

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 24 OCTOBRE 2012

4ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - violence et harcèlement moral ou sexuel au travail
Arrêt contradictoire
Définitif
Not loi 4.8.1996

En cause de:

Madame D B

partie appelante,
représentée par Maître MARKEY Laurence, avocat à 1400
NIVELLES, rue de la Procession 25

Contre :

L'ETAT BELGE, REPRESENTÉ PAR M. LE MINISTRE DE
L'ECONOMIE, COMMERCE EXTERIEUR ET DE LA
POLITIQUE SCIENTIFIQUE, 1050 BRUXELLES, avenue Louise,
231,
partie intimée,
représentée par Maître CRABBE loco Maître RENSON Bernard,
avocat à 1040 BRUXELLES, Avenue de la Chasse 132

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

Vu le jugement prononcé le 21 septembre 2009,

Vu la requête d'appel du 5 janvier 2011,

Vu l'ordonnance du 2 février 2011 actant les délais de procédure et fixant la date de l'audience,

Vu les conclusions déposées pour l'Etat Belge le 30 mai 2011 et pour Madame D le 30 septembre 2011,

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse déposées pour l'Etat Belge le 29 novembre 2011 et pour Madame D le 16 janvier 2012,

Vu les seconds conclusions additionnelles et de synthèse déposées pour l'Etat Belge le 29 février 2012,

Entendu les conseils des parties à l'audience du 4 avril 2012, date à laquelle l'affaire a été mise en continuation,

Réentendu les conseils des parties à l'audience du 9 septembre 2012,

Entendu Monsieur Eric de FORMANOIR, Substitut général, en son avis non conforme auquel il a été répliqué,

* * *

I. LES FAITS ET ANTECEDENTS DU LITIGE

1.
Madame D était au service de la Faculté de médecine vétérinaire de l'Université de Liège en tant qu'agent nommé à titre définitif. Elle exerçait une fonction de technicienne à Cureghem (Anderlecht).

Lors du déménagement de la Faculté de Cureghem à Liège, Madame D a demandé à être détachée à l'Institut des Sciences naturelles, ce qu'au même titre que d'autres collègues, elle a obtenu.

En vertu d'un arrêté ministériel du 28 juin 1993, elle a ainsi été chargée d'une mission, du 1^{er} septembre 1993 au 31 août 1995, à l'Institut royal des Sciences naturelles.

La mission a été prolongée, du 1^{er} septembre 1995 au 31 août 1997, par un arrêté ministériel du 19 septembre 1995. Le chef de département a indiqué qu'il était très favorable à cette prolongation parce que les actes techniques réalisés par Madame D sont indispensables à l'Institut (voir courrier du 20 janvier 1995).

La mission a été prolongée, du 1^{er} septembre 1997 au 31 août 1999, par un arrêté ministériel du 3 septembre 1997. Le chef de département a indiqué qu'il était très favorable à cette prolongation parce que les actes techniques réalisés par Madame D sont indispensables à l'Institut et qu'elle s'est

« *parfaitement intégrée à l'équipe de recherche dont elle dépend* » (voir courrier du 13 janvier 1997).

Une demande de promotion a été introduite auprès de l'Université de Liège, en novembre 1998.

Le directeur de l'Institut des sciences naturelles a appuyé cette demande en indiquant que Madame D travaille dans le département d'Entomologie « *à la satisfaction des chercheurs avec lesquels elle collabore* » (voir courrier du 24 novembre 1998)

La mission de Madame E à l'Institut des sciences naturelles a été prolongée, du 1^{er} septembre 1999 au 31 août 2001, par un arrêté ministériel du 6 juillet 1999. Le chef de département a indiqué qu'il était très favorable à cette prolongation parce que les actes techniques réalisés par Madame D sont indispensables à l'Institut, qu'elle est « *parfaitement intégrée à l'équipe de recherche dont elle dépend* » et que « *son travail est irréprochable* » (voir courrier du 13 janvier 1999).

La mission a encore été prolongée par un arrêté ministériel du 7 juin 2001.

2.

Lors d'un stage organisé par l'Institut des sciences naturelles, en juillet 2000, le fils de Madame D, alors âgé de 6 ans et demi, a été victime d'une chute. Il est tombé d'une pile de chaises.

Madame D a été amenée à introduire devant le tribunal de première instance de Tournai, une action contre l'assureur en responsabilité civile de l'Institut.

L'affaire a été introduite devant le tribunal le 20 novembre 2002.

3.

Le 15 janvier 2003, Madame D a sollicité la prolongation de sa mission.

Dans un courrier du 23 janvier 2003, le chef de section et le chef de département ont demandé que la mission ne soit pas prolongée, en évoquant le fait que « *Monsieur Didier D. s'est plaint de la qualité du travail de Madame D.* », qu'elle a eu des absences non signalées et que son comportement a une influence négative sur le travail des autres membres du personnel.

Le 5 février 2003, le directeur de l'Institut a informé Madame D de ce qu'il transmettait un avis négatif sur la demande de renouvellement de la mission, à partir du 1^{er} septembre 2003.

Un avis négatif a effectivement été adressé au Ministre de la Recherche scientifique, le 5 février 2003.

Le 7 février 2003, Madame D a réagi au courrier du 5 février 2003 en demandant d'être entendue. Elle souhaitait « *réfuter énergiquement (les) accusations portées à son égard* » et rappelait qu'elle n'a jamais reçu de blâme.

L'entretien a eu lieu le 19 février 2003.

Le 20 février 2003, Madame L a été mutée à la « *section Systématique et Taxonomie biochimique, pour une période d'essai de trois mois* ». Le chef de section, Monsieur L a été invité à préciser les tâches qu'elle devrait effectuer.

Dans un courrier adressé le 21 février 2003 au Ministre de la Politique scientifique, le Directeur de l'Institut a précisé qu'il se prononcerait ultérieurement sur la demande de renouvellement, au terme de l'essai de 3 mois.

Madame D a reçu un plan de travail impliquant l'enregistrement « *de 30 lots par jour* ». Elle a reçu une note intitulée « *programme des festivités* ».

Le 10 avril 2003, le chef de section a écrit au Directeur de l'Institut que Madame D « *s'est très bien intégrée* », qu'elle « *travaille avec application et donne entière satisfaction* ».

La mission a été prolongée par un arrêté ministériel du 16 mai 2003.

4.

Le 23 juin 2004, le tribunal de première instance de Tournai a prononcé son jugement dans l'affaire opposant Madame D à l'assureur de l'Institut. La responsabilité de ce dernier a été reconnue. Le tribunal a alloué un montant provisionnel de dommages et intérêts et a, pour le surplus, désigné un expert.

La note de service suivante a été diffusée parmi le personnel du Service éducatif :

« Le 23 juin dernier, le tribunal de première instance de Tournai a émis son jugement à propos de l'accident survenu voici quelques années lors d'un Atelier Nature. L'IRScNB est condamné à une amende. Pour éviter la répétition de tels accidents, je prie le personnel de veiller scrupuleusement à la sécurité dans les locaux destinés aux activités avec les enfants et, notamment, de veiller à ne pas entasser tables et chaises pendant ces activités ».

5.

Le 20 janvier 2005, Madame D a sollicité la prolongation de sa mission à partir du 1^{er} septembre 2005.

Le 1^{er} février 2005, le chef de section a remis un rapport dont les conclusions étaient rédigées comme suit :

« La grande fluctuation dans le travail, le taux d'absentéisme élevé, le fait de passer beaucoup de temps à régler les problèmes personnels pendant les heures de travail et le manque de courtoisie envers les collègues dénotent un manque de motivation et font de Madame D un élément faible dont la productivité n'est pas en rapport avec les qualifications ».

Le 7 février 2005, le Directeur de l'Institut a écrit au Conseiller général, chef du service des ressources humaines, du service de la Politique scientifique fédérale,

qu'il ne demanderait pas le renouvellement de la mission de Madame D pour la période du 1^{er} septembre 2005 au 31 août 2007.

Le 16 février 2005, Madame D a contesté le rapport du Directeur de l'Institut.

Ce courrier a été complété par un courrier du 21 février 2005.

Madame D a été entendue, à sa demande, le 14 mars 2005. A la suite de cette audition, le Directeur de l'Institut a confirmé sa décision de ne pas demander le renouvellement de la mission de Madame D

Le 24 juin 2005, Madame D a écrit à la directrice générale de l'Institut en confirmant qu'elle a réalisé une moyenne journalière de 56 encodages alors que son plan de travail prévoyait une moyenne de 30 encodages par jour.

Différents courriers ont par la suite été échangés entre Madame D (ou son conseil), d'une part, et le chef de section, le chef de département et la directrice générale de l'Institut, d'autre part.

6.

Le 1^{er} août 2005, le Conseiller général du service de la Politique scientifique fédérale a confirmé, ce qui suit :

*« Par la présente, nous vous confirmons la fin de votre mission auprès de l'Institut royal des Sciences naturelles de Belgique.
En effet, conformément aux avis négatifs notifiés les 7 février et 18 mars 2005 par Monsieur C et celui du 15 juin 2005 par Madame P, directeur général, la prolongation de votre mission auprès de cet institut au-delà du 31 août 2005 ne sera pas proposée au Ministre de la Recherche scientifique.
Un courrier est transmis ce jour au recteur de l'Université de Liège, Monsieur L, pour l'informer de cette situation.
Je vous remercie pour les services que vous avez prestés à l'Institut royal des Sciences naturelles de Belgique ».*

7.

Le 19 août 2005, Madame D a transmis un certificat médical relatif à la prolongation de son incapacité de travail.

8.

Par citation du 13 octobre 2005, Madame D a cité l'Etat Belge à comparaître devant le tribunal du travail de Bruxelles, pour s'entendre condamner, sur base de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, à payer une somme de 50.000 euros à titre de dommages et intérêts.

9.

Madame D a été mise en pension prématurée définitive pour inaptitude physique à la date du 1^{er} juillet 2008. Cette décision a été motivée par la reconnaissance d'une fibromyalgie devenue chronique et rendant « illusoire une reprise normale et régulière des activités professionnelles ».

10.

Par jugement du 21 septembre 2009, le tribunal du travail a déclaré la demande de Madame E recevable mais non fondée.

Madame E a interjeté appel du jugement par une requête déposée au greffe de la Cour du travail, le 5 janvier 2011.

II. OBJET DE L'APPEL

11.

Madame D demande à la Cour du travail de réformer le jugement et, en conséquence,

- de déclarer fondée la demande originale en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement ;
- avant-dire droit de l'autoriser à rapporter par toutes voies de droit, témoignages compris, les deux faits suivants :
 - o « Madame D à la suite de son retour après son incapacité de travail, a vu son bureau supprimé et a été placée dans le couloir pour travailler pour le département taxinomie » ;
 - o « Madame D a pris contact, à la suite de ses deux entretiens avec Monsieur B avec le service social de l'intimée et a pu, durant quelques séances, rencontrer Monsieur G » ;
- dire pour droit que Madame D a été victime d'actes de harcèlement moral ;
- en conséquence, condamner l'Etat Belge à payer à Madame E la somme de 50.000 Euros au titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et physique confondus dus aux actes de harcèlement commis.

12.

L'Etat Belge demande la confirmation du jugement.

III. DISCUSSION

A. Réalité du harcèlement

A.1. Dispositions légales pertinentes

13.

Selon l'article 32ter, 2°, de la loi du 4 août 1996, tel qu'applicable en l'espèce, dans la version antérieure à la loi du 10 janvier 2007, on entend par harcèlement moral au travail :

« les conduites abusives et répétées, internes ou externes à l'entreprise ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, 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 de cette définition que, pour pouvoir conclure à l'existence de harcèlement moral au travail, le juge doit constater :

- des conduites abusives : *« Le harcèlement, au sens des dispositions légales implique que des comportements puissent être objectivés qui manifestent des conduites abusives. A cet égard, l'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations »* (Cour trav. Bruxelles, 16 octobre 2003, réf. n° 260 et Cour trav. Bruxelles, 5 février 2004, réf. n° 266, accessibles sur *Justel*) ;
- les conduites abusives doivent être répétées ;
- elles doivent avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne qui en est l'objet ; il importe donc peu qu'elles soient volontaires ou involontaires ;
- elles peuvent se manifester par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

14.

L'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 règle comme suit la question de la charge de la preuve :

« 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. L'alinéa 1er ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve ».

La victime ne doit donc pas apporter la preuve complète des faits de violence ou de harcèlement qu'elle allègue: elle doit établir, c'est-à-dire prouver, des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement.

Ce partage de la preuve est essentiel: sans aménagement de la charge de la preuve, il est très difficile pour une victime de harcèlement, de faire reconnaître la réalité de sa situation.

C'est ainsi que l'organe chargé du contrôle de la Charte sociale européenne décide qu'en matière de harcèlement, *« sur le plan de la procédure, une*

protection efficace du travailleur peut exiger un infléchissement de la charge de la preuve permettant au juge de se prononcer en faveur de la victime sur la base d'éléments de présomption suffisants et de son intime conviction »¹.

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 victime² 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 harcèlement³.

Le partage de la preuve réalise donc un équilibre qui tient compte du fait que face à des indices de harcèlement, l'employeur a une meilleure disposition à prouver le motif réel de sa décision.

A.2. Examen des faits permettant de présumer le harcèlement

15.

Madame D allègue différents faits dont elle demande à la Cour de dire qu'ils permettent de présumer le harcèlement. Il s'agit de :

- l'utilisation abusive des procédures d'évaluation en vue de justifier le non-renouvellement de la mission de Madame D ;
- l'utilisation en 2003 et 2005, de rapports mettant en cause de manière non objective et non justifiée le travail effectué ;
- le changement d'affectation décidé à la suite de l'entretien du 19 février 2003 et l'établissement à l'occasion de ce changement, d'une note intitulée « programme des festivités » ;
- l'éviction du bureau et l'affectation dans un couloir ;
- l'envoi, à la suite du jugement du tribunal de première instance de Tournai, d'une note dans laquelle Madame D a pu être identifiée et discréditée aux yeux de ses collègues et supérieurs hiérarchiques ;
- le discrédit dont Madame D a été l'objet de la part de son chef de section.

Selon Madame D, le caractère abusif des différents faits évoqués ci-dessus est renforcé par la circonstance qu'ils sont intervenus après l'introduction de la procédure dirigée contre l'assureur de l'Institution des Sciences naturelles et la reconnaissance de la responsabilité de ce dernier dans l'accident dont son fils a été victime.

¹ Comité européen des Droits sociaux, voy. not. Conclusions 2010 – Andorre, art. 26, § 2 ; Conclusions 2003, Slovaquie, p. 576.

² Voy., par exemple, C.J.U.E., aff. C-109/88, DANFOSS, arrêt du 17 octobre 1989, Rec. I-3199, point 14 ; aff. C-236/98, JÁMO, arrêt du 30 mars 2000, Rec. I-2189, point 53.

³ Conclusions présentées par l'avocat-général LENZ le 14 juillet 1993 dans l'affaire ENDERBY, C-127/92, Rec. I-5554, point 24 ; voy. dans le même sens, Doc. parl. Chambre, n° 51-2720/009, p. 89.

16.

Le renouvellement des missions de Madame D. , qui restait membre du personnel de la Faculté de médecine vétérinaire de l'Université de Liège, justifiait que ses prestations soient évaluées.

Le fait d'avoir procédé à une évaluation en janvier 2003 et 2005 n'est, comme tel, pas abusif.

Les modalités de ces évaluations étaient toutefois manifestement irrégulières.

Il est de règle que lorsqu'elle évalue le comportement d'un de ses agents, l'autorité administrative doit respecter le principe de l'audition préalable, voire les droits de la défense, en permettant à l'intéressé de faire valoir utilement ses observations avant que la mesure le concernant soit prise : l'agent doit être informé des manquements qui lui sont reprochés ainsi que des conséquences que l'autorité estime pouvoir en tirer, et doit disposer d'un temps raisonnable pour préparer sa défense (voy. I. OPDEBEEK, « De hoorplicht », in *Beginselen van behoorlijk bestuur*, Die Keure, 2006, p. 264).

En l'espèce, c'est en violation manifeste des droits de la défense de Madame D. que le 5 février 2003, le directeur de l'Institut des Sciences naturelles a transmis au Ministre de la Recherche scientifique un avis négatif sur la demande de renouvellement de la mission, en se basant sur un rapport établi de manière non-contradictoire par le chef de section et le chef de département, à propos du comportement de Madame D.

Bien qu'à la suite de l'envoi du 5 février 2003, le directeur de l'Institut ait entendu Madame D. - et ait ainsi implicitement reconnu que la procédure n'avait pas été correcte -, il est très étonnant de constater que la même utilisation inadéquate et précipitée d'un rapport d'évaluation est intervenue en 2005.

C'est ainsi que le 7 février 2005, le Directeur de l'Institut des Sciences naturelles a écrit au Conseiller général en charge des ressources humaines au sein du service de la Politique scientifique fédérale, qu'il ne demanderait pas le renouvellement de la mission de Madame D. en se basant sur un rapport du 1^{er} février 2005, établi, une fois encore, de manière non contradictoire.

L'utilisation abusive des procédures d'évaluation est donc démontrée.

17.

Madame D. établit que les rapports du 23 janvier 2003 et du 1^{er} février 2005 comportaient des éléments d'inexactitude.

Dans le rapport du 23 janvier 2003, le chef de section et le chef de département évoquaient le fait que Monsieur Didier D. (pour qui Madame D. travaillait à l'époque) « s'est plaint de la qualité de (son) travail ».

Or, dans un document daté du 30 mars 2006, Monsieur D. « insiste sur le fait que Madame B. D. a toujours réalisé avec soin le travail qu'il lui demandait » et qu'il n'a jamais eu de raison de se plaindre d'elle.

Par ailleurs, le rapport du 23 janvier 2003 était à ce point éloigné des rapports précédents (dans lesquels il était question de la qualité des actes techniques de Madame D , de sa parfaite intégration à l'équipe de recherche et du caractère irréprochable de son travail) qu'il ne pouvait qu'apparaître intrinsèquement suspect et aurait, à tout le moins, dû faire l'objet de vérifications attentives.

De même, le rapport du 1^{er} février 2005 indiquait à propos de l'encodage des collections de reptiles que Madame D serait « capable d'encoder beaucoup plus qu'elle ne le fait ».

Il n'est pas contesté toutefois qu'à l'époque, elle faisait un encodage journalier moyen de 56 spécimens (alors qu'un objectif de 30 encodages par jour lui avait été assigné) et que comme elle l'indiquera dans sa réponse du 21 février 2005, qui ne sera pas ultérieurement contestée, il faut avoir égard à la moyenne sur une certaine période car les différents « critères qui font qu'un encodage (est) rapide ou lent » expliquent la fluctuation journalière.

Dans ces conditions, il est fautif de la part de la Direction de l'Institut des Sciences naturelles d'avoir utilisé les rapports des supérieurs directs de Madame D sans avoir, au préalable, vérifié ou fait vérifier l'exactitude des informations contenues dans ces rapports.

18.

Le changement d'affectation décidé à la suite de l'entretien du 19 février 2003, semble avoir été accepté par Madame D (voir en ce sens son courrier du 24 juin 2005).

En soi, ce changement d'affectation n'était donc pas abusif.

Dans la mesure toutefois où ce changement était destiné à apaiser la situation, il est difficilement compréhensible que les nouvelles tâches à accomplir aient été communiquées dans un document intitulée « programme des festivités ».

Un tel intitulé, de nature à susciter le doute quant à la réelle volonté d'apaisement de l'Institut, était manifestement destiné à déstabiliser Madame D.

De même, l'affectation ultérieure dans un couloir de l'Institut, qui n'est pas réellement contestée et est confirmée par Monsieur D , a toutes les apparences d'une mesure dégradante.

19.

La note de service établie le 18 août 2004, à la suite du jugement du tribunal de première instance de Tournai, ne contenait que peu d'éléments en matière de consignes de sécurité.

Elle se contentait de rappeler une évidence, à savoir qu'il faut « veiller scrupuleusement à la sécurité dans les locaux destinés aux activités avec les enfants », mais pour le surplus, ne se référait à aucun document contenant des règles en matière de sécurité.

Par contre, cette note était rédigée en manière telle que même si Madame D n'était pas expressément mentionnée, elle pouvait être identifiée comme étant la « *plaignante* » ayant obtenu la reconnaissance de la responsabilité de l'Institut.

C'est ainsi que sans utilité apparente, la note mentionnait que le jugement a été prononcé par le tribunal de Tournai (soit le tribunal dans le ressort duquel se trouve le domicile de Madame D), tandis que l'invitation « à ne pas entasser tables et chaises pendant (les) activités » constituait une référence directe aux circonstances de l'accident de son fils.

Cette note visait à discréditer Madame D auprès de ses collègues et supérieurs hiérarchiques.

20.

Enfin, le discrédit que Madame D estime avoir subi de la part de son chef de section, n'est pas directement imputable à l'Institut des Sciences naturelles et à l'Etat Belge, même s'il est le résultat des mesures (telles que les notes évoquées ci-dessus) ayant contribué à entretenir ce discrédit.

21.

En résumé, la Cour retient comme faits permettant de présumer le harcèlement :

- l'utilisation abusive et répétée de la procédure d'évaluation de manière irrégulière,
- le fait d'avoir utilisé les rapports des supérieurs directs de Madame E sans en vérifier préalablement l'exactitude,
- le fait d'avoir communiqué les tâches à accomplir dans le cadre de la nouvelle affectation au moyen d'une note intitulée « *programme des festivités* »,
- l'éviction du bureau et l'affectation dans un couloir,
- le fait d'avoir, à la suite du jugement du tribunal de première instance de Tournai, diffusé une note susceptible de discréditer Madame D

Ces conduites qui présentent un caractère abusif et répété, permettent de considérer qu'à la suite de la procédure introduite devant le tribunal de première instance de Tournai, Madame D a été l'objet d'une série de mesures vexatoires destinées à la déstabiliser.

A.3. Renversement de la présomption

22.

L'Etat Belge fait valoir que Madame D n'a pas utilisé la procédure interne de prévention du harcèlement, qu'elle a tardé à dénoncer le harcèlement, que le non-renouvellement de la mission résulte de l'absentéisme important et du manque de motivation et que les rapports d'évaluation n'évoquent pas la

procédure judiciaire introduite par Madame D] à la suite de l'accident de son fils et se concentrent sur des aspects professionnels.

23.

Il est constant que « celui qui soutient être harcelé a le choix de cumuler le recours interne et le recours judiciaire, soit d'en choisir l'un des deux » (C.T. Liège (15^e ch.), 12 mars 2009, RG n° 034757 ; C.T. Bruxelles, 16 octobre 2003, Réf. n° 260 ; T.T. Bruxelles, 20 octobre 2006, R.G. n° 68282/03 ; T.T. Bruxelles, 22 novembre 2006, R.G. n° 289/05)⁴.

Ainsi, « même si l'utilisation préalable des procédures internes peut grandement aider le travailleur ou la travailleuse dans une action judiciaire, [...] rien ne l'empêche de se tourner simultanément, voire exclusivement, vers le volet externe » (J. JACQMAIN, « La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », *Chron. D. S.*, 2003, p. 60).

C'est donc vainement que l'Etat belge tente de tirer argument du fait que Madame D. n'a pas mené à bien une procédure interne avant d'agir devant le tribunal du travail.

Par ailleurs, contrairement à ce qu'affirme l'Etat belge la procédure judiciaire a été introduite assez rapidement après le refus de renouvellement. Il n'y a pas lieu d'y voir un élément de nature à renverser la présomption.

24.

L'Etat Belge ne démontre pas que le non-renouvellement de la mission serait lié aux absences pour maladie et non aux faits retenus au point A.2.

C'est ainsi que le rapport du 23 janvier 2003 n'indiquait pas le nombre de jours d'absence pour maladie constatés depuis le précédent renouvellement et que le rapport du 1^{er} février 2005 faisait état de 53 jours de maladie en 2004, ce qui coïncidait avec la moyenne constatée depuis le début du détachement (soit 555 jours en 11 ans et 4 mois).

Le manque de motivation n'est par ailleurs pas démontré. Il n'en est question que dans les rapports qui ont été établis de manière non contradictoire et qui manquent de valeur probante.

Madame D. a par ailleurs établi qu'elle réalisait un nombre d'encodages moyen supérieur à l'objectif de 30 encodages par jour qui lui avait été assigné.

En soi, le fait que les rapports n'évoquent pas la procédure judiciaire introduite par Madame D. n'exclut pas que cette procédure ait joué un rôle décisif dans la décision de non-renouvellement.

Malgré l'invitation expresse de la Cour, l'Etat belge reste en défaut d'établir la régularité des évaluations de Madame D. et d'expliquer pour quel motif elle n'a pas soumis les autres collègues ayant sollicité un renouvellement de leur mission, à la même évaluation.

⁴ Voy. www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=21270

25.

La présomption n'étant pas renversée, il y a lieu de conclure à l'existence de faits répétés de harcèlement, à tout le moins, entre février 2003 et septembre 2005.

Le jugement doit, sur ce point, être réformé.

B. Le dommage et le lien de causalité

26.

Le harcèlement a eu pour effet d'ébranler Madame E comme en témoignent le suivi médical dont elle a été l'objet, les démarches répétées qu'elle a effectuées auprès du service social et le rendez-vous qu'elle a eu le 4 juillet 2005 avec une psychologue-conseillère en prévention. Les enquêtes que Madame D sollicite à ce sujet ne sont pas de nature à apporter plus de précision : il n'y a pas lieu d'y procéder.

Madame D a subi un dommage moral important.

On ne peut exclure que le harcèlement a eu une incidence sur la fibromyalgie qui a été diagnostiquée dans le chef de Madame D, mais cela n'est pas établi avec un degré suffisant de certitude.

De même, il n'est pas établi que le harcèlement qui, pour l'essentiel, s'est situé entre 2003 et 2005, a eu une incidence sur la chronicisation de la fibromyalgie apparue ultérieurement.

Il n'est donc pas établi que sans le harcèlement, la décision de mise à la pension d'office aurait été évitée ou retardée.

Les conséquences financières des mises en disponibilité et de la mise en pension d'office ne font donc pas partie du dommage réparable.

27.

Le dommage moral doit, à défaut d'éléments permettant de le chiffrer autrement, être évalué ex aequo et bono à 15.000 Euros.

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

Statuant contradictoirement,

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

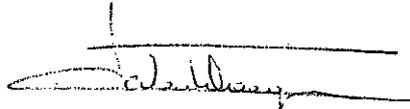
Condamne l'Etat belge au paiement de 15.000 Euros (quinze mille Euros) à titre de dommage moral,

Déboute Madame D du surplus de ses demandes,

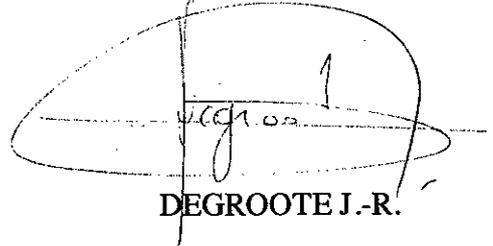
Condamne l'Etat belge aux dépens des deux instances non liquidés à ce jour.

Ainsi arrêté par la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles,
composée de :

Monsieur NEVEN J.-F., Conseiller président la Chambre,
Monsieur VANDERHAEGEN J.-C., Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur DEGROOTE J.-R., Conseiller social au titre employé,
assistés de
Madame DE CEULAER J., Greffier en chef ff.



VANDERHAEGEN J.-C.



DEGROOTE J.-R.



DE CEULAER J.



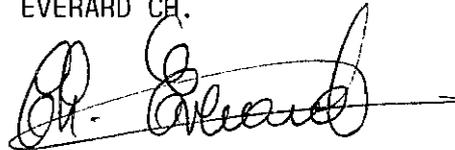
NEVEN J.-F.

et prononcé, en langue française, à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème}
chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 24 octobre 2012,
où étaient présents :

Monsieur NEVEN J.-F., Conseiller président la Chambre,
assisté de
~~Madame DE CEULAER J.~~, ~~Greffier en chef ff.~~ (1)
Madame Ch. EVERARD, Greffier,

(1) et (2) Biffure et remplacement d'un nom et fonction
approuvés.

~~DE CEULAER J.~~ (2)
EVERARD CH.



NEVEN J.-F.

