

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

2^e chambre - audience publique du vendredi 13/11/2009

JUGEMENT

R.G. n° 03/64743

Aud. n°

Contrat de travail

Contradictoire art. 747§2 CJ
RDD

Rép. n°09/ 023098

EN CAUSE :

Madame Dorothée D.

demanderesse, comparaissant en personne assistée par Me Sandra CALA loco
Me Mireille JOURDAN, avocats dont le cabinet est sis rue Lesbroussart, 89 à
1050 Bruxelles ;

CONTRE :

L'ASBL ATOUTS JEUNES

dont le siège social est établi chaussée de Gand, 431 à 1080 Bruxelles,
défenderesse, demanderesse en intervention et garantie comparaissant par Me Maurice
HENRARD, avocat dont le cabinet est sis rue Defacqz, 125/16 à 1060 Bruxelles ;

ET CONTRE :

Monsieur Raphaël V.

défendeur en intervention et garantie, partie défaillante ;

Le Tribunal, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

Vu le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail ;

Vu les pièces de la procédure et notamment :

La citation de la demanderesse signifiée en date du 25 septembre 2003.

Les conclusions ampliatives et de synthèse de la partie défenderesse déposées le 31 octobre 2007.

Les troisièmes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées le 13 mars 2009.

Vu l'absence de conciliation entre parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 14 septembre 2009 ;

Vu les dossiers déposés par chacune des parties ;

I. Rappel des faits principaux

1. Mademoiselle D a été engagée en qualité d'assistante sociale le 22 juin 2001 par l'ASBL défenderesse qui est un service spécialisé d'aide à la jeunesse en milieu ouvert.
Quelques jours plus tard, le 28 juin 2001, était engagé son collègue, Monsieur Dominique B en qualité d'éducateur.
Peu de temps encore après était engagée une troisième employée, Madame B également en qualité d'assistante sociale.
2. Les trois membres de cette équipe travaillaient sous la responsabilité d'un Directeur, Monsieur Raphaël V
3. En raison de la dégradation du climat de travail, Monsieur B a pris contact avec l'Inspection médicale de l'Administration de l'hygiène et de la médecine du travail ; celle-ci a accusé réception de son courrier le 13 février 2002.
4. Par courrier du 25 février 2002, Madame P , secrétaire permanente à la CNE, a interpellé le président de l'ASBL défenderesse dans les termes suivants :

« Je me permets de prendre contact avec vous concernant la situation problématique qui connaît le personnel d'Atouts jeunes.

En date du 4 février 2002, Mr. B vous a fait parvenir un courrier concernant une lettre qu'il avait adressée à Monsieur V

Celle-ci avait pour objectif de clarifier une situation entre les deux intéressés. Depuis ce courrier, la situation ne s'est guère améliorée.

En effet, en tant que professionnel, le personnel s'inquiète chaque jour de l'évolution du service. Les conditions matérielle et relationnelle ne sont pas

propices à un accomplissement efficace et effectif de leur travail, des missions de l'ASBL »

En ce qui concerne la concluyente, Madame P. devait relever que :

« Mlle D. elle, a eu vent d'une somme de 35.000 fb que Monsieur V a justifié comme étant un remboursement qu'il lui devait. Sur l'honneur et par respect pour l'ASBL, elle conteste ce remboursement et n'a jamais eu le bénéfice d'une telle somme (...) »

5. En date du 28 février 2002, le Président de l'ASBL, Monsieur de F., a répondu que *« ... il a été mis au courant des diverses péripéties (et) des dissensions ponctuelles intervenues récemment entre Messieurs V et B .. »* et qu'il croit *« savoir que le dialogue entre eux a repris sur des bases plus directes, moins formelles, et qu'ils essayent ensemble de trouver un terrain d'entente plus harmonieux dans le but de remplir efficacement les objectifs impartis à l'ASBL (...) »*

A propos de Mademoiselle D., il précisait ceci : *« ...Pour ce qui concerne Mademoiselle D. vous me permettrez de ne pas m'attarder à des rumeurs (« vent de ») dont la vérification reste toujours aléatoire, quand bien même elle serait possible. Sachez, cependant, que la situation comptable a été examinée. Elle ne révèle pas d'anomalies et ne reflète pas les insinuations que vous rapportez (...) »*

6. Suite aux contacts de Monsieur B. avec l'Inspection médicale, le dossier fut transmis à une inspectrice, Docteur GUYOT, laquelle, selon les dires de Mademoiselle D. organisa une rencontre entre elle-même et son collègue en date des 8 et 18 mars 2002.
7. Le 2 avril 2002, Monsieur B. et Madame L. ont déposé plainte pour harcèlement entre les mains du Conseiller en prévention. Cette plainte était dirigée contre Monsieur V., directeur d'ATOUTS Jeunes.

Cette plainte précise ce qui suit :

« Depuis juin 2001 (date de notre entrée en fonction), nous sommes sujets à une pression institutionnelle constante faite de menaces, contrôle abusif. Notre équipe (trois travailleurs sociaux, éducateur et assistantes sociales) fait l'objet d'interpellations déplacées, malvenues et tentatives de désolidarisation. Cela engendre un malaise, un climat ne permettant pas un épanouissement professionnel et personnel. Il s'agit pour nous clairement de harcèlement moral ».

8. A partir du 17 avril 2002 Mademoiselle D. a été en incapacité de travail. Elle ne reprendra plus ses activités au sein de l'ASBL défenderesse. Dans un certificat du 24 juin 2002, le médecin traitant de Mademoiselle D. attestait que : *« cette patiente me consulte depuis avril 2002 pour*

déstabilisation psychologique induisant divers symptômes pour lesquels on peut citer insomnies, anxiété, irritabilité. D'après la patiente, ces problèmes seraient liés à un harcèlement moral dans le milieu professionnel. »

9. Par courrier du 26 mai 2002, Monsieur B _____ a indiqué au Conseiller en prévention qu'il maintenait sa plainte.

Il a joint à ce courrier une note du 23 mai 2002 précisant certains faits récents, ainsi que la copie d'un mémo de Monsieur V. _____ relatif aux horaires.

Monsieur E _____ a été licencié le 24 mai 2002 moyennant un préavis de 3 mois prenant cours le 1^{er} juin 2002.

10. Par une lettre du 10 juin 2002, le Conseiller en prévention a confirmé l'entretien qu'il avait eu avec le président de l'ASBL.

Dans ce courrier, il indiquait que la plainte pour harcèlement lui paraissait fondée car :

- les comportements qui lui ont été rapportés paraissent abusifs : il s'agit d'intimidations systématiques, de menaces de préavis régulières, de courriers ouverts ou détournés, de modifications d'horaires répétés, de demandes de certificats médicaux ou de bonne vie et mœurs en-dehors du contexte,...
- ces conduites ont un caractère répétitif et s'aggravent avec le temps ;
- elles induisent progressivement une situation de travail intenable et insupportable nuisant à l'intégrité psychique et physique des personnes employées et qui finit par mettre en péril leur emploi, ce qui s'est produit pour Mr B _____ puisqu'il a été licencié en mai.

Le Conseiller en prévention a proposé une mission de médiation auprès de Monsieur V _____ afin qu'il puisse s'exprimer sur la situation et qu'il puisse être mis fin à la situation psychologique intenable des employés de l'ASBL.

11. Par courrier du 28 juin 2002, le Président de l'ASBL a réfuté les différents éléments retenus par le Conseiller en prévention.

12. Par courrier du 1^{er} juillet 2002, Mademoiselle D _____ fit savoir au Conseiller en prévention qu'elle maintenait sa plainte pour harcèlement. Son collègue, Monsieur B _____, fit de même par courrier du 29 juin 2002.

Par courrier du 4 juillet 2002, le Conseiller en prévention a proposé à l'ASBL de rencontrer Monsieur V _____ afin de voir avec lui quelles mesures concrètes peuvent être prises concernant Mademoiselle D _____, en congé de maladie, et Monsieur B _____, en préavis.

Le président du Conseil d'administration a accusé réception de cette lettre, le 29 juillet 2002, en indiquant qu'elle serait traitée par le conseil d'administration à la mi-septembre. Par lettre du 19 novembre 2002, il indiquera que le Conseil d'administration a décidé de ne pas donner suite à la proposition d'intervention du Conseiller en prévention.

13. Le Conseiller en prévention a, le 19 juillet 2002, fait rapport à l'intention de l'Inspection médicale du SPF Emploi.
Il s'exprimait comme suit :

« Conformément à la loi du 11/06/2002 sur le harcèlement moral, sexuel et la violence au travail, et en tant que psychologue Conseiller en prévention du SEPP MRS-FAMED I auprès duquel est affiliée l'ASBL Atouts Jeunes, j'ai le regret de devoir vous adresser copie du dossier concernant deux plaintes pour harcèlement moral que j'ai reçues de Mr B et de Melle D. le 29/03/2002 à l'encontre du directeur de l'ASBL, Mr V. Sur les 3 personnes de cette institution d'aide à la jeunesse, deux ont décidé de porter plainte, la 3^{ème} étant en période d'essai. L'un des deux personnes ayant porté plainte a reçu un préavis de 3 mois le 25/05/2002, juste avant la mise en vigueur de la loi. »

14. Mademoiselle D. a donné sa démission de ses fonctions au sein de l'ASBL défenderesse par lettre du 23 août 2002 moyennant un préavis d'une durée de 6 semaines prenant cours début septembre 2002.
Les relations de travail prendront effectivement fin le 30 septembre 2002 après que Mademoiselle D ait obtenu de pouvoir mettre fin anticipativement à son préavis afin de lui permettre de commencer une nouvelle activité professionnelle à partir du 1^{er} octobre 2002.

En date du 4 novembre 2002, le Dr GUYOT de l'inspection Médicale adresse un courrier au Président de l'ASBL, signalant son intervention et demandant de le rencontrer :

« En tant que médecin inspectrice du travail auprès du Ministère de l'emploi et du Travail, j'ai été chargée d'instruire le dossier concernant l'ASBL Atouts Jeunes.

Lors de l'étude attentive de ce dossier et de ses annexes, je vous avoue avoir rencontré de nombreuses situations complexes et litigieuses ce que confirment les témoins que j'ai entendus.

Afin d'éclaircir la situation et de dégager des solutions, je vous prie de bien vouloir m'accorder un rendez-vous avec toute la diligence qui s'impose afin de réaliser votre procès-verbal d'audition ».

Par courrier du 13 janvier 2003, le Dr GUYOT doit cependant signaler n'avoir encore reçu aucune réponse de Monsieur de F.

15. Le 3 mars 2003, le Dr. GUYOT transmet le dossier de plainte pour harcèlement moral à l'Auditorat du travail. Elle expose les motifs pour lesquels, selon elle, la plainte est fondée.
16. En date du 3 avril 2003, Mademoiselle D a adressé un courrier à l'Auditorat dans lequel elle expose à nouveau la situation qu'elle a vécue au sein de l'ASBL défenderesse.
17. Le 25 septembre 2003, Mademoiselle D a assigné l'ASBL défenderesse devant notre Tribunal.
18. Le 31 octobre 2003, Monsieur B a cité l'ASBL défenderesse à comparaître devant notre Tribunal en vue d'obtenir sa condamnation au paiement de dommages et intérêts eu égard au préjudice subi du fait du harcèlement moral. Le 11 mars 2008, le Tribunal de céans, autrement composé, a rendu un jugement ; il a estimé que les faits de harcèlement moral à l'encontre de Monsieur B n'étaient pas établis et a débouté celui-ci de sa demande. Ce jugement a été réformé par un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 29 avril 2009. La Cour a estimé la demande de Monsieur B fondée et a condamné l'ASBL défenderesse à lui payer une somme de 5.000 € au titre de dommages et intérêts.

II. La demande

19. Dans sa citation introductive d'instance du 25 septembre 2003, Mademoiselle D demande au Tribunal du travail de :
- Déclarer la présente action recevable et fondée ;
 - Dire pour droit que Madame D fut victime de harcèlement moral et qu'elle doit être dédommée, par son ancien employeur, l'ASBL ATOUTS JEUNES, du préjudice subi,
 - A titre de dommages et intérêts, condamner la partie citée à lui payer la somme de NEUF MILLE SEPT CENT SOIXANTE –DEUX euros et QUARANTE-HUIT cents (9.762,48 euros) ;
 - Condamner la partie citée au paiement des frais et dépens de l'instance ;
 - De déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution.
20. Dans ses dernières conclusions, Mademoiselle E porte sa demande de dommages et intérêts à la somme de 10.000 €.
- A titre subsidiaire, elle demande au Tribunal, avant dire droit, de l'autoriser à prouver par toutes voies de droit, y compris par témoins, les faits de harcèlement cotés dans le dispositif de ses conclusions et en conséquence d'ordonner l'audition des personnes dont elle souhaite faire entendre le témoignage ainsi que sa comparution personnelle et celle de Monsieur B

III. Discussion et position du Tribunal

Droit applicable - fondement juridique de la demande

21. S'agissant d'une action en responsabilité civile visant à obtenir réparation d'un préjudice à charge de son employeur, le travailleur qui invoque le harcèlement moral dont il est victime peut fonder son action sur les articles 1134, 1382 ou 1384 du Code civil.

Les faits fautifs imputés à l'employeur ainsi qu'à son préposé devront s'apprécier par rapport au comportement général de prudence que tout employé est en droit d'attendre de son employeur ainsi que par rapport aux obligations particulières mises à charge de celui-ci par les dispositions légales qui régissent les relations de travail.

22. Les faits de harcèlement moral font l'objet d'une législation particulière, à savoir la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2002.

Dans sa version antérieure à 2007, l'article 32 ter de cette loi définit comme suit le 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.*

23. La loi n'a cependant pas d'effet rétroactif ; elle ne dispose que pour l'avenir. Pour être qualifiés de harcèlement moral au sens de la loi du 11 juin 2002, ces faits doivent donc être postérieurs à la date du 1^{er} juillet 2002.

Néanmoins, il est aussi de règle que « *la loi nouvelle s'applique .. aux effets futurs des situations nées sous le régime de la loi antérieure qui se produisent ou se prolongent sous l'empire de la loi nouvelle, pour autant que cette application ne porte pas atteinte à des droits irrévocablement fixés* » (Cass. 24 mai 2002, F.000103.F ; Cass., 14 février 2002, C.000350.N ; Cass. 27 septembre 1999, S.980132.N ; Cass. 28 novembre 1996, S.960039.F).

Ces principes dégagés par la jurisprudence de la Cour de cassation ont été appliqués par les juridictions de fond en matière de harcèlement. Ainsi dans le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles du 20 juin 2006 cité par Mademoiselle D en page 37 de ses conclusions :

« Néanmoins, l'un des éléments constitutifs du harcèlement moral est la répétition des conduites abusives, qui s'étale nécessairement dans le temps. Afin d'assurer l'effectivité de la loi dès son entrée en vigueur, des faits survenus avant le 1^{er} juillet 2002 peuvent être pris en considération par le juge pour apprécier

l'existence et la gravité d'un harcèlement moral qui se serait étalé sur la période antérieure et postérieure au 1^{er} juillet 2002 (C.T. Anvers, 6 avril 2004 et 22 juin 2004, CDS, 2005, p.442, Tribunal du Travail de Nivelles, 28 juin 2005, CDS p.488). Il est toutefois requis que des conduites abusives soient survenues après l'entrée en vigueur de la loi (Tribunal du Travail Liège, 5 novembre 2004, 10^{ème} ch., R.G. 337.169) »

24. Le travailleur qui invoque la loi du 11 juin 2002 peut s'appuyer sur les définitions données par cette loi (par exemple pour le terme de « harcèlement ») de même que sur les obligations particulières à charge de l'employeur (mesures de prévention et d'accompagnement de la victime) pour tenter d'appréhender et d'incriminer la faute dans le chef de celui dont il demande réparation. De même il peut faire appel au mécanisme de partage de la charge de la preuve de l'acte fautif tel que prévu par l'article 32 *undecies* de la loi (du 4 août 1996 modifiée par la loi du 11 juin 2002).

Dans ce contexte, la tâche du travailleur se voit le cas échéant allégée en ce qui concerne l'administration de la preuve d'une faute mais il lui incombe ensuite bien entendu, outre de chiffrer son dommage, d'établir le lien de causalité entre celui-ci et la faute.

25. Des faits qui, entièrement commis avant l'entrée en vigueur de la loi du 11 juin 2002, mettent en évidence un comportement fautif qui relève du harcèlement dans le chef d'un employeur ou de son préposé peuvent tout autant, lorsque le préjudice est établi, entraîner la responsabilité de l'employeur. Le travailleur peut alors invoquer la violation de l'obligation générale de ne pas lui nuire ainsi que le non-respect des dispositions légales en vigueur protectrices de sa santé et de son bien-être.

Ainsi s'appliquaient en particulier avant le 1^{er} juillet 2002 les dispositions suivantes :

Article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

L'employeur a l'obligation:

(...)

2° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident. A cet effet, une boîte de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel;

(...)

Article 4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail :

Le Roi peut imposer aux employeurs et aux travailleurs toutes les mesures nécessaires au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à :

1° la sécurité du travail;

2° la protection de la santé du travailleur au travail;
3° (la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;) (dans la version antérieure à 2007 : la charge psychosociale occasionnée par le travail)
(...)

Article 5 de la loi précitée :

L'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

A cette fin, il applique les principes généraux de prévention suivants :

a).....

(...)

i) planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail; (...)

Les dispositions de la CCT n°72 du 30 mars 1999 qui prévoient la mise en place d'un régime visant à prévenir le stress occasionné par le travail et / ou à y remédier.

Application

26. Les faits qualifiés de harcèlement qui concernent en particulier Mademoiselle D se sont produits essentiellement avant le 1^{er} juillet 2002, l'intéressée ayant été en incapacité de travail à partir du 17 avril 2002.

Toutefois le Tribunal retient également les conduites (postérieures au 1^{er} juillet 2002) du Directeur de l'ASBL, Monsieur V , qui sont rapportées par Mademoiselle D dans les courriers qu'elle a adressés le 1^{er} juillet 2002, au conseiller en prévention, et le 2 octobre 2002 au Docteur GUYOT.

27. Les faits suivants antérieurs au 1^{er} juillet 2002 peuvent être épinglés :

- évaluations : Mademoiselle D fait une relation détaillée de la façon dont Monsieur V faisait son évaluation de manière individuelle et collective (pièce 25 du dossier de la demanderesse). Celui-ci est dépeint comme quelqu'un qui abuse de sa position pour s'en prendre à la personnalité et au physique de sa collaboratrice et pour se livrer à des commentaires qui dépassent le cadre de la critique professionnelle ainsi qu'à des intimidations. La note écrite de la main de Monsieur V (annexe 1 du document) confirme cette impression.
- réunion d'équipe : le 16 avril 2002, lors d'une réunion, Monsieur V a retiré brutalement la maîtrise d'un projet qui était jusque là assurée par Mademoiselle D (pièce 25) sans qu'on

aperçoive la motivation du Directeur. Sa façon d'agir lors de cette réunion, sur laquelle l'ASBL défenderesse ne donne pas d'explication, a pu être vécue comme une agression blessante par Mademoiselle E. Monsieur B. a confirmé cet état de choses. Après cette réunion, Mademoiselle D. sera en incapacité de travail pendant plusieurs mois.

- Monsieur V. changeait unilatéralement et à plusieurs reprises les horaires de travail par mémo interposé comme en témoignent les annexes 4 et 5 de la pièce 25 du dossier. Dans le mémo 118 du 22 avril 2002 (annexe 5) le ton est autoritaire : « ces horaires ne sont plus à discuter ». Les derniers changements d'horaire exigeaient de Mademoiselle D. plus de présence en fin de journée et lui causaient des difficultés pour le retour à son domicile. Aucune explication n'est donnée par l'ASBL défenderesse quant à la justification de ces changements unilatéraux. Le conseiller en prévention a également relevé cette situation.
- Mademoiselle D. s'exprime dans les termes suivants concernant l'attitude autoritaire et de refus du dialogue adoptée par Monsieur V. :

« Aucune prise d'initiative, aucune proposition, aucun débat (points essentiels dans le travail d'équipe en AMO) n'était envisageable avec Mr V. L'expression dont le directeur usait était « Il n'y a pas de débat à avoir là-dessus ». Il fermait la porte à toute réflexion, il refusait tout point de vue différent du sien. Toute tentative était empêchée, dénigrée par Mr V. dans le cadre des réunions d'équipe, des évaluations individuelles, des notes de service... ».

Dans son rapport d'intervention, le conseiller en prévention relève : *« ...réunions de service irrégulières, pas moyen de rajouter un point à l'ordre du jour. Il existe des PVs mais le directeur emmène le carnet chez lui.... »*

- Mademoiselle D. relève que Monsieur V. utilisait régulièrement les menaces en réunion jusqu'à élever la voix, taper du poing sur la table, menacer de licenciement,... (pièce 25 du dossier). Il entretenait un climat de soupçon et d'intimidation (cfr pièce 27, lettre de Monsieur B. contresignée par sa collègue Mme B.).
- Monsieur V. contrôlait systématiquement le travail de ses collaborateurs, leur donnait des instructions via de multiples notes comminatoires comme le rapporte le Docteur GUYOT :

« ...Les activités du service sont surveillées, contrôlées et toute intervention extérieure bloquée. La tension monte ; le contrôle des activités de Monsieur E. (rapports hebdomadaires, horaires,

rapport d'immersion) sont systématiquement critiqués et font état de fautes professionnelles. »

- Monsieur V utilise un ton très autoritaire et tatillon dans le carnet de communication. Il utilise un style impératif, fait de lourdes menaces comme en attestent les extraits de carnet produits en annexe 3 de la pièce 25 du dossier de Mademoiselle D.
Lors d'une réunion tenue le 2 avril 2002, il se livre à de reproches virulents et dénigrants quant au travail de Mademoiselle D et de son collègue alors que l'équipe avait à gérer une situation d'urgence. L'ASBL défenderesse ne donne pas d'explication à cette attitude si ce n'est qu'elle soutient que le récit que fait Mademoiselle D de cette réunion est exagéré.

28. Le Tribunal retient également les faits qui se sont produits après le 1^{er} juillet 2002, à savoir les circonstances qui ont entouré la fin du contrat de travail de Mademoiselle L. Celle-ci, dans un long courrier adressé au Docteur GUYOT en date du 2 octobre 2002 (pièce 14 du dossier de la demanderesse), décrit ce qui apparaît être des vexations gratuites de la part de Monsieur V auxquelles le Président de l'ASBL défenderesse semble d'ailleurs s'être aussi prêté : demande d'envoi d'originaux de certificats médicaux alors que ceux-ci avaient été envoyés par recommandé (non retiré par le Directeur) et menace de ne pas délivrer de C4 si ces certificats (pour autant réexpédiés) ne parviennent pas à l'ASBL défenderesse.
L'ASBL défenderesse ne dément pas ce récit fait par Mademoiselle D. Il y a donc lieu de lui donner du crédit.

29. En conclusions, le Tribunal est d'avis que le comportement de Monsieur V vis-à-vis de Mademoiselle D a été sans conteste fautif. Il peut être qualifié de harcèlement moral au sens de l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 car les faits épinglés ci-dessus doivent être pris comme formant un tout et dénotent une répétition de conduites abusives, lesquelles ne sont pas contredites de manière convaincante par l'ASBL défenderesse.
Les rapports des deux professionnels qui ont été chargés de traiter les plaintes pour harcèlement doivent être pris en compte en ce qu'ils attestent du comportement abusif de Monsieur V. Il n'y a pas de raison de mettre en doute la pertinence des constatations faites par ces deux personnes, Monsieur L et le Docteur GUYOT.

Le Tribunal souligne que, quand bien même seuls les faits antérieurs au 1^{er} juillet 2002 devraient être pris en compte, et à considérer que la loi du 11 juin 2002 ne puisse pas s'appliquer à ceux-ci, ils suffisent cependant à mettre en cause la responsabilité de l'ASBL défenderesse en raison du préjudice causé par Monsieur V à Mademoiselle D (application de l'article 1384 cc).

Dans ses rapports professionnels avec Mademoiselle D Monsieur V a porté atteinte à l'intégrité de sa collaboratrice par une autorité qu'il a exercée de manière abusive et détournée de sa finalité. Le contexte de faits est pour l'essentiel le même que celui concernant les rapports de

Monsieur V avec Monsieur B Les agissements
de Monsieur V vis-à-vis de Mademoiselle D sont
fautifs.

Le préjudice est établi par les constatations faites par le médecin traitant de Mademoiselle D ainsi que par le Docteur GUYOT et Monsieur L. Il y a lieu de tenir compte également des longues descriptions faites par l'intéressée elle-même quant aux répercussions de l'attitude de son Directeur sur sa santé physique et psychique.

30. Enfin, comme l'expose la Cour du travail dans son arrêt du 29 avril 2009 en cause de Monsieur B contre l'ASBL défenderesse, celle-ci a commis des fautes qui lui sont imputables en tant qu'employeur :

En l'espèce, l'ASBL a manqué à ses obligations. Elle a systématiquement minimisé les difficultés suscitées par le comportement de son directeur et a éconduit les professionnels l'ayant alertée sur la gravité de la situation :

- *c'est ainsi qu'en réponse à la lettre de la permanente de l'organisation syndicale du 25 février 2002 l'ayant interpellé sur « la situation problématique que connaît le personnel d'ATOUTS Jeunes », le président de l'ASBL a répondu « qu'il a été mis au courant des diverses péripéties (et) des dissensions ponctuelles intervenues récemment entre Messieurs V et B » ;*
- *bien qu'il ait, le 10 juin 2002, été interpellé par le Conseiller en prévention sur la « situation de travail intenable et insupportable nuisant à l'intégrité psychique et physique » des travailleurs, le président de l'ASBL n'a pas donné de suite à la proposition de médiation formulée par le Conseiller en prévention ;*
- *de même, suite à la nouvelle intervention du Conseiller en prévention du 4 juillet 2002, le président du Conseil d'Administration, - ne prenant manifestement pas la mesure du problème - a répondu que la question serait examinée à la mi-septembre, soit deux mois et demi plus tard...*

Il apparaît ainsi que l'ASBL a gravement manqué à son obligation de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables du point de vue de la santé des travailleurs.

On ne perdra pas de vue, en effet, que la situation professionnelle a nui à la santé de Monsieur B mais aussi, d'après le Conseiller en prévention (voir son courrier du 4 juillet 2004), à celle de sa collègue Madame D qui en cours d'incapacité de travail, a finalement donné sa démission.

Réparation du préjudice

31. Mademoiselle D a subi un préjudice incontestable, à savoir des

souffrances morales et physiques. Celles-ci sont en lien avec le comportement fautif de Monsieur V ainsi qu'avec l'abstention coupable de l'ASBL défenderesse.

Ce dommage peut globalement être évalué *ex aequo et bono* à 5.000 €.

32. Ce montant n'est pas passible de cotisations de sécurité sociale en application de l'article 19 § 2, 2° de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969.

Le dommage accordé étant fixé globalement, il intègre aussi la compensation du temps écoulé depuis la commission des faits fautifs jusqu'à la date du prononcé du jugement. Des intérêts de retard ne sont dus qu'à partir de cette date.

Quant à la citation en intervention et garantie

33. L'ASBL défenderesse a demandé à l'audience que l'action récursoire qu'elle a intentée contre son Directeur puisse être débattue ultérieurement étant donné que la Cour du travail de Bruxelles aura à se prononcer prochainement sur une question similaire dans l'affaire qui l'oppose à Monsieur B

Il y a lieu de faire droit à cette demande.

Quant aux dépens

34. En vertu de l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat, le montant de base de l'indemnité de procédure s'élève à 900 euros lorsque, comme en l'espèce, la valeur du litige se situe entre 5.000 et 10.000 euros.

Le Tribunal estime ne pas devoir s'écarter de ce montant de base dans le présent litige.

Cette indemnité de procédure est à charge de l'ASBL défenderesse.

Quant à l'exécution provisoire

35. Quant à la demande d'exécution provisoire, l'effet suspensif des voies de recours ordinaires est le principe. L'exécution provisoire est l'exception, de sorte que cette demande doit être spécialement motivée pour que le Tribunal puisse y faire droit.

Les arguments exposés par Mademoiselle D. en conclusions ne constituent pas cette motivation spéciale. Le Tribunal ne peut dès lors faire droit à cette demande.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement à l'égard de Mademoiselle E Dorothée et de
l'ASBL ATOUTS JEUNES, et par défaut à l'égard de Monsieur V
Raphaël,

Après avoir entendu Madame M. MOTQUIN, Substitut de l'Auditeur du travail, en
son avis non conforme,

Dit la demande principale de Mademoiselle D Dorothée recevable et
fondée,

Condamne l'ASBL ATOUTS JEUNES au paiement de 5.000 € à titre de dommage
moral à majorer des intérêts au taux légal à compter de la date du prononcé du
présent jugement,

Délaisse à l'ASBL ATOUTS JEUNES ses propres dépens et la condamne au
paiement des dépens de Mademoiselle D Dorothée, étant 107,96 € de frais
de citation et 900 € représentant l'indemnité de procédure,

Réserve à statuer sur la demande en intervention et garantie,

Ordonne à cette fin la réouverture des débats pour permettre à l'ASBL ATOUTS
JEUNES et à Monsieur V Raphaël de s'expliquer sur la
responsabilité de l'une ou de l'autre qui découle de la présente condamnation de
l'ASBL ATOUTS JEUNES,

Dit que les éventuelles conclusions sur la question précitée devront être
communiquées et déposées selon le calendrier suivant :

- Conclusions de l'ASBL ATOUTS JEUNES, pour le 15 janvier 2010 au plus
tard
- Conclusions pour Monsieur V Raphaël, pour le
26 février 2010 au plus tard
- Dernières conclusions de l'ASBL ATOUTS JEUNES pour le 16 avril 2010
au plus tard

Fixe l'affaire à l'audience publique du 31 mai 2010 de la 2^{ème} chambre à 13h30, pour
une durée de plaidoiries de 30 minutes.

Réserve à statuer sur les dépens de l'action en intervention et garantie.

Ainsi jugé par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Bruxelles où siégeaient :

J.-J VAN HOOFF,
G. STROOBANTS,
P. DERON,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

et prononcé à l'audience publique du **13 -11- 2009** à laquelle était présent :

J.-J VAN HOOFF,
assisté de M. COMPS,

Juge,
Greffier délégué,

le Greffier délégué,

les Juges sociaux,

le Juge,

M. COMPS

G. STROOBANTS

P. DERON

J.-J. VAN HOOFF

...the depositors
...8 1956
...art. 280-2
...registration.

BEERENS N.