septembre 2013, le général G. affirme, ce qui est inexact, un manque de personnel au 3^{ème} CRI de Liège.

Lors de son audition, le général G. n'a pas fait mystère du fait que bien qu'assumant la responsabilité de ce courrier, il n'en était pas personnellement l'auteur et n'avait pas une connaissance spécifique du cas du requérant.

Cette affirmation, inexacte, d'un manque de personnel au 3^{ème} CRI de Liège ajoute à la confusion autour de la mutation litigieuse.

5.2.2.5. Le traitement des demandes de congés

De manière succincte, le tribunal relève que le requérant a vécu de façon régulière un manque de traitement de ses demandes, par ailleurs légitimes, de congés.

Il semble, mais il n'est certes pas complètement établi, que ces demandes se soient heurtées à des silences ou à des délais déraisonnables de traitement comme il le relève dans son e-mail du 12 mars 2015 figurant en pièce 28 de son dossier.

Il pourrait s'agir d'un élément complémentaire dans un cadre généralement perturbé mais le tribunal ne peut non plus exclure un aléa frappant l'organisation en elle-même et se repercutant, dès lors, sur d'autres militaires.

5.2.2.6. Le rapport du conseiller en prévention

Comme l'ont relevé adéquatement les parties, le rapport couvre tant la période jugée par la cour du travail que par celle soumise au tribunal.

Le tribunal retient néanmoins certains éléments relevés par le conseiller en prévention.

Ainsi, dans nombre d'occurrences, il y a eu méprise dans les prises de position du requérant en tant qu'adjudant et dans celle de ce dernier en tant que délégué syndical. Dans cette dernière fonction, le requérant qui attirait notamment l'attention sur le respect des normes de sécurité a été perçu comme tatillon alors qu'il n'effectuait que sa mission légale.

De même, le conseiller en prévention voit une application à deux vitesses de certaines procédures dont celle, notamment, des mutations ordonnées pour des raisons de service mais aussi de culture militaire alors même que ceux qui donnent ces ordres ne mutent pas.

A ce propos, le conseiller en prévention relève qu'il y avait une rupture de confiance entre l'adjudant S. et le commandement et qu'il « *est compréhensible qu'il ait pu voir*

dans sa mutation un moyen pour l'unité de se débarrasser de lui »¹⁸.

Le conseiller en prévention relève aussi la spécificité du camp d'ELSENBORN vu sa localisation géographique qui peut rendre toute mutation dramatique en termes de vie de famille, de déplacements, ... et appelle la Défense à prendre en considération qu'une mutation de et vers ce camp prend une dimension différente que toute autre localisation dans le pays.

5.2.2.7. En synthèse

Ce qui précède constitue, dans le contexte très précis d'une situation extrêmement tendue et déjà qualifiée par une juridiction d'appel d'hyperconflit, des éléments suffisants pour présumer de l'existence de faits de harcèlement et inverser la charge de la preuve.

Le tribunal considère que la mutation de l'adjudant S., celle par répercussion de l'adjudant H., justifiées par des motifs inexacts, combinés à certaines tracasseries dont des traitements, notamment, incorrects de demandes de congés doit se lire dans le contexte relevé par le conseil en prévention à savoir une volonté de se débarrasser d'un gêneur.

Cette volonté existait en germe au cours de la précédente procédure, le tribunal relève notamment l'opinion du commandant GENTEN¹⁹ :

« son attitude en Sep 10 et Deb Fev, ces attaques non fondées via le syndicat sont une atteinte à la bonne ambiance et la confiance qui règne au sein du Pl Sp Tech.

Au point de vue Tvx, je n'ai jamais eu autant de bâtons dans les roues et ce... par mon propre Adj !

Je ne lui fais plus confiance.

Pour ces raisons, je demande donc l'éloignement de l'intéressé de mes Sv. »

Cette volonté a été mise en œuvre, dans le cadre de ce qui apparaît comme une sanction disciplinaire déguisée, à la faveur de l'issue de la procédure devant la cour du travail.

Il y avait, dès lors, à tout le moins opinion selon laquelle le requérant en faisait trop en sa qualité de délégué syndical, devenait gênant, et devait être écarté pour ce motif. C'est ce qui s'est produit.

5.2.3. La réplique de la Défense

¹⁸

¹⁹ pièce 10 du dossier de la défense, page 13

Après avoir rappelé les spécificités de l'armée, la possibilité de muter un délégué syndical pour raisons de service, la Défense retient des enquêtes les déclarations selon lesquelles la mutation était fondée sur des nécessités de service.

La Défense affirme que le requérant était excédentaire à Elsenborn.

Le tribunal l'ignore encore à ce stade, il constate néanmoins que la Défense reconnaît l'avoir muté à Liège où, selon les propres conclusions de cette dernière²⁰, il y avait un surnombre massif de personnel, 100 personnes pour 20 postes. Il est incohérent, dès lors, de soutenir dans le même temps que :

« Les nécessités du service au sein du 3ème CRI de Liège commandaient un surcroît de personnel ».

5.2.4. En conclusion

Le dossier du requérant révèle des faits d'une nature subtile. Il n'y a pas, en l'espèce, de faits qui pris, isolément, un par un, soient à ce point un comportement abusif que l'on puisse y voir, à chaque fois, un acte de harcèlement.

Chacun des faits, pris isolément, en l'espèce, n'est pas forcément constitutif de harcèlement. L'ensemble, néanmoins, apparaît comme un ensemble abusif de plusieurs conduites aboutissant à un acharnement sur la personne du requérant et par répercussion sur celle de son épouse.

Il y a, certes, place à une légère interprétation des faits mais le débat ne se noue pas exclusivement sur la charge de la preuve.

Le tribunal estime que le requérant rapporte par cinq éléments au moins la preuve de faits laissant présumer d'un harcèlement :

- la volonté, mise en sommeil un temps du fait d'une procédure en cours, de se défaire d'un gêneur
- une mutation précipitée à un moment très spécifique de la carrière du requérant
- la mutation concurrente de son épouse
- le fait que ces derniers aient été les deux seuls délégués syndicaux du camp d'Elsenborn à être mutés
- la réponse fondamentalement inexacte à l'interpellation de l'organisation syndicale

Le tribunal retient aussi que la Défense ne semble pas avoir tiré, avant la réintégration du requérant en juin 2016 voire même après, le moindre enseignement du rapport tout en nuances du conseiller en prévention.

Le tribunal estime aussi que la Défense ne rapporte pas la preuve contraire en se

²⁰ p.13

bornant, d'une part, à continuer à affirmer, sans le démontrer, les nécessités d'une mutation qui apparaît à tout le moins équivoque, et d'autre part, à stigmatiser le comportement procédural et professionnel du requérant.

Le tribunal constate, dès lors, que la Défense succombe à la charge de la preuve qui est sienne tandis que le requérant, pour sa part, rapporte des éléments tangibles qui vont au-delà de faits laissant présumer simplement d'un harcèlement.

L'action est dès lors fondée.

5.2.5. L'indemnisation

Le tribunal estime, sur ce point, que le débat sur l'indemnisation nécessite une courte mise en état complémentaire et de brefs débats. A ce stade, il apparaît peu judicieux de partir dans une mission d'expertise chronophage et coûteuse.

Il convient de rouvrir les débats sur ce qui précède à la première date utile pour une durée contenue de 30 minutes.

Le tribunal rappelle aux parties que si il leur a été impossible de transiger sur le fond du litige, une conciliation ou une médiation peut intervenir sur une partie de celui-ci telle que l'indemnisation du dommage.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Sur avis verbal conforme du ministère public.

L'action ayant été déclarée recevable.

La dit fondée dans la mesure ci-après.

Dit pour droit que Monsieur Didier S. a fait l'objet d'actes de harcèlement au sens de l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996.

En conséquence condamne l'État belge, ministère de la Défense, à payer au requérant, à titre provisionnel, la somme d'un euro.

Réserve les intérêts sur cette somme.

Réserve le surplus de la demande.

Prononce la réouverture des débats à la date du pour une durée de 30 minutes (fixer à 15 h. un jeudi)

Réserve les dépens.

**AINSI jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
composée de:**

**VAN PRAAG FABRICE,
HUSTINX GUY-MICHEL,
FIRQUET JEAN-MARIE,**

**Juge, président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,**

**Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
17/01/2019 par VAN PRAAG FABRICE, Juge, président la chambre, assisté de BOLLETTE
MARIE-CHRISTINE, Greffier,**

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,