

Rep.N°.

2009/894

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 22 AVRIL 2009.

4^{ème} chambre

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif

En cause de :

H Henri

Appelant au principal, intimé sur incident, représenté par
Me De Vos, avocat à Braine-L'Alleud.

Contre :

**SOCIETE DES TRANSPORTS INTERCOMMUNAUX
DE BRUXELLES (STIB)**, dont les bureaux sont établis à
1050 BRUXELLES, avenue de la Toison d'Or, 15 ;

Intimée au principal, appelant sur incident, représentée par
Me Coene, avocat à Bruxelles ;

★

★

★

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Vu la législation applicable et notamment :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

I. Le jugement

1. Monsieur H a saisi le tribunal du travail de Bruxelles d'une demande de condamnation de la Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles (ci-après la STIB) au paiement de :

- 31.967,01Euros à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 9 mois de rémunération ;
- 39.070,79 Euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire équivalente à 11 mois de rémunération ;
- 21.311,34 Euros à titre d'indemnité de protection telle que visée à l'article 32 tredecies § 4 de la loi du 4 août 1996 ;
- 1.250 Euros à titre d'indemnité pour préjudice moral ;
- 1.250 Euros de remboursement de frais de défense ;
- les intérêts de retards sur ces montants et la capitalisation des intérêts légaux sur l'indemnité compensatoire de préavis.

2. Par jugement du 4 décembre 2007, la 24^{ème} chambre du tribunal du travail de Bruxelles a déclaré la demande très partiellement fondée et a condamné la STIB à payer :

- les intérêts calculés au taux légal sur la somme de 31.967,01 Euros du 16 mars 2006 au 17 octobre 2006 ;
- 1.250 Euros à titre de frais de défense, augmentés des intérêts judiciaires.

Le tribunal a débouté Monsieur H du surplus de ses demandes et a condamné la STIB aux dépens, non liquidés par Monsieur F.

3. Il ne résulte pas du dossier que le jugement a été signifié.

II. L'appel et la procédure devant la Cour

4. Monsieur H a interjeté appel du jugement par une requête reçue au greffe le 14 mai 2008.

Les délais de procédure ont été fixés, de l'accord des parties, par une ordonnance du 4 juin 2008.

Des conclusions ont été déposées pour la STIB, le 25 juillet 2008. Des conclusions ont été déposées pour Monsieur H, le 3 octobre 2008. Des conclusions de synthèse d'appel ont été déposées pour la STIB, le 20 novembre 2008.

6. Monsieur H demande à la Cour de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la STIB à payer :

- 1.250 Euros à titre de frais de défense, augmentés des intérêts judiciaires ;

- les dépens qu'il liquide pour la première instance à 3.114,41 Euros (soit citation : 114,41 Euros et indemnité de procédure : 3000 Euros).

Monsieur H demande pour le surplus à la Cour de réformer le jugement et en conséquence de condamner la STIB à lui payer :

- 39.070,79 Euros à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 11 mois de rémunération ;
- 21.311,34 Euros à titre d'indemnité visée à l'article 32 tredecies § 4 de la loi du 4 août 1996 ;
- 1.250 Euros à titre d'indemnité pour préjudice moral ;
- les intérêts de retard et les intérêts judiciaires sur ces montants (pour les éléments de rémunération, exprimés en brut) ;
- la capitalisation des intérêts échus et impayés ;
- les dépens recouvrables étant l'indemnité de procédure et les frais de citation.

7. La STIB demande à la Cour de déclarer l'appel de Monsieur H non fondé et de le condamner aux dépens de l'instance, soit une indemnité de procédure égale à 3.000 Euros.

La STIB a également introduit un appel incident visant à ce que la Cour réforme le jugement en ce qu'il l'a condamnée à payer 1.250 Euros à titre de frais de défense.

8. Les conseils des parties ont été entendus à l'audience du 11 mars 2009.

La Cour a également entendu, à propos de la demande d'indemnité fondée sur l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996, l'avis de Madame G. COLOT, substitut général, suggérant à la Cour de conclure à l'existence de faits de harcèlement.

L'affaire a été prise en délibéré après que les parties aient répliqué à cet avis.

III. Faits et antécédents

9. Monsieur H est entré au service de la STIB, en qualité de commis auxiliaire de direction, le 1^{er} septembre 1977.

En date du 1^{er} juillet 1986, Monsieur H a réussi l'examen de sous-chef de bureau.

Du 1^{er} avril 1990 au 18 juillet 2004, Monsieur H a été détaché dans différents cabinets Ministériels ainsi qu'au sein de l'administration communale de Molenbeek-Saint-Jean, sa rémunération restant à charge de la STIB (voir conclusions de Monsieur H , p. 3).

10. Le 2 septembre 2004, Monsieur H a adressé une note au directeur général de la STIB pour lui « *communiquer son étonnement et son désarroi quant à la manière dont se passe son retour à la société* » (voir son

dossier complémentaire d'appel, pièce IX). Il évoquait dans cette lettre, notamment, « le refus de sa candidature pour le poste de responsable de la cellule prévention » et le fait qu'il est « promené d'un bureau à l'autre, sans localisation précise et affublé d'une tâche confiée notamment à des étudiants... ».

11. Monsieur H a été en incapacité de travail, du 8 septembre au 8 novembre 2004, du 1^{er} au 24 décembre 2004, du 22 mars au 4 avril 2005, du 18 avril au 6 mai 2005 (voir pièce 6 du dossier de la STIB).

12. Le 25 avril 2005, le Docteur Marc Lemmens a établi un certificat médical destiné au conseiller en prévention psychologue de la STIB. Il indique avoir régulièrement examiné Monsieur H depuis septembre 2004 et avoir constaté « qu'il présente plusieurs problèmes médicaux chroniques en rapport direct avec ses conditions de travail qu'il juge inadaptées et dévalorisantes ».

13. Le 27 avril 2005, Monsieur H a déposé plainte pour harcèlement entre les mains du Conseiller en prévention, contre le directeur des ressources humaines, Monsieur Philippe L.

Dans cette plainte (voir p. 5), Monsieur H évoque en particulier le fait qu'il n'exerce pas une fonction qui corresponde à son profil, Monsieur L l'ayant affecté à des fonctions subalternes au service Recrutement qui dépend directement de son autorité.

Les griefs articulés contre Monsieur L ont été développés comme suit (pages 5 et 6 de la plainte) :

« L'attitude de Monsieur L à mon égard est sans conteste agressive :

- menace de préavis : je rencontre des personnes qui me déclarent inapte à la fonction temporaire proposée (ex : Mme R me propose la place de « planificateur » de rendez-vous pour le service stratégie clients. J'ai rencontré le correspondant RH de ce service qui lui a dit qu'étant donné que je n'étais pas parfait bilingue, je ne pouvais pas postuler pour ce poste). Malgré cela, M. L prétend une mauvaise volonté de ma part et, par téléphone, me menace de préavis si je n'accepte pas le poste, malgré le fait que je ne l'ai pas refusé... d'ailleurs, je m'y suis présenté le lendemain.

- le docteur Joly m'a dit que M. L son supérieur hiérarchique, a de sérieux doutes quant à ma maladie. Alors que celle-ci a été confirmée par tous les contrôles médicaux et également par ceux effectués par le docteur Joly. Je dispose d'ailleurs de tous les documents qui démontrent que des médecins ont tous marqué leur accord sur la justification de ma maladie et des périodes y afférentes.

- Monsieur L m'a tenu des propos mensongers sur la qualité de mon travail : je prends des heures de tables injustifiées, je donne des

coups de téléphone intempestifs... je reprends une de ses phrases qu'il ma dites au téléphone : « j'ai besoin de gens qui travaillent moi ! ». Ces propos ont été tenus au téléphone.

M. L fait délibérément preuve d'aucune initiative et ne réagit pas pour trouver une solution à mon problème professionnel. Depuis le début du mois de juillet et à l'exception du rendez-vous sollicité, à aucun moment il ne m'a convoqué dans son bureau pour trouver une solution – le poste initial à la prévention excepté – ou me faire une proposition concrète d'affectation. Et ce, malgré de nombreux rappels et interventions de plusieurs personnes, voire de personnalités (...)

J'ai posé 5 actes de candidature à des postes qui semblaient correspondre à mon profil (responsable prévention, au NIR pour remplacer M. E les réponses aux questions parlementaires, attaché culturel et responsable marketing métro). Ils ont tous été acceptés dans un premier temps, mais refusés ensuite. M. L, en tant que Directeur des ressources humaines et le plus haut responsable du Recrutement, est donc responsable de cet état de fait.

Conséquence principale de cette situation : dépression nerveuse ou prise de congés quasi toutes les semaines.

Le service médical, qui dépend de M. L, me fait subir des contrôles médicaux très fréquents (...)

Promesses non tenues lors de visites au Contrôle médical, chez le Docteur Joly qui me transmettait les messages, disait-il, de M.L ; le Dr Joly me disait que je devais y mettre du lien et reprendre le travail. Qu'à ce moment-là, il y aurait des propositions. M. L souhaitait donc me voir reprendre anticipativement le travail pour me faire des propositions. A deux reprises, j'ai accepté en voulant montrer ma bonne volonté. A chaque fois, il n'y avait pas de proposition à la clé et je me retrouvais à l'accueil du service recrutement, qui dépend de M. L. »

En conclusion de sa plainte, Monsieur H' écrivait (pages 6-7) :

« Pas de fonction qui corresponde à mon profil depuis huit mois et affectation à des tâches subalternes, parfois humiliantes, attitude agressive, menace de préavis, mise en doute de la véracité de ma maladie, propos mensongers sur la qualité de mon travail, manque délibéré d'initiatives, cinq candidatures refusées, dépression nerveuse, contrôles médicaux anormalement fréquents, promesses non-tenues et violation du secret médical sont autant de raisons qui me poussent à déposer cette plainte pour harcèlement à l'encontre du principal responsable de cette situation, à savoir Monsieur Philippe L directeur des ressources humaines de la STIB.

Cette situation, que je ne m'explique pas, sinon par une hostilité à mon égard, due peut-être à mon profil politique ou à mon homosexualité. L'attitude de M. L ne vise qu'à me voir quitter

la STIB de mon propre chef alors que j'en fais partie depuis bientôt 28 ans.

Je précise par ailleurs que les propositions de fonction faites étaient des propositions temporaires à l'exception d'une seule dont ni le profil ni la fonction n'ont été confirmées.

Pour autant qu'une confiance respectueuse puisse être restaurée, il va de soi que mon attente légitime est que l'employeur me trouve une fonction qui corresponde réellement à mon profil et à l'expérience que j'ai accumulée durant les quinze années passées à la Région bruxelloise. Je précise que dans l'exercice de mes fonctions, je n'ai cessé de progresser et de démontrer ma compétence, mon sens des responsabilités, mon assiduité et ma régularité. Mes supérieurs hiérarchiques de l'époque peuvent en attester. »

14. Le conseiller en prévention a écrit à la STIB le 27 avril 2005 pour signaler l'existence de la plainte déposée par Monsieur H à l'encontre de Monsieur Philippe L

15. Monsieur H a été en incapacité de travail du 30 mai au 4 décembre 2005. Il a été l'objet d'une décision de fin d'incapacité de travail, prise par le médecin-conseil de sa mutuelle le 28 novembre 2005.

16. Le rapport du conseiller en prévention a été envoyé à la STIB le 7 décembre 2005. Il précise notamment :

« (...) A la lumière des perceptions de chacun, nous ne pouvons pas conclure à des comportements de type violents de M. L envers M. H au motif qu'aucun élément ne nous permet de sortir de chaque perception. Chacun nous semble avoir un point de vue défendable.

La lecture de l'audition de M. L met en lumière qu'il estime que plusieurs propositions ont été faites à M. H. Selon M. L l'issue en a chaque fois été négative soit parce que M. H refusait la proposition, soit parce que le responsable estimait qu'il ne remplissait pas les conditions nécessaires (bilinguisme par ex.).

M. H quant à lui, constate que cette période de recherche d'une fonction adéquate se prolonge et le vit très difficilement. Il nous précise par ailleurs que les fonctions proposées étaient des fonctions précaires (durée limitée ou inadéquate par rapport aux compétences) et nous informe qu'il n'a jamais refusé de proposition.

Conclusions

Sur base de l'ensemble des éléments discutés préalablement et portés à notre connaissance, nous pensons que M. H a été l'objet de « souffrance relative sur le lieu de travail ».

Par conséquent, nous ne pouvons pas reconnaître la présence de harcèlement moral ou de violence dans le chef de Monsieur L. Nous n'avons pas suffisamment d'éléments pour nous prononcer ».

17. Le 12 décembre 2005, la STIB a proposé une fonction dans la cellule ALSA du département Contrôle et Sûreté. Il était précisé que « le membre du personnel aura pour fonction le traitement administratif des activités du département pour que la société puisse prendre des décisions en matière de fraude et de sécurité sur le réseau sur base de chiffres objectifs. Le membre du personnel sera amené à contrôler, corriger et encoder tous rapports d'intervention et d'activités, fournir un rapport récapitulatif journalier, traiter la correspondance du département, suivre et collaborer aux projets afin d'améliorer le reporting pour simplifier le travail administratif du personnel de terrain, ... ».

Par lettre du 14 décembre 2005, la STIB a acté le refus de Monsieur H d'accepter cette fonction.

18. Par lettre du 23 décembre 2005, Monsieur H a donné sa version des faits, a confirmé son refus de signer la proposition de convention qui lui a été soumise et a indiqué qu'il revenait à la STIB de lui « proposer une fonction qui corresponde à son profil et niveau de compétence ».

Monsieur H a été en incapacité de travail du 27 décembre 2005 au 27 janvier 2006.

19. Monsieur H a été licencié le 8 février 2006.

Le jour-même, les parties ont signé un document intitulé quittance, dans lequel il est, notamment, précisé que « les parties ont convenu d'une durée de préavis de 18 mois ».

La moitié de l'indemnité compensatoire de préavis a été versée le 16 mars 2006.

Le solde a été payé le 17 octobre 2006.

IV. Discussion

§ 1. Intérêts découlant du paiement tardif de l'indemnité compensatoire de préavis

20. Le tribunal a condamné la STIB à payer les intérêts calculés au taux légal sur la somme de 31.967,01 Euros du 16 mars 2006 au 17 octobre 2006. La STIB n'a pas fait appel de cette condamnation (voir ses conclusions de synthèse d'appel, p. 20).

En page 11 de ses conclusions d'appel, Monsieur H estime, à juste titre, que par application de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération, les intérêts sont dus de plein droit à compter de la date d'exigibilité, soit à compter du licenciement.

Il a donc également droit aux intérêts légaux, pour la période du 8 février 2008 au 15 mars 2006, sur le montant brut de 31.967,01 Euros qui a été versé le 15 mars 2006.

§ 2. Complément d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 11 mois de rémunération

21. La STIB a versé une indemnité compensatoire de préavis égale à 18 mois de rémunération. Monsieur H estime que le préavis convenable à prendre en considération aurait dû être de 29 mois. Il sollicite par conséquent une indemnité complémentaire égale 11 mois de rémunération. La STIB lui oppose le document signé le 8 février 2006.

22. Le document signé par Monsieur H le 8 février 2006, est rédigé comme suit :

« Quittance

Préambule

Le 8 février 2006, la STIB met fin au contrat de travail qui le liait à Monsieur Henri H aucun poste correspondant au profil de Monsieur H n'étant disponible à terme après une absence de longue durée. Les parties ont convenu d'une durée de préavis de 18 mois.

Quittance

Je soussigné Henri H. domicilié (...), reconnais recevoir de la STIB la somme de 38.181,98 Euros correspondant au montant net de l'indemnité compensatoire de préavis (18 mois).

Je reconnais que la présente quittance est conforme aux termes convenus »

23. L'article 82, § 2 et § 3 de la loi du 3 juillet 1978 précise :

« § 2. Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 27.597 EUR (montant en vigueur en 2006), le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.(...)

§ 3. Lorsque la rémunération annuelle excède 27.597 EUR (montant en vigueur en 2006), les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment ou le congé est donné, soit par le juge.

Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au § 2, alinéas 1er et 2. (...) ».

En l'espèce, Monsieur H a marqué son accord sur la durée du préavis à prendre en considération après que le congé ait été donné.

Il résulte en effet du préambule du document qu'il a signé qu'il savait à ce moment-là que la STIB avait mis fin au contrat de travail.

L'accord donné sur la durée de 18 mois est conforme à l'article 82, §3 de la loi du 3 juillet 1978.

Au regard de cette disposition, il est indifférent que le licenciement ait été confirmé par une lettre recommandée que Monsieur H n'a reçue qu'ultérieurement ou encore qu'il ait été précisé que Monsieur H reste en service jusqu'à la fin de la journée du 8 février 2006.

En effet, ce qui conditionne la validité de l'accord ce n'est pas qu'il ait été donné après que les relations de travail aient pris fin, mais qu'il ait été formulé après que le congé (qui n'est soumis à aucune forme) ait été donné.

24. C'est vainement que Monsieur H se prévaut de l'article 42 de la loi du 3 juillet 1978.

Selon cet article, la « quittance pour solde de tout compte remise par le travailleur dès le moment où le contrat prend fin, ne signifie pas qu'il renonce à ses droits ».

L'article 12 de la loi du 12 avril 1965 précise dans le même sens que la quittance ne vaut que comme accusé de réception.

Mais, « le travailleur qui, à la fin de son contrat de travail, délivre une quittance pour solde de tout compte peut simultanément renoncer à ses droits ou conclure une transaction, mais cette renonciation ou cette transaction doit être stipulée en des termes distincts de la quittance pour solde de tout compte » (Cass. 7 mars 1988, Pas 1988, I, p. 809 ; Cass. 10 mars 1976, J.T.T. 1976, p. 291).

En l'espèce, le document signé le 8 février 2006 n'est pas une véritable « quittance pour solde de tout compte ». La STIB ne prétend d'ailleurs pas que sur base de ce document, elle était libérée de tout paiement à compter du 8 février 2006.

Par ailleurs, c'est de manière distincte et en des termes spécifiques que Monsieur H a indiqué que les parties étaient d'accord sur la durée de 18 mois de préavis.

25. C'est à tort que Monsieur H soutient actuellement que son consentement a été vicié par une violence morale.

En règle, la violence morale n'est un vice de consentement que si elle est déterminante du consentement, est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, fait naître la crainte d'un mal considérable et est injuste ou illicite (voir H. De Page, *Traité Élémentaire de droit civil belge*, T. I, n°60, p. 75).

En l'espèce les éléments constitutifs de la violence morale ne sont pas rapportés par le seul fait que Monsieur H aurait été dans une situation de « fragilité psychologique » (ce qui n'est pas démontré), n'aurait pas bénéficié d'un délai de réflexion suffisant et aurait été confronté à un employeur assisté « d'auditeurs, internes comme externes, avisés et routiniers » (ce qui n'est pas non plus démontré).

Enfin, l'accord donné par Monsieur H ne peut être remis en cause par le seul fait qu'une partie de l'indemnité convenue n'a pas été payée immédiatement.

26. En conséquence, c'est à juste titre que le premier juge a décidé qu'en signant le document avec la mention « lu et approuvé », Monsieur H ne peut plus exiger le paiement d'une indemnité complémentaire de préavis. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

§ 3. Indemnité de protection prévue par l'article 32tredecies e la loi du 4 août 1996

Principes et dispositions légales applicables

27. Selon l'article 32ter, 2° de la loi du 4 août 1996 tel qu'applicable avant sa modification par la loi du 10 janvier 2007, on entend par

« harcèlement moral au travail : les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant 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 »

Il résulte des travaux préparatoires qu'en ce qui concerne la définition du harcèlement moral au travail, « l'accent est particulièrement mis sur les deux éléments constitutifs du harcèlement moral à savoir l'abus de droit et la répétition de cet abus dans le temps » (Rapport de la commission, Doc. Parl. Ch., sess. 50, n° 1583/05, p. 8-9)

L'article 32 *nonies* de la loi du 4 août 1996, prévoit que le travailleur qui s'estime victime d'actes de harcèlement peut adresser une plainte au conseiller en prévention ou aux personnes de confiance qui l'assistent ou encore aux « fonctionnaires chargés de la surveillance »¹.

28. L'article 32 tredecies de la loi, tel qu'en vigueur avant son remplacement par l'article 13 de la loi du 10 janvier 2007, prévoit une

¹ Division du contrôle de base de la Direction Générale Contrôle et Bien-Être au travail du SPF Emploi, travail et concertation sociale, anciennement dénommée Inspection médicale.

protection contre le licenciement en faveur du travailleur qui a déposé une plainte motivée dénonçant des faits de harcèlement :

« § 1er. L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, soit auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance ou pour lequel ces fonctionnaires sont intervenus, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre, ne peut pas mettre fin à la relation de travail, ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

§ 2. La charge de la preuve des motifs visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

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

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 4. A défaut de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, suivant la demande visée au § 3, alinéa 1er, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1er, l'employeur payera au travailleur, une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 5 . L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte visée au § 3, alinéa 1er :

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

2° lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du § 1er qui dans le chef du travailleur constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme;

3° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1er. (...) ».

Avant la réforme de 2007, l'indemnité de protection était subordonnée à une

demande de réintégration sauf dans les trois cas visés au paragraphe 5 (voir en ce sens, J-Ph. Cordier et P. Brasseur, « Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits ... », Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2009/1, p. 311).

29. En ce qui concerne les faits de harcèlement, la loi prévoit une répartition de la charge de la preuve entre les parties.

Selon l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996, « 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 ».

La victime ne doit donc pas apporter la preuve complète des faits de harcèlement. Elle doit toutefois établir, c'est-à-dire prouver, des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement.

Il ne suffit donc pas qu'elle allègue des faits sans les prouver pour que la partie adverse soit tenue de démontrer que les allégations sont inexactes (voir en ce sens, C.T. Anvers, 21 décembre 2005, Chron. D. S., 2008, p. 732).

Application dans le cas d'espèce

30. Monsieur H a déposé une plainte auprès du Conseiller en prévention. Toutefois, après le licenciement il n'a pas sollicité sa réintégration.

Il ne peut donc prétendre à l'indemnité forfaitaire sur base du paragraphe 4 de l'article 32 tredecies, mais seulement sur base du paragraphe 5. Pour qu'il ait droit à l'indemnité, il faut donc que la Cour retienne l'existence de faits de harcèlement.

Monsieur H écrit d'ailleurs lui-même en page 12 de ses conclusions qu'il n'est pas question de vérifier si le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à la plainte mais si « des faits sont constatés qui font présumer l'existence d'un harcèlement moral ».

31. En l'espèce, Monsieur H épingle comme faits permettant de présumer l'existence du harcèlement moral, ceux qu'il avait mentionnés dans sa plainte ainsi que le fait qu'à différentes reprises la STIB a tenté d'obtenir le retrait de la plainte.

Force est, tout d'abord, de constater que les faits allégués dans la plainte, soit ne font pas l'objet d'un début de preuve suffisant, soit ne permettent pas de présumer l'existence du harcèlement :

- Monsieur F n'établit pas que Monsieur I l'aurait à différentes reprises menacé de préavis (par téléphone);

- il n'établit pas que Monsieur L doutait de la réalité de sa maladie et qu'il a tenu des propos mensongers sur la qualité de son travail ;
- il affirme mais n'établit pas que Monsieur L a refusé des propositions d'affectation² qui dans un premier temps avaient été acceptées ;
- il affirme mais n'établit pas qu'à la demande de Monsieur L , le médecin-contrôleur l'aurait invité à reprendre anticipativement le travail « avec une proposition d'affectation à la clé » ;
- en soi, le fait que l'incapacité de travail ait, à différentes reprises, été contrôlée ne constitue pas un fait qui permet de présumer l'existence du harcèlement. Compte tenu de la fréquence des absences, il était tout à fait normal que la STIB en contrôle la réalité. Monsieur H n'apporte aucun élément de preuve permettant de supposer qu'il aurait été contrôlé de manière plus fréquente que ce qui se fait généralement dans l'entreprise.

Par ailleurs, il est tout à fait inexact que la STIB n'a délibérément fait preuve d'aucune initiative pour trouver une affectation qui convienne à Monsieur H .

Monsieur H reconnaît lui-même que pas moins de 11 affectations ont été envisagées (voir son courrier du 23 décembre 2005).

Sans doute a-t-il considéré que la plupart de ces affectations ne correspondaient pas à son profil et qu'elles ne tenaient pas suffisamment compte « *de l'expérience ... accumulée durant les quinze années passées à la région bruxelloise* » (voir à ce sujet la plainte au conseiller en prévention, p. 7).

En droit, toutefois, Monsieur H n'établit pas sur quelle base la STIB aurait été tenue d'avoir égard à l'expérience acquise pendant les périodes de suspension de l'exécution de son contrat de travail et aurait été tenue de l'affecter à une fonction d'un niveau plus élevé que la fonction de simple employé administratif qu'il occupait avant que ne débutent les divers détachements dont il a bénéficié.

Ainsi, par exemple, la Cour n'aperçoit en quoi la fonction d'employé administratif du Bureau ALSA qui a été proposée en dernier lieu à Monsieur H (voir description reprise en pièce 6.1 de son dossier), n'était pas acceptable.

Enfin, l'existence du harcèlement ne pourrait être retenue sur base uniquement du fait qu'à différentes reprises la STIB a souhaité qu'en cas

² Selon la plainte, il s'agirait des affectations suivantes : responsable prévention, NIR pour remplacer M. E , responsable des réponses aux questions parlementaires, attaché culturel et responsable marketing métro....

d'accord sur une nouvelle affectation, la plainte soit retirée. Il était légitime qu'en cas d'accord, le directeur des ressources humaines soit mis « hors cause ».

32. En l'espèce, rien ne permet de présumer l'existence de faits de harcèlement. Pour autant que de besoin, la Cour se réfère donc au rapport du conseiller en prévention qui a conclu à l'absence de faits de harcèlement. La demande d'indemnité n'est pas fondée.

§ 4. Dommage moral

33. Le dommage découlant du paiement tardif de l'indemnité compensatoire de prévis est couvert par l'allocation d'intérêts de retard au taux légal (voir ci-dessus, § 1). Monsieur H ne peut prétendre à un dommage moral additionnel, dont au surplus, il ne démontre pas la réalité.

§ 5. Dépens et appel incident de la STIB en ce qui concerne les frais de défense

34. Le Tribunal a condamné la STIB à payer des frais de défense à concurrence de 1.250 Euros.

La Cour est saisie d'un appel sur ce point.

Comme indiqué ci-dessous (point 35), c'est à juste titre que la STIB se réfère à l'article 1022 nouveau du Code judiciaire.

35. Le jugement a été prononcé avant l'entrée en vigueur de la loi du 21 avril 2007 (fixée au 1^{er} janvier 2008 par l'article 10 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007).

Il résulte de l'article 13 de la loi du 21 avril 2007, que les articles 1 à 12 de cette loi sont applicables « *aux affaires en cours au moment de leur entrée en vigueur* ».

On a relevé que le texte légal vise les affaires en cours et non l'instance (voir J-Fr van Drooghenbroeck et B. De Coninck, « La loi du 21 avril 2007 sur la répétibilité des frais et honoraires d'avocat », J.T. 2008, p.56, n° 96).

En conséquence, s'il est saisi d'un appel portant sur le dispositif d'un jugement ayant statué sur la question des frais et honoraires d'avocat, le juge d'appel doit faire application de la nouvelle loi pour l'ensemble de l'affaire, y compris pour la première instance.

Le juge d'appel ne peut donc plus faire application de la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation et allouer des frais de défense.

En effet, le dernier alinéa du nouvel article 1022 du Code judiciaire précise « *qu'aucune partie ne peut être tenue au paiement d'une indemnité pour*

l'intervention de l'avocat d'une autre partie au-delà du montant de l'indemnité de procédure ».

Il y a donc lieu :

- de réformer le jugement en ce qu'il a accordé à Monsieur H une indemnité pour frais de défense ;
- de calculer les indemnités de procédure, pour chaque instance, sur base de l'arrêté royal du 26 octobre 2007.

36. Le premier juge a mis les dépens de première instance à charge de la STIB. Il a, à juste titre, eu égard au fait qu'à la date de la citation introductive d'instance une partie significative de l'indemnité compensatoire de préavis que la STIB s'était engagée à payer, n'avait pas encore été réglée.

L'appel de Monsieur H est très largement non fondé. L'appel incident de la STIB est fondé. Les dépens d'appel seront donc partagés. Ils seront mis à charge de Monsieur H à concurrence des $\frac{3}{4}$ et de la STIB à concurrence de $\frac{1}{4}$.

**Par ces motifs,
La Cour du Travail,**

Statuant après avoir entendu les deux parties et l'avis non confirmé du Ministère public,

Reçoit l'appel principal et l'appel incident ;

Déclare l'appel principal très partiellement fondé et l'appel incident fondé ;

Emendant le jugement, dit que :

- Monsieur H a également droit aux intérêts légaux, pour la période du 8 février 2008 au 15 mars 2006, sur le montant brut de 31.967,01 Euros qui a été versé le 15 mars 2006 ;
- Monsieur H n'a pas droit à une indemnité de 1.250 Euros à titre de frais de défense augmentés des intérêts judiciaires

Confirme le jugement pour le surplus en ce compris en ce qu'il met les dépens de première instance à charge de la STIB ;

Liquide les dépens de première instance de Monsieur H à 3.114,41 Euros (soit citation : 114,41 Euros et indemnité de procédure : 3000 Euros).

Partage les dépens d'appel, liquidés à 3.000 EUR à titre d'indemnité de procédure ;

Met ce montant à charge de Monsieur H à concurrence de $\frac{3}{4}$ et à charge de la STIB à concurrence de $\frac{1}{4}$.

Ainsi arrêté par :

J.F. NEVEN Conseiller

Y. GAUTHY Conseiller social au titre d'employeur

G. OSTACHKOV Conseiller social au titre d'employé

Assistés de C. HARDY Greffier



C. HARDY



G. OSTACHKOV



Y. GAUTHY

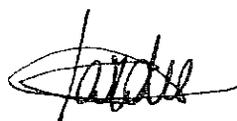


J.F. NEVEN

et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le vingt-deux avril deux mille neuf, où étaient présents :

J.F. NEVEN Conseiller

C. HARDY Greffier



C. HARDY



J.F. NEVEN