

Expédition

Numéro du répertoire 2026/618.
Date du prononcé 10 mars 2026
Numéro du rôle 2022/AB/779
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 7 septembre 2022 20/3946/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00004755383-0001-0037-01-01-1





1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 2^e chambre du tribunal francophone de Bruxelles rendu le 7.9.2022, R.G. n°20/3946/A ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 28.11.2022 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 4.1.2023 ;
- les conclusions remises pour la SA le 27.11.2023 ;
- les conclusions de synthèse remises pour M.D le 23.1.2024 ;
- le dossier de la SA (36 pièces) ;
- le dossier de M.D (31 pièces).

Le greffe de la cour a communiqué le dossier au ministère public qui, par une apostille du 9.12.2022, a estimé ne pas devoir émettre d'avis en l'espèce. Cette réponse du ministère public peut être assimilée au cas visé à l'article 766, §1^{er}, dernier alinéa, CJ, qui autorise le ministère public, même lorsque la cause est communicable en vertu de la loi, à n'émettre aucun avis.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 10.2.2026.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos.

La cause a été prise en délibéré à cette même audience du 10.2.2026.

2. Les faits et antécédents

Conformément à la loi du 23.7.1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, la SA est l'employeur unique du personnel mis à la disposition d'Infrabel et de la SNCB, ces dernières étant en charge respectivement de l'infrastructure ferroviaire et du transport.



L'article 2 du statut du personnel de la SA indique que le grade de l'agent statutaire est déterminé par une « *qualification correspondant à un emploi statutaire* »¹.

Le 11.6.2001, M.D est entré au service de la SA en qualité d'agent statutaire.

Le 1.2.2007, suite à la réussite d'un examen du Selor, M.D a été nommé au grade d'accompagnateur de train.

A une date indéterminée après le 1.2.2007, M.C a été affecté à l'équipe Ticket Control (« TiCo ») d'Ottignies.

Selon le descriptif de fonction, le « *collaborateur TiCo est un accompagnateur de train ayant comme tâche importante le contrôle des titres de transport. Il contribue ainsi au sentiment de sécurité subjectif et est au service tant du voyageur que de son collègue accompagnateur de train. Sa mission consiste à vérifier la validité des titres de transport des clients, à constater les irrégularités et éventuellement à les régulariser. En fonction des besoins du trafic ferroviaire, il peut également être fait appel à lui pour assurer des trains en tant que chef de bord* »². Ce même descriptif précise que le collaborateur Tico travaille avec des horaires irréguliers, qu'il fait preuve de flexibilité à cet égard et qu'il n'a aucun collaborateur direct³.

Le 17.10.2018, le nouveau supérieur hiérarchique de M.D, Monsieur D. [REDACTED] (ci-après « M.W »), a présenté à l'ensemble de l'équipe TiCo les résultats nationaux de l'année 2018⁴.

Le 7.11.2018, M.D a été convoqué à un entretien par M.W, en même temps que Monsieur M. [REDACTED] (ci-après « M.M »), collaborateur direct de M.D, et en présence de Monsieur M. [REDACTED] district manager. Cet entretien n'a donné lieu à aucun procès-verbal ni aucun compte-rendu. Les parties sont opposées en fait sur ce qu'il s'y est dit et fait :

- M.D expose que l'entretien devait porter sur une analyse des résultats de l'équipe qu'il formait avec M.M, que, au cours de l'entretien, M.W leur a fait part de son insatisfaction quant aux résultats obtenus et que M.W ne leur a pas présenté les résultats concrets de leur travail⁵ ;
- la SA explique que, au cours de cet entretien, les résultats de l'année 2018 ont été présentés à M.D et à M.M et que ces résultats montraient que les performances de leur équipe TiCo d'Ottignies (« LT1 ») étaient inférieures à ceux des équipes de Namur (« FNR1 », « FNR2 », « FNR »)⁶.

¹ <https://cheminots.be/wp-content/uploads/STATUT-DU-PERSONNEL-HR-RAIL.pdf>

² Pièce A.2 – dossier SA (si, en page 6 de ses conclusions, M.D conteste avoir reçu ce descriptif de fonction et en avoir eu connaissance, il ne conteste par contre pas qu'il était « accessible via le portail informatique de la SA »)

³ *Ibidem*, point 1.3 « Organisation du travail »

⁴ Pièce A.3 – dossier SA

⁵ Conclusions de synthèse M.D, p. 6

⁶ Conclusions SA, p. 3



Toujours est-il que, ce 7.11.2018, M.W a pris la décision de « renvoyer en série » temporairement M.D et M.M, du 12.11.2018 au 28.2.2019 inclus⁷. Cela signifiait concrètement que ceux-ci restaient en réserve afin de combler les trous du planning résultant des congés et absences de leurs collègues⁸. La nature de cette décision (disciplinaire ou autre) n'est précisée ni dans le courriel de notification de M.W du 7.11.2018 ni dans aucune autre pièce. M.D prétend qu'il s'agissait là d'une « *punition* » qui aurait dû être consignée dans un formulaire « P88 » prévu pour enregistrer les punitions adressées aux travailleurs⁹, tandis que la SA lui répond que le formulaire P88 en question ne doit être complété que lorsqu'une sanction est imposée sur la base du règlement disciplinaire 550 produit en pièce B.6 et que ce n'était pas le cas en l'espèce d'une mesure prise sur la base des mauvais résultats des intéressés¹⁰.

Le 25 janvier 2019, un entretien de suivi a eu lieu, au cours duquel les prestations de M.D et de M.M ont été examinées. Constatant une amélioration, M.W leur a proposé de reprendre leur fonction de collaborateur TiCo, ce qu'ils ont accepté¹¹.

Du 14.2.2019 au 30.6.2019, M.D a été déclaré en incapacité de travail. Les certificats médicaux couvrant cette période n'indiquent pas la cause de l'incapacité¹².

Pendant cette première période d'incapacité, le 29.3.2019, M.D a été convoqué pour un contrôle médical¹³ et l'incapacité de travail a été confirmée.

M.D reproche à M.W de ne s'être jamais préoccupé de son état de santé pendant cette période d'incapacité et qu'il n'a jamais cherché à le joindre, alors qu'il disposait pourtant de ses numéros de Gsm professionnel et privé¹⁴. La SA le conteste en affirmant que M.W a bien cherché à joindre M.D par courriel et par téléphone, mais que M.D n'a pas emporté son Gsm professionnel et n'avait pas communiqué son numéro de Gsm privé avant mai 2019¹⁵. La SA renvoie à un courriel adressé à M.D le 30.4.2019 dans lequel M.W demande s'il peut le contacter dans l'après-midi pour voir comment il va¹⁶.

Le 1.7.2019, M.D a repris le travail.

⁷ V. courriel de M.W du 7.11.2018, pièce A.6 – dossier SA

⁸ Conclusions de synthèse M.D, p. 6, note 5

⁹ Conclusions de synthèse M.D, p. 6

¹⁰ Conclusions SA, pp. 3 et 16

¹¹ Conclusions SA, p. 3

¹² Pièces 4 – dossier M.D

¹³ Pièce A.15 – dossier SA

¹⁴ Conclusions de synthèse M.D, pp.6-7

¹⁵ Conclusions SA, p. 3

¹⁶ Conclusions SA, p. 17 ; Pièce A.7 – dossier SA



Le 22.7.2019, a eu lieu un entretien individuel entre M.D et M.W. Selon la SA, cet entretien visait uniquement à « *encadrer le retour au travail de M.D après sa période d'incapacité* » et rien d'autre¹⁷. M.D prétend au contraire que, au cours de cet entretien de reprise, M.W « *s'est brièvement enquis de l'état de santé (...) et a ensuite poursuivi sur les ambitions et les projets qu'il avait en tant que manager* »¹⁸. Il lui reproche plus particulièrement de n'avoir pas cherché à connaître les raisons de son burn-out et de ne pas avoir envisagé la mise en place des éléments permettant une amélioration de sa situation. M.D ajoute avoir « *vécu cet entretien comme un "monologue" où M.W n'avait de cesse de rappeler qu'il « devait atteindre les chiffres qui lui avaient été imposés et qu'à défaut de nouvelles sanctions seraient prises à son encontre* »¹⁹.

Le 26.11.2019, un nouvel entretien a eu lieu. Il y a été discuté des résultats de M.D :

- la SA rapporte à ce propos que²⁰ :
 - il s'agissait d'évaluer les performances de M.D ;
 - ses chiffres relatifs à ses prestations démontraient une moyenne inférieure tant à celle des autres membres de son équipe (« LT 1 ») qu'à celle au niveau national (la S.A se réfère au tableau comparatif figurant en pièce A.5 de son dossier) ;
 - ces moyennes étaient établies sur 10 heures effectives de travail, de sorte qu'elles n'étaient pas affectées par les absences de M.D ;
 - les résultats étayés par le tableau produit en pièce A.5 ont été présentés et expliqués à M.D qui a eu la possibilité de poser des questions pendant l'entretien ;
- M.D déclare quant à lui que, lors de cet entretien²¹ :
 - il lui a été reproché : les mauvais résultats de son équipe (« LT 1 »), le fait que son collègue M.M travaillait mieux sans lui, le fait de n'avoir contrôlé que 6.000 cartes sur les 10 derniers mois alors que M.M en avait contrôlées 12.000, le fait que le nombre d'heures consacrées par l'équipe aux actions TiCo ainsi qu'aux événements était inférieur à la moyenne ;
 - il a fourni à M.W les explications suivantes : il avait été absent 5 mois sur les 10 pris en compte, c'est M.W lui-même qui désignait les équipes participant aux actions et aux événements, sa machine a été en panne pendant un mois et demi et cela l'empêchait des paiements par carte, les chiffres démontrent qu'en termes de temps passé dans les trains et de trains contrôlés, son équipe se situait au-dessus de la moyenne.

Le même jour, au vu des mauvais résultats de M.D, M.W a décidé de le renvoyer à partir du 2.12.2019 dans la fonction d'accompagnateur de train au lieu de celle de collaborateur TiCo,

¹⁷ Conclusions SA, pp. 3 et 17

¹⁸ Conclusions de synthèse M.D, p. 8

¹⁹ Conclusions de synthèse M.D, p. 8

²⁰ Conclusions SA, p. 18

²¹ Conclusions de synthèse M.D, p.8



avec possibilité de postuler à nouveau pour un poste TiCo²². Dans un courriel du 26.11.2019, M.D a demandé à M.W de confirmer et motiver par écrit sa décision d'éviction à titre définitif de l'équipe TiCo²³. M.W lui a aussitôt répondu en confirmant qu'il quittait l'équipe TiCo à partir du 1.12.2019 et en joignant un tableau affichant les résultats de l'année 2019 et un autre tableau relatif à la période de septembre à novembre 2019²⁴. Aux yeux de M.D, ce « renvoi en série » constituait une nouvelle sanction prise à son encontre sans passer par la procédure prévue dans le formulaire P88 et vécue comme une « dévalorisation de sa personne » et une « humiliation »²⁵.

Le 28.11.2019, M.D a eu un entretien individuel avec Monsieur O [REDACTED] L [REDACTED] conseiller en prévention des aspects psychosociaux « dans le cadre d'un problème sur les lieux du travail » et les informations concernant les possibilités d'une intervention psychosociale informelle ou formelle lui ont été données²⁶.

Du 2.1.2020 au 15.11.2020, M.D a connu une nouvelle période d'incapacité de travail couvert par plusieurs certificats médicaux²⁷. Le certificat du 2.1.2020 pose le diagnostic suivant : « *Epuisement physique & psychique lié au travail. Crises d'angoisses* ». Les certificats suivants confirment ce diagnostic, à l'exception des certificats des 12.6.2020 et 29.10.2020 qui font plutôt état d'un « *burn-out* ».

Pendant cette seconde période d'incapacité, M.D a été soumis à cinq contrôles médicaux et son incapacité de travail a été à chaque fois confirmée : le 6.1.2020²⁸, le 3.2.2020²⁹, le 19.3.2020³⁰, le 11.6.2020³¹ et le 25.9.2020³²

Également dans le cours de cette seconde période d'incapacité :

- le 14.1.2020, un entretien informel individuel a eu lieu entre M.D et Madame C [REDACTED] E [REDACTED] conseillère pour la prévention et la protection au travail auprès du service externe IDEWE. A cette occasion, M.D a fait part de son souhait de « *trouver une solution à la situation - retrouver son bien-être personnel* » et il lui a été conseillé de se renseigner auprès du service RH « *sur les possibilités de recours* »³³ ;

²² Conclusions SA, p. 4 ; courriel de M.W à M.D du 26.11.2019, pièce A.14 – dossier SA

²³ Pièce 7 – dossier M.D

²⁴ Pièce A.14 – dossier SA ; pièce 7 – dossier M.D

²⁵ Conclusions de synthèse M.D, p.9

²⁶ Pièce 8 – dossier M.D

²⁷ Pièces 4 – dossier M.D

²⁸ Pièce 11 – dossier M.D

²⁹ Pièce 13 – dossier M.D

³⁰ Pièce A.18 – dossier SA

³¹ Pièce A.19 – dossier SA

³² Pièce A.20 – dossier SA

³³ Pièce A.19 – dossier SA



- le 10.3.2020, M.D a introduit auprès du conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux d'IDEWE une demande d'intervention formelle pour faits de harcèlement moral et de comportements indésirables au travail³⁴. La demande était décrite comme suit³⁵ :

« Le 14 janvier 2020 et le 18 février 2020, des entretiens ont eu lieu entre le demandeur et IDEWE.

Lors des entretiens, M.D explique sa situation très difficile à vivre sur le plan professionnel mais également sur le plan de son équilibre personnel.

En effet, la situation professionnelle aurait eu de réelles répercussions sur son équilibre personnel et sa santé.

M.D travaille depuis 19 ans, pour la SNCB, c'est-à-dire depuis 2001.

Il occupe ainsi une fonction d'accompagnateur de train.

Une de ses tâches est également de contrôler les tickets des voyageurs sur les trains.

Depuis, plus de 13 ans, il a rejoint la brigade de contrôle d'Ottignies (TICO).

Il dit avoir eu une succession de chefs et il dit avoir eu de bonnes évaluations jusqu'à maintenant.

Depuis novembre 2018, il dit avoir eu nouveau chef, M.W.

Celui-ci réorganise le fonctionnement des équipes.

Des entretiens individuels de fonctionnement ou par équipe ont lieu.

Selon M.D, ce chef porte toute son attention sur l'aspect financier au détriment des autres aspects.

Etant donné ce contexte, M.D est renvoyé en série comme simple accompagnateur de train.

Celui-ci se retrouve seul, alors qu'il est habitué à travailler en équipe.

M.D vit très mal ce changement, ce qui implique également des changements au niveau horaire.

Suite à cette situation difficile à vivre pour lui, M.D a été en maladie de mars 2019 à juillet 2019.

Ensuite, il a repris le travail. Mais actuellement, M.D est à nouveau en maladie.

(...)

Voici les attentes de M.D : Celui-ci souhaite réintégrer l'équipe TICO de Ottignies et retrouver du bien-être personnel. (...) »

M.D pointait trois faits dans sa demande : les entretiens des 7.11.2018, 22.7.2019 et 26.11.2019.

- Le 23.4.2020, Madame G [REDACTED] E [REDACTED] conseillère en prévention pour les aspects psychosociaux auprès d'IDEWE, a son avis sur la demande d'intervention formelle de M.D, avec la conclusion suivante³⁶ :

³⁴ Pièce 3 – dossier M.D

³⁵ Avis du 23.4.2020 du CPAP sur la demande d'intervention formelle du 10.3.2020, p.5, pièce A.11 – dossier SA

³⁶ Avis du 23.4.2020 du CPAP sur la demande d'intervention formelle du 10.3.2020, p.29, pièce A.11 – dossier SA



« (...) Cette demande renvoie directement à plusieurs aspects importants :

- Un changement organisationnel, mettant en avant un responsable d'équipe qui répond à la nécessité de bien quantifier les prestations des travailleurs TICO pendant que l'enquête rappelle l'importance de l'aspect humain dans l'exécution des tâches de l'équipe TICO.
- Un manque d'intégration et de compréhension des données chiffrées de la part de M.D, que ce dernier relierait à de l'absentéisme.
- L'enquête révèle en effet un questionnement par rapport aux chiffres de manière plus générale.
- En même temps, l'enquête révèle que M.D effectuerait beaucoup de contrôles dans les trains, ce qui correspondrait à l'activité normale d'un accompagnateur de train, mais celui-ci réaliserait peu de ventes et de recettes.
- Il serait bénéfique de faire appel à une instance spécialisée afin de confirmer/vérifier les chiffres.
- Suite aux résultats chiffrés, M.D ne s'est pas senti compris et il a été muté. Ainsi, il a mal vécu cette mutation.
- Etant donné cette situation, M.D est entré dans une période d'absentéisme, et il a déposé cette demande formelle.
- Lorsque M.D réintègrera le travail, il s'agira d'avoir un entretien avec lui afin de faire le point en donnant des éclaircissements sur les tâches à accomplir et les résultats chiffrés. Un des objectifs de l'entretien sera de donner des explications sur les chiffres, afin d'éviter de rester sur des perceptions confuses.

Il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires visant à améliorer la situation et à en éviter la répétition. IDEWE se tient disponible pour réfléchir avec l'employeur à la mise en place concrète des différentes mesures. »

- dans une lettre du 23.6.2020 adressée à l'IDEWE, la SA a fait savoir que sa ligne hiérarchique accordait la plus grande attention à l'analyse établie par le service externe en prévention, qu'elle prenait acte que le harcèlement moral n'était pas reconnu et qu'elle envisageait de prendre les mesures suivantes pour répondre aux recommandations de l'IDEWE³⁷ :
 - mesures individuelles :
 - pour M.D : un entretien dès que possible pour clarifier sa situation et envisager un retour au travail dans les meilleures conditions (ce sera aussi l'occasion de répondre à l'ensemble de ses questions), référer anticipativement aux personnes ressources (ligne hiérarchique, chef d'équipe TiCo, HR-BP, personne de confiance, conseiller en prévention) avant d'entamer des démarches formelles ;

³⁷ Pièce A.12 – dossier SA



- pour M.W : demander si les explications sur la manière dont les résultats sont obtenus sont comprises afin d’avoir une parfaite compréhension pour toutes les parties, être attentif à la gestion du « people management » et poursuivre un parcours de développement dans cette optique ;
- mesures collectives :
 - travailler à une amélioration continue sur la manière de communiquer des informations ou résultats ;
 - rappeler les règles sur la méthodologie d’évaluation des chiffres et leur interprétation ;
 - rappeler des règles en matière de respect au travail ;
 - rappel du fonctionnement managérial relatif à la gestion du personnel (entretien de fonctionnement, CA, absentéisme).

Il semble que M.D n’ait pas pu reprendre le travail comme prévu à partir du 16.11.2020³⁸.

Le 4.1.2021, M.D a été examiné par le Docteur L. [REDACTED] conseiller en prévention-médecin du travail. A l’issue de cet examen, M.D a été déclaré inapte pour une période de 90 jours pour le poste d’accompagnateur de train. Il était en outre recommandé de ne pas l’affecter à un poste de sécurité et de lui garantir un horaire régulier³⁹.

Afin de rencontrer ces restrictions et en accord avec M.D, celui-ci a été affecté à partir du 17.4.2021 au service « B-PT 2 » où il a été chargé de gérer les bus de remplacement entre les gares de Gembloux et d’Ottignies⁴⁰.

Le 25.6.2021, le conseiller en prévention-médecin du travail a pris une décision d’inaptitude définitive pour le poste d’accompagnateur de train⁴¹.

M.D a alors bénéficié d’une procédure de reclassement conformément à la réglementation interne de la SA (« RGPS 575 ») et, suite à la réussite des épreuves, a été reclassé en tant que sous-chef de gare voyages à B-PT Bruxelles Nord le 15.11.2021⁴².

Entre-temps, par une requête introductive d’instance du 9.11.2020, M.D a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du litige l’opposant à la SA.

Par jugement rendu le 7.9.2022, le tribunal a fait largement droit aux demandes de M.D.

Par une requête du 28.11.2022, la SA a interjeté appel de ce jugement.

³⁸ Conclusions de synthèse M.D, p.14

³⁹ Formulaire d’évaluation de santé, pièce 21 – dossier M.D

⁴⁰ Pièce A.23 – dossier SA

⁴¹ Pièce A.22 – dossier SA

⁴² Pièce A.25 et A.26 – dossier SA



3. Les demandes originaires et le jugement dont appel

3.1. Les demandes originaires :

M.D a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles :

« De constater prima facie qu'il n'y a pas eu de possibilité de concilier les parties malgré les tentatives visant à trouver un arrangement à l'amiable et de l'acter conformément à l'article 734 du Code judiciaire à la feuille d'audience et/ou au plumitif d'audience ;

Que le requérant est, évidemment, ouvert à la médiation avec la partie adverse mais que celle-ci a, toujours, refusé toute tentative de conciliation et/ou de médiation ; Qu'es l'audience du 14 mars 2022, le Conseil [de la SA], interpellé par le Tribunal de céans quant à ce sujet, a confirmé qu'[la SA] ne souhaitait pas recourir à la conciliation et/ou à la médiation ;

*De déclarer la requête de M.D recevable et, en application des articles 807 et 808 du Code judiciaire combinée à la récente jurisprudence des arrêts du **14 décembre 2012** et du **17 avril 20151** de la Cour de cassation, de la déclarer fondée comme ci-après :*

A TITRE PRINCIPAL:

- *De condamner la défenderesse au paiement de la somme de 1.750,00€ à titre de réparation du préjudice matériel et moral évalué ex aequo et bono résultant des faits constitutifs de la violation d'une part, des articles 1382 et 1384 du Code civil et, d'autre part, des articles 5, 32/1, 32/2, 32 quater, 32 decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs/euses et des articles 1.2-2, 1.2-4, 1.2-6, 1.2-7, 1.3-1, 1.3-2, 1.3-4, 1.3-5, 1.3-6, 1.4-36 du Code du Bien-être au travail, somme à augmenter des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la présente requête (9 novembre 2020) et ce, jusqu'à parfait paiement ;*
- *De condamner la défenderesse à reconstituer dans son pristin état le "pot de jours de maladie" du requérant puisqu'elle a commis d'une part, une faute civile au sens des articles 1382 et 1384 du Code civil et, d'autre part, qu'elle a, sciemment et volontairement, violé les articles 5, 32/1, 32/2, 32 quater, 32 decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs/euses et des articles 1.2-2, 1.2-4, 1.2-6, 1.2-7, 1.3-1, 1.3-2, 1.3-4, 1.3-5, 1.3-6, 1.4-36 du Code du Bien-être au travail; qu'in concreto, le Tribunal de céans est invité d'une part, à faire application de la jurisprudence et, d'autre part, à reconnaître que les incapacités de travail du requérant :*



Du 14 février 2019 au 30 juin 2019;

Du 2 janvier 2020 au 31 octobre 2020;

Sont en lien causal avec les fautes commises par la défenderesse et ne peuvent être décomptées de son "pot de jours de maladie" et ce, conformément à l'arrêté royal du 19 novembre 1998 et, plus précisément, ses articles 41, 46, 48 et 48 Bis ;

- *De dire que le jugement à intervenir sera exécutoire par provision et ce, nonobstant tout recours, toute offre de cantonnement et/ou d'affectation spéciale ; que depuis la dernière réforme du Code judiciaire, l'exécution provisoire est devenue la règle ;*
- *De refuser tout cantonnement en faveur de la défenderesse ;*
- *De condamner la défenderesse aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure fixée au montant de base de 560,00 € ; qu'à titre de rappel, la défenderesse a, toujours, refusé toute tentative de conciliation et/ou de médiation ;*

A TITRE SUBSIDIAIRE :

- *Si par impossible, votre Tribunal devait déclarer la présente action recevable et non-fondée, il est invité à compenser les dépens entre les parties;*

A TITRE INFINIMENT SUBSIDIAIRE :

- *Si par impossible, votre Tribunal devait déclarer la présente action recevable et non-fondée, il est invité à fixer l'indemnité de procédure à charge du requérant à son montant minimum, c'est-à-dire, 280,00 €; que ce montant est, parfaitement, justifié par le fait que le requérant qui est en procédure de divorce par consentement mutuel, a dû prendre un nouveau logement ce qui lui a occasionné d'importants frais et de substantielles dépenses et, également, puisqu'il doit, seul, supporter le coût de la vie; qu'ainsi, le Tribunal de céans est invité à accorder des termes et délais au requérant et ce, en application de l'article 1244 du Code civil; que sur cette base juridique, le requérant sollicite qu'il puisse s'acquitter de l'indemnité de procédure qui serait mise à sa charge par des délais modérés à hauteur de 25,00 € par mois ; que cette demande est en parfaite conformité avec la jurisprudence des Cours et Tribunaux qui recommandent que toute dette puisse être apurée endéans les 12 à 24 mois maximum; qu'in concreto, si le requérant devait être condamné à supporter ladite indemnité de procédure, il s'en acquitterait*



endéans une durée de 11 mois ce qui est conforme à la jurisprudence évoquée ci-dessus ; »

La SA demandait quant à elle de :

« Dire pour droit que la concluante n'a commis aucune violation d'une part, des articles 1382 et 1384 du Code civil et, d'autre part, des articles 5, 32/1, 32/2, 32 quater, 32 decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des articles 1.2-2, 1.2-4, 1.2-6, 1.2-7, 1.3-1, 1.3-2, 1.3-4, 1.3-5, 1.3-6, 1.4-36 du Code du bien-être au travail ;

En conséquence, déclarer les demandes formulées à l'encontre de la concluante, si recevables, non fondées et condamner M.D au paiement de l'indemnité de procédure, liquidée au montant de base de 560,00 EUR. »

3.2. Le jugement a quo :

Le premier juge a statué comme suit :

« Statuant contradictoirement,

Déclare l'action recevable et fondée dans la mesure ci-après.

Condamne [la SA] à payer à M.D la somme de 1750 € ex æquo et bono à titre de réparation du préjudice matériel et moral sur base des articles 1382 et 1384 du Code civil vu la violation des articles 5, 32/1, 32/2, 32 quater, 32 decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs/euses et des articles 1.2-2, 1.2-4, 1.2-6, 1.2-7, 1.3-1, 1.3-2, 1.3-4, 1.3-5, 1.3-6, 1.4-36 du Code du Bien-être au travail, somme à augmenter des intérêts judiciaires à dater du 9 novembre 2020 et ce, jusqu'à parfait paiement ;

Dit pour droit que les incapacités de travail du 14 février au 30 juin 2019 et du 2 janvier au 31 octobre 2020 sont à considérer, sur base de l'article 41 de l'arrêté du 19 novembre 1998, comme assimilés à une période d'activité de service et condamne [la SA] à reconstituer dans son pristin état le "pot de jours de maladie" de M.D,

Condamne HR RAIL à supporter ses propres dépens et aux dépens de la procédure de M.D fixés à 560,00€.

Condamne [la SA] au paiement de la somme de 20,00 euros à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017). »



4. Les demandes en appel

4.1. La SA demande à la cour de dire l'appel principal recevable et fondé et, en conséquence, de :

- mettre à néant le jugement dont appel ;
- dire pour droit que M.D n'a pas été harcelé ;
- dire pour droit que la SA n'a commis aucune violation, d'une part, des articles 1382 et 1384 du Code civil et, d'autre part, des articles 5, 32/1, 32/2, 32 quater, 32 decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des articles I.2-2, I.2-4, I.2-6, I.2-7, I.3-1, I.3-2, I.3-4, I.3-5, I.3-6, I.4-36 du Code du bien-être au travail ;
- par voie de conséquence, déclarer les demandes de M.D, si recevables, non fondées, et condamner ce dernier au paiement de l'indemnité de procédure liquidée à son montant de base, soit 600,00 € pour chaque instance.

4.2. M.D demande à la cour :

« De constater prima facie qu'il n'y a pas eu de possibilité de concilier les parties malgré les tentatives visant à trouver un arrangement à l'amiable et de l'acter conformément à l'article 734 du Code judiciaire à la feuille d'audience et/ou au plumitif d'audience ce que le Tribunal du travail de Bruxelles a constaté malgré ses interpellations (avant et après la réouverture des débats) à l'égard de l'appelante ;

*De déclarer la demande de M.D recevable et en application des articles 807 et 808 du Code judiciaire combinés à la jurisprudence des arrêts du **14 décembre 2012**, du **17 avril 2015** et du **25 avril 2022** de la Cour de cassation, de la déclarer fondée comme ci-après :*

A TITRE PRINCIPAL:

- *De confirmer le jugement du 7 septembre 2022 (...) et, par conséquent, de condamner l'appelante au paiement de 1.750,00 € à titre de réparation du préjudice matériel et moral évalué ex aequo et bono résultant des faits constitutifs de la violation de l'article 32 decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, somme à augmenter des intérêts au taux légal et puis, des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête introductive d'instance ;*
- *De condamner l'appelante à supporter l'anatocisme et ce, conformément à l'enseignement de la Cour de cassation ; (...)*



- **Ainsi à dater du 24 janvier 2024**, de procéder sur pied de l'article 1154 du Code civil et/ou de l'article 5.207 du Code civil à **l'anatocisme** sur toutes les sommes réclamées ci-avant et puis, des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement ; (...)
- De réformer et de formuler, par ses conclusions principales du 4 juillet 2023, **appel incident** : Par conséquent, de dire pour droit que les incapacités de travail du 14 février 2019 au 30 juin 2019 et du 2 janvier 2020 au 31 octobre 2020 sont à considérer comme assimilées à une période d'activité de service dans le chef de l'intimé et condamner l'appelante à reconstituer dans son pristin état le "pot de jours de maladie" de l'intimé et ce, sur base de l'article 1382 du Code civil et/ou de l'article 5.73 du nouveau Code civil;
- De dire que l'arrêt à intervenir sera exécutoire par provision et ce, nonobstant tout recours, toute offre de cantonnement et/ou d'affectation spéciale ; que depuis la dernière réforme du Code judiciaire, l'exécution provisoire est devenue la règle ;
- De refuser tout cantonnement en faveur de l'appelante ;
- De condamner l'appelante aux frais de signification qui s'élèvent à 243,38 € et aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure fixée au montant de base de 600,00 €.

A TITRE SUBSIDIAIRE :

- Si par impossible, votre Cour devait déclarer la présente action recevable et non-fondée, elle est invitée à compenser les dépens entre les parties;

A TITRE INFINIMENT SUBSIDIAIRE :

- Si par impossible, votre Cour devait déclarer la présente action recevable et non-fondée, elle est invitée à fixer l'indemnité de procédure à charge de l'intimé à son montant minimum, c'est-à-dire, 300,00 € ; que ce montant est, parfaitement, justifié par le fait que l'intimé éprouve des difficultés financières à la suite de son divorce par consentement mutuel; qu'ainsi, le Tribunal de céans est invité à accorder des termes et délais l'intimé et ce, en application de l'article 1244 du Code civil ; (...). »



5. Sur la recevabilité

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux le 28.11.2022, le jugement entrepris n'ayant été signifié que le 2.11.2022.

L'appel principal est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident.

6. Sur le fond

6.1. Quant aux dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de faits constitutifs d'une violation de l'article 32decies de la loi du 4.8.1996

6.1.1. Les contours de la demande

Le jugement *a quo* a fait droit à la demande originaire de M.D en condamnant la SA « à payer à M.D la somme de 1750 € *ex æquo et bono* à titre de réparation du préjudice matériel et moral sur base des articles 1382 et 1384 du Code civil vu la violation des articles 5, 32/1, 32/2, 32 quater, 32 decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs/euses et des articles 1.2-2, 1.2-4, 1.2-6, 1.2-7, 1.3-1, 1.3-2, 1.3-4, 1.3-5, 1.3-6, 1.4-36 du Code du Bien-être au travail, somme à augmenter des intérêts judiciaires à dater du 9 novembre 2020 et ce, jusqu'à parfait paiement ».

M.D demande à la cour de confirmer ledit jugement, mais se montre désormais moins précis au niveau du fondement légal, puisqu'il invite la cour, ce faisant, à condamner la SA au paiement de 1.750 € « à titre de réparation du préjudice matériel et moral évalué *ex æquo et bono* résultant des faits constitutifs de la violation de l'article 32 decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs ».

L'article 32decies de la loi du 4.8.1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après « LBE ») trouve sa place dans une section intitulée « Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ».

M.D expose qu'il « s'est senti victime de harcèlement moral en raison des agissements contraires aux règles en matière de bien-être au travail de Mr D [REDACTED] »⁴³ et que, malgré l'absence de reconnaissance du harcèlement moral à l'issue de la procédure portant sur sa demande d'intervention formelle du 10.3.2020, il reste affecté par les agissements de M.W dans son état physique et psychique, ainsi que dans sa dignité⁴⁴.

⁴³ Conclusions de synthèse M.D, p.20

⁴⁴ Conclusions de synthèse M.D, p.24



Ces griefs sont mêlés sans distinction aucune à la dénonciation plus large de manquements imputés à la SA à son obligation de prévention des risques psychosociaux sous l'aspect, d'une part, d'une atteinte à la dignité liée au fait de s'être « *senti victime de harcèlement moral au travail* »⁴⁵ et, d'autre part, d'une mauvaise organisation du travail conjuguée à l'absence d'analyse des risques psychosociaux⁴⁶.

La SA se défend quant à elle de tout fait de harcèlement⁴⁷ et assure avoir respecté ses obligations en matière de prévention des risques psychosociaux⁴⁸.

6.1.2. Cadre légal et principes

6.1.2.1. Le harcèlement moral – textes, principes, régime probatoire et indemnisation

Il découle de l'article 32*decies*, §1/1, de la loi du 4.8.1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (« LBE »)⁴⁹, que toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail.

C'est l'article 32ter, al.1^{er}, 2°, LBE, qui définit ce qu'il faut entendre par « *harcèlement moral au travail* », à savoir⁵⁰ :

« ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine

⁴⁵ Conclusions de synthèse M.D, pp.17-25

⁴⁶ Conclusions de synthèse M.D, pp.26-42

⁴⁷ Conclusions SA, pp. 12-21.

⁴⁸ Conclusions SA, pp. 21-27

⁴⁹ Version en vigueur avant la modification de cette disposition par la loi du 7.4.2023 (M.B., 15.5.2023, 2^e éd. – vig. 1.6.2023)

⁵⁰ Version en vigueur avant le remplacement de cette disposition par l'article 12, 2°, de la loi du 7.4.2023 (M.B., 15.5.2023, 2^e éd. – vig. 1.6.2023)



nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre »

Le régime probatoire du harcèlement moral est fixé par l'article 32undecies, LBE, qui dispose que :

« 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. »

Le dispositif mis en place est celui d'un « *partage de la preuve* » s'inspirant du mécanisme existant en matière de discrimination et visant, d'une part, à garantir l'effectivité de la protection de la victime 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 harcèlement⁵¹. Il y a ici la recherche d'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* »⁵².

C'est ainsi au demandeur d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail. S'il y parvient, c'est alors à l'autre partie de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement⁵³.

Les faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement doivent être décrits avec suffisamment de précision dans le temps et dans l'espace et être imputables à des personnes identifiables, faute de quoi ils sont invérifiables pour le juge et le défendeur ne peut en apporter la preuve contraire⁵⁴. Sont ainsi « *exclues les rumeurs, allégations, impressions et perceptions personnelles qui ne présentent pas un caractère objectif et ne sont pas de nature à être prouvées* »⁵⁵.

Des faits non datés pourraient néanmoins être pris en compte s'ils n'étaient pas contestés⁵⁶. Par ailleurs, le défaut d'indication des lieu et date des faits invoqués comme constitutifs de harcèlement pourrait aussi être admis, lorsque ces faits sont décrits avec les circonstances qui permettent au défendeur de les identifier, de les situer et de les contredire.

⁵¹ CT Bruxelles, 4^e ch., 24.10.2012, R.G. n°2011/AB/10, strada lex

⁵² *ibidem*

⁵³ v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 2^e ch., 18.1.2018, R.G. n°2016/AB/991

⁵⁴ v. aussi dans ce sens : Jean-François NEVEN, France LAMBINET et Steve GILSON, « Le partage du fardeau de la preuve en matière de harcèlement et de discrimination », *R.D.S.*, 2013, pp. 448-449 et la jurisprudence citée ; J.-P. CORDIER et P. BRASSEUR, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits...*, *Etudes pratiques de droit social*, 2009, pp 138-139 et la jurisprudence citée

⁵⁵ Jean-François NEVEN, France LAMBINET et Steve GILSON, *op. cit.*, p. 448 et la jurisprudence citée

⁵⁶ CT Bruxelles, 4^e ch., 10.5.2017, R.G. n°2015/AB/253, p.17



Les faits permettant de présumer l'existence du harcèlement peuvent être prouvés par toute voie de droit⁵⁷.

L'indemnisation du préjudice causé par des faits de harcèlement moral ou sexuel au travail est régie par l'article 32decies, §1/1, LBE⁵⁸, qui offre l'option suivante à la victime en son alinéa 2 :

« En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime :

1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;

2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes:

- a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;*
- b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;*
- c) en raison de la gravité des faits. »*

6.1.2.2. La promotion du bien-être des travailleurs et la prévention des risques psychosociaux

Conformément à l'article 5, §1^{er}, LBE, l'employeur doit prendre « *les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail* ». A cette fin, il est tenu d'observer plusieurs principes généraux de prévention, notamment éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, combattre les risques à la source et limiter autant que possible les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique.

Selon l'article 3, §1^{er}, 1°, LBE, le « bien-être » s'entend de « *l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué, tels qu'ils sont visés à l'article 4, alinéa 2* ».

Il résulte de l'article 4, §1^{er}, al.2, 2° et 3°, LBE, que le bien-être est notamment recherché par la protection de la santé du travailleur au travail et par des mesures qui ont trait aux aspects psychosociaux au travail.

⁵⁷ CT Liège, 15^e ch., 12.3.2009, R.G. n°034757, p.42, juportal

⁵⁸ Version en vigueur avant la modification de cette disposition par la loi du 7.4.2023 (M.B., 15.5.2023, 2^e éd. – vig. 1.6.2023)



Parmi les principes généraux de prévention que l'employeur est tenu d'appliquer afin de promouvoir le bien-être au travail, l'article 5, §1^{er}, f), LBE, figure la nécessité d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne les méthodes de travail.

L'article 32/1, LBE, définit les « risques psychosociaux au travail » comme « *la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger* ».

L'article 32/2, LBE, fait reposer sur l'employeur l'obligation d'identifier les situations pouvant mener à des risques psychosociaux au travail et d'en déterminer et évaluer les risques, cela en tenant compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail. En application des principes généraux de prévention, il incombe ainsi à l'employeur de prendre « *les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter* »⁵⁹.

Très pratiquement, la promotion du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail passe d'abord par la mise en place d'une structure organisationnelle :

- création d'un service interne de prévention et de protection au travail (SIPPT) : l'article 33, LBE, impose à « *chaque employeur* » de « *créer un Service interne de Prévention et de Protection au travail* » et de disposer d'au moins un conseiller prévention, étant entendu que cette fonction peut être remplie par l'employeur lui-même lorsque l'entreprise occupe moins de vingt travailleurs (employeurs classés dans le groupe D suivant l'article II.1-2 du Code du 28.4.2017 du bien-être - ci-après « CBE »). Suivant l'article II.1-3, CBE, le SIPPT a pour mission générale d'assister l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs pour l'application des dispositions légales et réglementaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de toutes les autres mesures et activités de prévention. Outre sa participation à l'analyse de risques et ses compétences d'avis et de propositions, il est notamment chargé d'être « *à la disposition de l'employeur, des membres de la ligne hiérarchique et des travailleurs pour toutes questions soulevées concernant l'application de la loi et du code et, le cas échéant, soumettre celles-ci à l'avis du service externe* »⁶⁰ ;
- affiliation à un service externe agréé de prévention et de protection au travail (SEPPT) : l'article 33, LBE, prévoit que lorsque le SIPPT ne peut pas exécuter lui-même toutes les missions qui lui ont été confiées en vertu de la loi du 4.8.1996 et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur doit faire appel, en complément, à un service externe agréé de prévention et de protection au travail. Il découle de

⁵⁹ Article 32/2, § 2, al.1^{er}, de la loi du 4.8.1996

⁶⁰ Article II.1-4, al.2, 13°, du Code du bien-être



l'article II.1-10, CBE, qu'il doit toujours être fait appel à un SEPPT lorsque le SIPPT ne dispose pas d'un département chargé de la surveillance médicale, de même lorsqu'il ne dispose pas d'un conseiller en prévention ayant suivi la formation complémentaire requise ou lorsque l'employeur appartient au groupe D.

La promotion du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail doit ensuite s'inscrire dans une ligne stratégique :

- une analyse de risques : l'article I.2-5, CBE, impose à l'employeur, dans le cadre d'une gestion dynamique des risques, de développer une stratégie relative à la réalisation d'une analyse des risques sur la base de laquelle sont déterminées des mesures de prévention. L'article I.2-6 dispose que cette analyse s'opère « *au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonction et au niveau de l'individu* ». Il précise que l'analyse comporte trois étapes successives : l'identification des dangers, la définition et la détermination des risques, l'évaluation des risques. S'agissant tout particulièrement de l'identification des dangers, l'article I.3-1 prévoit que l'employeur :
 - « *tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress ou au burn-out occasionnés par le travail ou à un dommage à la santé découlant de conflits liés au travail ou de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail* » ;
 - « *détermine et évalue les risques psychosociaux au travail en tenant compte des dangers liés aux composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail* » ;

Conformément à l'article I-3-4, outre l'analyse des risques générale visée à l'article I.3-1, une analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail peut être réalisée au niveau d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté.

- la prise de mesures de prévention sur la base de l'analyse de risques réalisée : l'article I.2-7, CBE, prévoit que ces mesures doivent respecter un ordre précis (mesures dont l'objectif est d'éviter des risques, mesures dont l'objectif est d'éviter des dommages et mesures dont l'objectif est de limiter les dommages) et qu'elles ont notamment trait à l'aménagement du lieu de travail, à la protection contre les risques liés aux agents physiques, à la surveillance de la santé des travailleurs (en ce compris les examens médicaux) et à la protection contre les risques psychosociaux au travail. En application de l'article I.3-5, de telles mesures de prévention sont requises de la même manière suite à l'analyse de risques spécifique visée à l'article I.3-4 ;
- l'établissement d'un plan global écrit de prévention : l'article I.2-8, CBE, dispose que ce plan est établi par l'employeur pour un délai de cinq ans, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, et qu'y sont programmées les activités de prévention à



- développer et à appliquer, en tenant compte de la taille de l'entreprise et de la nature des risques liés aux activités de l'entreprise ;
- l'établissement d'un plan d'action annuel écrit : l'article I.2-9, CBE, dispose que ce plan est établi par l'employeur, sur la base du plan global, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, et qu'il vise à promouvoir le bien-être au travail pour l'exercice de l'année suivante ;
 - l'évaluation périodique des mesures de prévention : en application de l'article I.3-6, CBE, l'employeur évalue au moins une fois par an les mesures de prévention et les réexamine aussi lors de tout changement pouvant affecter l'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux au travail.

La mise en place des différentes mesures qui ont trait aux aspects psychosociaux au travail afin de promouvoir le bien-être des travailleurs serait stérile sans une information appropriée. L'article 32*noniesdecies*, LBE, dispose ainsi que le règlement de travail doit reprendre les coordonnées du conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1^{er}, ou du service de prévention et de protection au travail pour lequel ce conseiller exerce ses missions, ainsi que les procédures visées à l'article 32/2, § 2, al.3, et à l'article 32*quater*, al. 3, 2°.

Tout spécialement aussi, l'article I.4-36, §1^{er}, énonce que l'employeur « *informe tous les travailleurs soumis ou non à la surveillance de santé obligatoire de leur droit à bénéficier d'une visite de pré-reprise du travail en cas d'incapacité de travail, en vue d'un aménagement éventuel de leur poste de travail* »⁶¹. Selon l'article I.4-36, §4, l'objectif d'une telle visite de pré-reprise est de « *permettre au conseiller en prévention-médecin du travail de proposer à l'employeur, sur base de l'état de santé du travailleur et de l'examen de son poste de travail, des mesures appropriées consistant notamment en un aménagement du poste ou des conditions de travail de manière à réduire les contraintes liées à ce poste, afin que l'employeur puisse fournir un travail adapté au travailleur dès la reprise du travail* ».

Le non-respect des obligations en matière de risques psychosociaux est assorti de diverses sanctions pénales.

Ces mêmes manquements sont constitutifs d'une faute et engageront la responsabilité civile de l'employeur sur la base des articles 1382 et 1383, anc. CCiv., pourvu que le travailleur démontre la faute, le préjudice qu'il subit et le lien de causalité entre la faute commise et le dommage⁶². L'employeur pourrait également être rendu responsable sur pied de l'article 1384, anc. CCiv., qui dispose qu'on « *est responsable non seulement du dommage que l'on*

⁶¹ Version en vigueur avant le remplacement de cette disposition par l'article 4 de l'arrêté royal du 17.12.2025 (M.B. du 10.6.2024, 1^{ère} éd.)

⁶² V. notamment : CT Bruxelles, 4^e ch., 26.5.2020, R.G. n°2017/AB/407, *terralaboris*; CT Bruxelles, 4^e ch., 17.12.2013, R.G. n°2013/AB/530, *J.T.T.*, 2014, p.135



cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde ».

6.1.3. La décision de la cour

6.1.3.1. M.D affirme s'être senti victime de harcèlement moral en raison des agissements de M.W jugés contraires aux règles en matière de bien-être au travail⁶³.

Parmi ces agissements, la cour en retient plus particulièrement quatre :

- lors de l'entretien du 7.11.2018 : il s'est vu infliger une première sanction déguisée lors de l'entretien du 7.11.2018, cela sans respecter la procédure réglée par le formulaire P88 ; aucun dialogue n'a été possible avant la prise de la décision ;
- aucune mesure spécifique n'a été prise par la SA lors de son retour au travail après sa première période d'incapacité de travail (même la visite de pré-reprise du travail prévue par l'article I.4-36, CBE, ne lui a pas été proposée) ;
- lors de l'entretien du 26.11.2019 : il s'est vu infliger la même sanction de « renvoi en série », toujours sans passer par la procédure P88 ; M.W a usé de sa position dominante pour imposer sa vision des choses en dehors de tout dialogue ; M.W l'a affecté à un poste qu'il savait pourtant constitutif d'un risque psychosocial au vu de son précédent burn-out ;
- pendant la seconde période d'incapacité, M.D a été soumis à plusieurs contrôles médicaux.

a) Les décisions de « renvoi en série »

Le tribunal a considéré que les deux décisions de « renvoi en série » prises à l'égard de M.D respectivement les 7.11.2018 et 26.11.2019 constituaient une « *sanction (...) prise sans respecter la procédure réglée par le formulaire P88* ». La nature de la décision de « renvoi en série » (disciplinaire ou autre) n'est toutefois précisée ni dans le courriel de notification de M.W du 7.11.2018 ni dans le courriel de M.W du 26.11.2019 censé expliquer la raison du second « renvoi en série » ni dans aucune autre pièce.

M.D prétend qu'il s'agissait là d'une « *sanction déguisée* » ou d'une « *punition* » qui aurait dû être consignée dans un formulaire « P88 » prévu pour enregistrer les punitions adressées aux travailleurs⁶⁴.

La SA lui répond que le formulaire « P88 » en question ne doit être complété que lorsqu'une sanction est imposée sur la base du règlement disciplinaire 550 produit en pièce B.6 et que ce n'était pas le cas en l'espèce d'une mesure prise sur la base des mauvais résultats des

⁶³ Conclusions de synthèse M.D, pp.20-25

⁶⁴ Conclusions de synthèse M.D, p. 6



intéressés⁶⁵. Elle ajoute que le placement de M.D dans un poste d'accompagnateur de train constitue une « *simple décision de fonctionnement* », en ligne avec sa description de fonction et prise en raison des résultats de celui-ci inférieurs à la moyenne de son équipe⁶⁶.

La cour note que, dans le secteur public, prévaut pour le personnel statutaire le principe général de « la loi du changement » ou de « mutabilité », en vertu duquel une « *autorité peut, (...) lorsque l'intérêt du service le requiert, modifier les attributions de ses agents et réorganiser ses services* »⁶⁷, voire « *modifier (...) les modalités d'exercice de leurs fonctions* »⁶⁸, de sorte que « [t]out changement d'affectation ne portant pas atteinte aux droits statutaires ou aux prérogatives liées à la fonction constitue une mesure d'ordre intérieur qui touche à l'organisation du service et qui relève de la bonne gestion des ressources humaines »⁶⁹. Ainsi, en principe, un agent statutaire « *ne dispose d'aucun droit acquis au maintien de sa situation statutaire ou des modalités d'exercice de sa fonction* »⁷⁰. Il n'a « *pas de droit acquis, au maintien de son affectation* » et la « *seule limitation, de nature individuelle qui peut se présenter, est le cas où l'acte de nomination d'un agent précise son affectation* », en telle sorte que, dans cette hypothèse, pour modifier l'affectation, l'autorité devrait prendre une nouvelle décision formelle⁷¹. En cas d'affectation, l'autorité est « *seulement tenue d'agir dans l'intérêt du service* »⁷².

En d'autres mots, le principe du changement permet à l'autorité publique de modifier unilatéralement les éléments du statut de son personnel statutaire⁷³ par ce qu'il est convenu d'appeler une simple « mesure d'ordre intérieur ».

La mesure d'ordre intérieur peut se définir comme « *une mesure prise dans l'intérêt du service et qui a trait à l'organisation interne d'un service public ou qui tend à contribuer au bon fonctionnement de ce service* »⁷⁴.

Tant qu'elle reste sans incidence sur la situation juridique des agents et qu'elle n'est donc pas susceptible de faire grief, la mesure d'ordre intérieur ne peut donner lieu à un recours en annulation devant le Conseil d'Etat, mais il en va autrement lorsqu'elle découle du comportement de l'agent et qu'elle est grave, en ce sens qu'elle entraîne une modification

⁶⁵ Conclusions SA, pp. 3 et 16

⁶⁶ Conclusions SA, p. 15

⁶⁷ C.E., 6.8.2018, n° 242.180, p.10, www.raadvst-consetat.be

⁶⁸ C.E., 14.9.2021, n° 251.470, p.21, www.raadvst-consetat.be

⁶⁹ C.E., 6.8.2018, n° 242.180, p.10, www.raadvst-consetat.be; C.E., 18.6.2012, n° 219.795, p.18, www.raadvst-consetat.be

⁷⁰ C.E., 14.9.2021, n° 251.470, p.21, www.raadvst-consetat.be

⁷¹ C.E., 18.6.2012, n° 219.795, p.19, www.raadvst-consetat.be

⁷² *Ibidem*, p.19

⁷³ V. Pierre JOASSART et Nicolas BONBLED, « Les principes généraux du droit administratif et de bonne administration en droit social », dir. Pierre-Olivier DE BROUX, Bruno LOMBAERT et François TULKENS, in *Actualité des principes généraux en droit administratif, social et fiscal*, Limal, Anthemis, 2015, p.110, n°12

⁷⁴ Antoine CASTADOT et François SCHAPIRA, « La modification non disciplinaire des conditions de travail des agents statutaires », *A.P.T.*, 2019/1, p.4



importante de ses fonctions ou porte atteinte « *de façon importante* »⁷⁵ à ses droits, à sa situation juridique ou aux prérogatives attachées à ses fonctions⁷⁶.

La mesure d'ordre intérieur qui rencontre les deux conditions cumulatives précitées (mesure grave et décidée en raison du comportement de l'agent) est qualifiée de « mesure d'ordre » et suppose le respect notamment du principe *audi alteram partem*, du principe de la loi relative à la motivation formelle des actes administratifs et du principe du raisonnable⁷⁷.

Le recours en annulation est également ouvert lorsque la mesure d'ordre intérieur (ou la mesure d'ordre) constitue une sanction disciplinaire déguisée⁷⁸.

Il importe ici de relever qu'une mesure d'ordre présente un contenu souvent identique à la sanction disciplinaire⁷⁹.

Cela se vérifie d'autant plus en l'espèce, que le règlement disciplinaire de la SA indique en son paragraphe 2, al.1^{er}, que les « *mesures disciplinaires comprennent les punitions et les mesures d'ordre* »⁸⁰. En outre, tout en précisant qu'elles « *ne revêtent pas le caractère de punition* », le paragraphe 5 du même règlement inventorie deux mesures d'ordre pouvant également être prises à titre de punition, à savoir le « *déplacement* » et le « *retrait de fonction* ». Selon le paragraphe 41 du règlement disciplinaire, le retrait de fonction « *a pour but d'assigner d'autres attributions à un agent et, éventuellement, de le placer en sous-ordre* » et il se distingue en cela de « *la rétrogradation qui a toujours le caractère d'une déchéance prononcée à titre disciplinaire* ».

Selon le Conseil d'Etat, deux critères importants distinguent la mesure disciplinaire de la mesure d'ordre, à savoir le motif et l'effet préjudiciable de la mesure. Une mesure disciplinaire vise à sanctionner un comportement considéré comme répréhensible de la part de l'agent à qui la mesure est imposée. Une mesure d'ordre, en revanche, n'est pas fondée sur un comportement répréhensible, mais trouve son motif dans une perturbation du bon ordre du service. Cette perturbation peut certes résulter du comportement d'un membre du personnel, mais c'est alors uniquement le comportement en soi de l'agent qui amène l'autorité publique à prendre la mesure d'ordre et non le caractère répréhensible de ce comportement. Précisément parce qu'elle ne vise pas à infliger une sanction, la mesure

⁷⁵ C.E., 20.2.2020, n° 247.102, p.5, www.raadvst-consetat.be

⁷⁶ V. C.E., 14.9.2021, n° 251.470, p.22, www.raadvst-consetat.be; C.E., 14.4.2008, n° 182.040, p.6, www.raadvst-consetat.be

⁷⁷ V. Antoine CASTADOT et François SCHAPIRA, « La modification non disciplinaire des conditions de travail des agents statutaires », *A.P.T.*, 2019/1, p.5, avec la jurisprudence citée

⁷⁸ V. C.E., 14.9.2021, n° 251.470, p.22, www.raadvst-consetat.be; C.E., 6.8.2018, n° 242.180, p.10, www.raadvst-consetat.be

⁷⁹ Patrick GOFFAUX, *Dictionnaire de droit administratif*, 2^e éd., Bruxelles, Bruylant, 2016, p. 380

⁸⁰ V. pièce B.6 – dossier SA



d'ordre ne peut imposer à la personne concernée plus de charges que ce qui est nécessaire pour rétablir l'ordre dans le service⁸¹.

Le caractère disciplinaire ou non d'une mesure s'apprécie en tenant compte de la teneur de l'acte, des circonstances dans lesquelles il est adopté, de ce que le comportement de l'agent est ou non qualifié de fautif, de l'intention manifestée ou non de punir un tel comportement et des incidences sur les droits de l'agent⁸². Par ailleurs, un « *même fait peut donner lieu à une sanction disciplinaire, d'une part, et à une mesure d'ordre, d'autre part pour autant qu'il ne s'agisse pas, pour celle-ci, d'une sanction disciplinaire déguisée* »⁸³.

En l'occurrence, le « renvoi en série » n'a pas consisté à replacer M.D dans une position inférieure avec réduction du traitement⁸⁴ et ne constitue dès lors pas une « *rétrogradation* » comme le soutient l'intéressé.

La mesure n'emportait pas non plus un changement de résidence et n'a donc pas pu consister en un « *déplacement* ».

Elle pourrait peut-être s'appréhender sous l'angle du « *retrait de fonctions* » décidé à titre de mesure d'ordre, mais cela reste discutable, dans la mesure où le « renvoi en série » laisse M.D dans son emploi statutaire d'accompagnateur de train.

En définitive, la cour penche plutôt pour un simple changement d'affectation, lequel se classe en principe par nature dans la catégorie des mesures d'ordre intérieur qui ne causent pas grief. La nouvelle affectation de M.D n'a d'ailleurs eu aucune incidence sur son statut administratif ou pécuniaire et correspondait sans conteste à son grade inchangé d'accompagnateur de train et à ses qualifications. Nul ne prétend du reste que l'affectation de M.D à l'équipe « TiCo » d'Ottignies aurait été précisée dans l'acte de nomination au grade d'accompagnateur de train.

Quoi qu'il en soit, un examen plus attentif de la mesure de « renvoi en série » amène finalement la cour à considérer qu'elle constituait bel et bien en l'espèce une sanction disciplinaire déguisée. Même si cela n'apparaît pas directement dans les écrits de M.W produits aux débats, en particulier les courriels des 7.11.2018⁸⁵ et 26.11.2019⁸⁶, l'intention première était de sanctionner M.D en raison de ses prestations jugées insuffisantes.

⁸¹ V. en ce sens : C.E., 14.5.2008, n°182.209, p.7, www.raadvst-consetat.be

⁸² V. en ce sens, concernant une mesure prise à l'égard d'un détenu dans une prison : C.E., 16.12.2020, n°249.279, p.4, www.raadvst-consetat.be

⁸³ *Ibidem*, p.6

⁸⁴ V. paragraphe 31 du règlement disciplinaire, pièce B.6 – dossier SA

⁸⁵ Pièce A.6 – dossier SA

⁸⁶ Pièce A.14 – dossier SA



Cette intention est révélée dans le rapport d'enquête du CPAP du 23.4.2020, lorsque M.W donne sa version concernant la décision de « renvoi en série » temporaire du 7.11.2018⁸⁷ : *« Le contexte était qu'ils pouvaient se mettre en question pendant la période concernée, que "la balle était dans leur camp" pour donner un signal qu'ils pouvaient être plus performant ».*

Ainsi, ce que recherchait M.W avec cette première décision, ce n'était pas comme tel l'intérêt du service auquel toute mesure d'ordre devrait en principe tendre, mais avant tout de faire réfléchir M.D en lui mettant sous pression afin de provoquer chez lui une remise en question pour obtenir un changement de comportement, à savoir améliorer sa performance. L'objectif ici n'était pas organisationnel, mais d'ordre comportemental. Il s'agissait, par la réaffectation, de provoquer un certain inconfort chez l'agent afin d'obtenir le changement escompté. Même si M.W s'est refusé d'y voir une quelconque punition sous prétexte que *« faire des trains comme accompagnateur de train »*, c'est *« leur boulot »*⁸⁸, le fait d'avoir donné une nouvelle affectation à M.D pour le faire réfléchir et qu'il se conforme aux attentes managériales a indubitablement opéré un basculement dans la logique disciplinaire.

Le caractère punitif de la mesure de « renvoi en série » est confirmé par son effet préjudiciable sur les conditions de travail de M.D. Sans être contredit, M.D explique en effet qu'il était ainsi mis en réserve afin de combler les trous du planning résultant des congés et absences de ses collègues⁸⁹. Toujours sans être contredit, il ajoute que son horaire était de ce fait changé de manière imprévisible en fonction des aléas⁹⁰ et que cela le contraignait à recevoir ses horaires quotidiennement⁹¹. La SA se contente de répondre, en renvoyant à sa pièce A.2, que la fonction d'accompagnateur de train *« requiert en effet une nécessaire flexibilité »*. En réalité si le descriptif de fonction faisant l'objet de la pièce A.2 vantée par la SA mentionne bien un travail *« en horaires irréguliers »* et que l'agent fasse preuve de *« flexibilité »*, il se rapporte spécifiquement au collaborateur « TiCo » et non pas à l'accompagnateur de train sous le coup d'une décision de « renvoi en série ». Il y a en tout état de cause une différence de taille entre avoir des horaires irréguliers dûment planifiés et prévisibles et le fait de recevoir son horaire (irrégulier) le jour même de manière imprévisible. La SA ne s'en explique pas davantage et, en fin de compte, ne contredit pas le fait que M.D a subi une dégradation importante de ses conditions de travail en raison de cette particularité du « renvoi en série ». Si un doute subsistait encore, le CPAP indique aussi dans son rapport du 23.4.2020 que l'enquête révèle que *« les horaires de travail dans un dépôt peuvent être portés à la connaissance de l'agent au jour le jour alors qu'en TICO ses horaires sont fixés à beaucoup plus long termes »* et que, si *« un travailleur a des contraintes familiales (...), il peut être difficile de concilier vie privée et vie professionnelle »*⁹².

⁸⁷ Avis du CPAP, p.7, pièce A.11 – dossier SA

⁸⁸ Avis du CPAP, p.7, pièce A.11 – dossier SA

⁸⁹ Conclusions de synthèse M.D, p. 6, note 5

⁹⁰ Conclusions de synthèse M.D, p. 6, note 5

⁹¹ Conclusions de synthèse M.D, p. 11

⁹² Avis du CPAP, p.9, pièce A.11 – dossier SA



En adoptant une telle mesure, M.W a non seulement agi en dehors du cadre de la procédure tracé par le règlement disciplinaire de la SA⁹³, mais il a aussi enfreint le paragraphe 6 dudit règlement interdisant d'appliquer d'autres punitions que celles reprises dans les paragraphes 3 et 4.

En réitérant cette mesure sans limite de temps en date du 26.11.2019, M.W s'est obstiné dans son erreur et a rendu la sanction plus sévère encore.

b) L'absence de mesures spécifiques prise par la SA lors du retour au travail

M.D a repris le travail le 1.7.2019 après une longue période de maladie.

Il est exact qu'à cette occasion il ne s'est pas vu proposer la visite de pré-reprise du travail prévue par l'article I.4-36, CBE⁹⁴.

La SA soutient qu'aucun reproche ne peut lui être fait à cet égard, vu que, sur la base de l'article I.4-36, §2, CBE, une telle consultation médicale préalable à la reprise du travail n'était pas obligatoire pour les travailleurs non soumis à une surveillance de santé obligatoire, sauf demande expresse du travailleur en ce sens, demande qui n'a pas été formulée par M.D⁹⁵.

C'est oublier que, sur pied de l'article I.4-36, §1^{er}, CBE, la SA était pourtant tenue à minima d'informer M.D de son « *droit à bénéficier d'une visite de pré-reprise du travail en cas d'incapacité de travail, en vue d'un aménagement éventuel de [son] poste de travail* ». L'information correcte du travailleur est ainsi conçue comme un instrument destiné à garantir l'effectivité du droit en cause et tout manquement à cette obligation équivaut à faire obstruction à l'activation de ce droit.

Surabondamment, la cour observe que, pour le travailleur occupé à un poste de sécurité, l'employeur est tenu de soumettre le travailleur à un examen de reprise du travail, sur pied de l'article I.4-34, CBE, après une absence de quatre semaines consécutives au moins (en l'espèce, l'absence de M.D dépassait largement les quatre semaines).

Or, comme le souligne le conseiller en prévention aspects psychosociaux dans son avis du 23.4.2020, le travail d'accompagnateur de train est un métier soumis à des risques psychosociaux en termes de sécurité de la personne⁹⁶. En outre, le descriptif de fonction du collaborateur « Tico » indique que l'agent « *veille à la sécurité* » et qu'il « *garantit la sécurité* »

⁹³ Pièce B.6 – dossier SA

⁹⁴ Version en vigueur avant le remplacement de cette disposition par l'article 4 de l'arrêté royal du 17.12.2025 (M.B. du 10.6.2024, 1^{ère} éd.)

⁹⁵ Conclusions SA, p.17

⁹⁶ Avis du 23.4.2020 du CPAP sur la demande d'intervention formelle du 10.3.2020, p.21, pièce A.11 – dossier SA



d'exploitation en appliquant les différentes procédures de sécurité en vigueur »⁹⁷. Enfin, lors de l'examen du 4.1.2021, le conseiller en prévention-médecin du travail a manifestement appréhendé le travail d'accompagnateur de train comme un poste de sécurité, en recommandant de ne pas confier à M.D un poste de sécurité pendant la période d'inaptitude temporaire au poste d'accompagnateur de train définie par lui⁹⁸.

La SA a donc méconnu son obligation de soumettre M.D à l'examen de reprise du travail conformément à l'article I.4-34, CBE.

L'attention des parties a été appelée à l'audience sur cette disposition et ses conséquences et elles ont pu en débattre.

c) La répétition des contrôles médicaux

Il est établi que cinq contrôles médicaux ont été effectués pendant la seconde période d'incapacité de travail du 2.1.2020 au 15.11.2020⁹⁹.

Certes, pris isolément, chacun de ces contrôles répondait au droit le plus strict de l'employeur. En revanche, leur répétition, dans le contexte décrit ci-dessus, leur donne une coloration qui confine à la malveillance, d'autant que le dernier contrôle a été opéré alors que la SA était informée du diagnostic de « *burn-out* » posé dans le certificat médical du 12.6.2020.

6.1.3.2. Au vu de ce qui précède, la cour juge que M.D établit l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail en application de l'article 32*undecies*, LBE.

Conformément à l'article 32*undecies*, LBE, il revient en ce cas à la SA d'apporter la preuve qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral au travail.

Aux pages 15 à 21 de ses conclusions, la SA s'emploie longuement à tenter de démontrer qu'elle n'a commis aucun fait de harcèlement.

Elle ne convainc pas la cour.

Bien au contraire puisque, pris dans leur ensemble, dans un contexte d'incapacité de travail prolongée pour « *burn-out* », de « *changement organisationnel* »¹⁰⁰ et de poursuite d'une politique d'évaluation confuse (M.D a maintenu jusqu'en 2019 une cote d'appréciation de

⁹⁷ Pièce A.2 – dossier SA

⁹⁸ Pièce 21 - doss M.D

⁹⁹ V. pièces 11 et 13 – dossier M.D ; pièces A.18, A.19 et A.20 – dossier SA

¹⁰⁰ Avis du 23.4.2020 du CPAP sur la demande d'intervention formelle du 10.3.2020, p.11, pièce A.11 – dossier SA ; v. aussi pièce A.3 - dossier SA



1.2 sur une échelle de 0 à 1, mais il n'en est tenu aucun compte et il est uniquement renvoyé à des tableaux de performances chiffrées lors de ses entretiens des 7.11.2018 et 26.11.2019¹⁰¹), les différents faits mis en exergue ci-dessus forment à n'en pas douter un ensemble jugé abusif de plusieurs conduites internes à la SA, adoptées sur une période de près de deux ans, qui ont eu pour objet ou pour effet, non seulement de porter atteinte à la personnalité, la dignité et à l'intégrité psychique de M.D lors de l'exécution de son travail, mais aussi de mettre en péril son emploi, de créer un environnement intimidant, voire même hostile, dégradant et humiliant (en particulier le second « renvoi en série » s'apparente à une forme de déclassement de M.D qui ne serait plus jugé digne d'appartenir à « l'élite » des équipes « TiCo »).

Cette situation est celle d'un harcèlement moral au travail au sens de l'article 32ter, al.1^{er}, 2°, LBE.

6.1.3.3. M.D doit être indemnisé pour le dommage matériel et moral causé par le harcèlement moral au travail.

Il postule la condamnation de la SA au paiement de 1.750 € « à titre de réparation du préjudice matériel et moral évalué *ex aequo et bono* résultant des faits constitutifs de la violation de l'article 32 decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs ».

Ce disant, il renonce à la réparation forfaitaire prévue par l'article 32decies, §1/1, 2°, LBE¹⁰², et opte pour la réparation du dommage réellement subi prévue par l'article 32decies, §1/1, 1°, LBE.

M.D indique avoir vécu la seconde décision de « renvoi en série » comme une « humiliation »¹⁰³ et rester « affecté par les agissements de M.W dans son état physique et psychique ainsi que dans sa dignité »¹⁰⁴.

Rien que le volet moral du dommage peut être évalué *ex aequo et bono* à 1.750 €.

Le jugement *a quo* doit par conséquent être confirmé en ce qu'il condamne la SA au paiement d'une somme de 1.750 € à titre de dommages et intérêts.

L'appel principal de ce chef est non fondé.

¹⁰¹ Dans son avis du 23.4.2020, le conseiller en prévention aspects psychosociaux épingle aussi parmi les résultats de son enquête que (pièce A.11 – dossier SA) : « L'éviction définitive des équipes TiCo d'un agent dont les états de service sont excellents au vu de la cote d'appréciation de 1.2 (...) pose vraiment question »

¹⁰² Version en vigueur avant la modification de cette disposition par la loi du 7.4.2023 (M.B., 15.5.2023, 2^e éd. – vig. 1.6.2023)

¹⁰³ Conclusions de synthèse M.D, p.9

¹⁰⁴ Conclusions de synthèse M.D, p.24



La question de savoir si la SA a, en outre, failli à ses obligations en matière de prévention des risques psychosociaux, n'est pas de nature à conduire à une condamnation plus étendue et ne sera pas examinée par la cour.

Tout au plus la cour entend-elle simplement attirer l'attention de la SA sur le fait qu'il ne suffit pas de brandir des plans de prévention globaux et des plans d'action annuels pour se dédouaner de tout manquement en la matière¹⁰⁵, vu que, pour fabriquer de tels instruments, l'employeur doit préalablement développer une stratégie relative à la réalisation d'une analyse des risques sur base de laquelle seront déterminées des mesures de prévention (v. articles I.2-5, I.2-6 et I.2-7, CBE) et qu'il semblerait qu'il n'y ait pas eu d'analyse de risques en l'espèce.

6.2. Quant aux dommages et intérêts résultant de l'absence de reconnaissance de l'origine professionnelle de l'incapacité de travail en tant qu'atteinte au capital-congé

6.2.1. M.D demandait au tribunal de :

« De condamner la défenderesse à reconstituer dans son pristin état le "pot de jours de maladie" du requérant puisqu'elle a commis d'une part, une faute civile au sens des articles 1382 et 1384 du Code civil et, d'autre part, qu'elle a, sciemment et volontairement, violé les articles 5, 32/1, 32/2, 32 quater, 32 decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs/euses et des articles I.2-2, I.2-4, I.2-6, I.2-7, I.3-1, I.3-2, I.3-4, I.3-5, I.3-6, I.4-36 du Code du Bien-être au travail; qu'in concreto, le Tribunal de céans est invité d'une part, à faire application de la jurisprudence' et, d'autre part, à reconnaître que les incapacités de travail du requérant :

Du 14 février 2019 au 30 juin 2019;

Du 2 janvier 2020 au 31 octobre 2020;

Sont en lien causal avec les fautes commises par la défenderesse et ne peuvent être décomptées de son "pot de jours de maladie" et ce, conformément à l'arrêté royal du 19 novembre 1998 et, plus précisément, ses articles 41, 46, 48 et 48 Bis ; »

Le tribunal a fait droit à cette demande en :

- disant pour droit que les incapacités de travail du 14.2 au 30.6.2019 et du 2.1 au 31.10.2020 sont à considérer, sur la base de l'article 41 de l'arrêté du 19.11.1998, comme assimilés à une période d'activité de service ;
- condamnant la SA à reconstituer dans son pristin état le « pot de jours de maladie » de M.D.

¹⁰⁵ V. conclusions SA, p.16, et pièces B.1 à B.5 – dossier SA



En degré d'appel, la SA soutient à juste titre et sans être contredite que¹⁰⁶ :

- M.D et le premier juge se fondaient sur l'arrêté royal du 19.11.1998 relatif aux congés et aux absences accordées aux membres du personnel des administrations de l'État qui, conformément à son article 1^{er}, s'applique aux agents de l'État soumis à l'arrêté royal du 2.10.1937 portant le statut des agents de l'État ;
- or, en vertu de l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 2.10.1937, celui-ci s'applique « à toute personne qui, à titre définitif, preste ses services aux administrations de l'État » et la SA n'est pas une administration de l'Etat au sens de cette disposition (selon l'article 1^{er} de la loi du 22.7.1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, la matière administrative fédérale comprend, en particulier, les SPF et une série de personnes morales citées, dont l'ONSS, mais pas la SA) ;
- l'arrêté royal du 19.11.1998 ne s'applique donc pas à elle ;
- en revanche, la SA est une société anonyme de droit public dont le fonctionnement est réglé par la loi du 23.7.1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges ;
- en vertu des articles 73 à 76 de la loi du 23.7.1926, c'est le conseil d'administration de la SA, et non pas le Roi, qui est compétent pour arrêter la réglementation applicable au personnel statutaire ;
- la situation des agents statutaires de la SA concernant leurs jours de congé et périodes d'incapacité de travail est ainsi réglée par le chapitre XVI du statut du personnel¹⁰⁷ et le fascicule « RGPS 570 »¹⁰⁸.

M.D en vient ainsi à faire appel incident du jugement *a quo* et demande dès lors à la cour de le réformer en disant pour droit « *que les incapacités de travail du 14 février 2019 au 30 juin 2019 et du 2 janvier 2020 au 31 octobre 2020 sont à considérer comme assimilées à une période d'activité de service* » et, par conséquent, en condamnant la SA à « *reconstituer dans son pristin état le "pot de jours de maladie" (...) sur base de l'article 1382 du Code civil et/ou de l'article 5.73 du nouveau Code civil* ».

Cette demande constitue de la sorte une demande en réparation déduite de la responsabilité contractuelle et extracontractuelle de la SA.

6.2.2. Il n'est pas contesté que M.D est un agent statutaire de la SA et que leur relation se noue en dehors de tout contrat. La demande de M.D est donc dépourvue de fondement en ce qu'elle met en cause la responsabilité contractuelle de la SA.

La seule question qui se pose encore est donc de voir si la demande de M.D peut se fonder sur le droit commun de la responsabilité extracontractuelle.

¹⁰⁶ Conclusions SA, pp. 28-29

¹⁰⁷ Pièce B.9 – dossier SA

¹⁰⁸ Pièce B.10 – dossier SA



Il découle de l'article 1382, anc. CCiv., que celui qui, par sa faute, a causé un dommage à autrui est tenu de le réparer et que la victime a droit, en règle, à la réparation intégrale du préjudice qu'elle a subi, ce qui suppose qu'elle soit replacée dans la situation qui aurait été la sienne si la faute n'avait pas été commise¹⁰⁹. La réparation en nature du dommage est le mode normal de réparation du dommage. Le juge est tenu de l'ordonner lorsque la victime le demande ou lorsque le responsable le propose, pourvu que ce mode de réparation soit possible et qu'il ne constitue pas l'exercice abusif d'un droit¹¹⁰.

Auparavant, celui qui réclame des dommages et intérêts doit établir l'existence d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité entre la faute et le dommage tel qu'il s'est réalisé. *« Ce lien suppose que, sans la faute, le dommage n'eût pu se produire tel qu'il s'est réalisé »*¹¹¹.

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée ou encore le comportement qui, sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances¹¹².

L'ancien Code civil applicable en l'espèce ne définit pas le dommage. Doctrine et jurisprudence s'accordent généralement pour y voir une atteinte à un intérêt ou la perte d'un avantage, pour autant que celui-ci soit stable et légitime¹¹³. Une définition plus structurée du dommage est avancée dans le nouveau livre 6 « La responsabilité extracontractuelle » du Code civil entré en vigueur le 1.1.2025. Ainsi, aux termes de l'article 6.24, CCiv.¹¹⁴, le dommage s'entend des « *conséquences économiques ou non économiques d'une atteinte à un intérêt personnel juridiquement protégé* ». Cette nouvelle disposition invite à distinguer l'atteinte elle-même de ses conséquences, ces dernières ne pouvant pas être confondues avec la première, d'autant qu'une atteinte peut aussi exister sans que celle-ci entraîne un dommage¹¹⁵. Par cette définition du dommage, le législateur ne modifie pas fondamentalement le droit existant, mais le clarifie en y remettant de l'ordre¹¹⁶. Rien ne s'oppose à ce que la cour fasse sienne cette définition dans le cadre du présent litige.

¹⁰⁹ V. notamment en ce sens : Cass., 3^e ch., 22.4.2024, R.G. n° C.21.0433.F, juportal ; Cass., 2^e ch., 20.3.2024, R.G. n° P.22.0088.F, juportal ; Cass., 1^{ère} ch., 7.4.2022, R.G. n° C.21.0298.N, juportal

¹¹⁰ Cass., 3^e ch., 3.4.2017, R.G. n° S.16.0039.N, juportal (dans cette affaire, l'employeur demandait à pourvoir payer à l'ONSS les cotisations sociales impayées, à titre de réparation en nature du préjudice causé au travailleur par le non-paiement de ces cotisations, tandis que le travailleur ne réclamait plus qu'une réparation par équivalent)

¹¹¹ Cass., 1^{ère} ch., 13.1.2022, R.G. n° C.19.0153.N et C.19.0174.N, juportal

¹¹² CT Liège, div. Namur, 6^e ch., 24.8.2018, R.G. n° 2017/AN/124

¹¹³ Cass., 28.10.1942, *Pas.*, p. 261 ; Cass., 26.9.1949, *Pas.*, 1950, p. 19 ; Cass., 2.5.1955, *Pas.*, p. 950 ; Cass., 24.3.1969, *Pas.*, p. 655 ; Cass., 4.9.1972, *Pas.*, 1973, p. 1 ; Pierre VAN OMME-SLAGHE, *Droit des obligations*, Bruxelles, Bruylant, 2010, tome 2, p. 1500

¹¹⁴ V. loi du 7.2.2024 portant le livre 6 « La responsabilité extracontractuelle » du Code civil (1), M.B. du 1.7.2024, vig. 1.1.2025

¹¹⁵ V. Doc. parl., Ch., sess. 2022-2023, n°55-3213/001, p.120

¹¹⁶ V. Doc. parl., Ch., sess. 2022-2023, n°55-3213/001, pp. 10 et 119



Le dommage doit être certain¹¹⁷, ce qui signifie que le dommage doit exister au moment où le juge se prononce à son sujet¹¹⁸ et que son existence ne peut pas être simplement hypothétique, conjecturale ou éventuelle¹¹⁹. Le caractère certain du dommage tient ainsi au caractère incontestable de son existence, mais il s'agit d'une « *certitude judiciaire* »¹²⁰ et non d'une certitude absolue, si bien que le dommage sera considéré comme certain chaque fois que le juge aura la conviction raisonnable que la victime se serait forcément trouvée dans une situation meilleure s'il n'y avait pas eu d'atteinte à l'intérêt juridiquement protégé¹²¹.

6.2.3. M.D entend mettre en cause la responsabilité de la SA en l'espèce en lui imputant plusieurs fautes en matière de risques psychosociaux au travail¹²² :

- il a « *été exposé à une organisation du travail néfaste pour son bien-être psychosocial* » ;
- ses incapacités de travail « *tirent leur cause directe dans son activité professionnelle caractérisée par une mauvaise organisation du travail* » ;
- la SA devait « *nécessairement être au courant du risque auquel l'intimé était exposé en raison de son premier burn-out; Qu'elle n'a pour autant pris aucune mesure pour prévenir la survenance du deuxième burn-out* » ;
- « *une analyse annuelle ainsi qu'une analyse individuelle des risques psychosociaux en conformité avec les prescriptions légales aurait dû être effectuées* ».

Ayant épinglé ces différentes fautes, M.D en vient à postuler la condamnation de la SA à l'indemniser pour « *l'absence de reconnaissance de l'origine professionnelle de son incapacité de travail* », laquelle comporterait plusieurs conséquences importantes¹²³ :

- une atteinte injuste à son « *pot de jours de maladie* » : l'épuisement de son pot de jours de maladie par tous les jours d'incapacité de travail pris qui sont dès lors considérés comme d'origine privée ;
- le « *risque* » d'être mis en disponibilité et/ou à la retraite d'office et le « *risque* » de percevoir une pension moins importante.

Si la cour comprend bien M.D, ces deux derniers éléments constitueraient le dommage allégué.

¹¹⁷ Cass., 3^e ch., 12.10.2020, R.G. n° S.18.0069.F, juportal

¹¹⁸ Conclusions de l'avocat général WERQUIN avant Cass., ch. réunies, 1.4.2004, R.G. n° C.01.0211.F-C.01.0217.F, juportal

¹¹⁹ Pierre VAN OMMESLAGHE, Droit des obligations, Bruxelles, Bruylant, 2010, tome 2, p. 1507, n°1068

¹²⁰ Pierre VAN OMMESLAGHE, Droit des obligations, Bruxelles, Bruylant, 2010, tome 2, p. 1507, n°1068

¹²¹ V. aussi en ce sens: Doc. parl., Ch., sess. 2022-2023, n°55-3213/001, p.136

¹²² Conclusions de synthèse M.D, pp.47-48

¹²³ Conclusions de synthèse M.D, p.47



Cependant, plutôt que de mettre ce dommage en lien causal avec les fautes énumérées ci-dessus en matière de risques psychosociaux, M.D le lie à tout autre chose : « *l'absence de reconnaissance de l'origine professionnelle de son incapacité de travail* ».

Or, M.D ne démontre pas que cette absence de reconnaissance serait fautive, étant entendu qu'il admet lui-même à l'audience que l'arrêté royal du 19.11.1998 ne s'applique pas à sa situation et qu'il soutient par ailleurs que « *l'obligation de réparation (...) ne découle pas du RGPS 570* »¹²⁴.

De plus, quand bien même il ne faudrait avoir égard qu'aux manquements en matière de prévention des risques psychosociaux, M.D n'établit pas le lien de causalité entre ces fautes prétendues et le dommage qu'il invoque.

Il s'ensuit que la demande de dommages et intérêts n'est pas fondée, de même que l'appel incident.

L'appel principal sur ce point est fondé.

6.3. Quant à l'anatocisme

Dans le dispositif de ses conclusions, M.D demande à la cour de condamner la SA à « *supporter l'anatocisme* » en application de l'article 1154, anc. CCiv., et/ou de l'article 5.207, CCiv., sur toutes les sommes réclamées.

A l'audience, M.D a fait savoir que cette demande était devenue sans objet.

Il lui en est donné acte.

6.4. Quant aux dépens

Conformément à l'article 1017, al.1^{er}, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

Toutefois, selon l'article 1017, al.4, CJ, lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef de demande, les dépens peuvent être compensés dans la mesure que le juge apprécie. Cette faculté donnée au juge peut être appliquée simplement dans la situation où le demandeur n'obtient pas totalement gain de cause et n'est pas subordonnée à la condition que les parties aient formé des demandes réciproques¹²⁵.

¹²⁴ Conclusions de synthèse M.D, p.48

¹²⁵ Hakim BOULARBAH, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », dir. Hakim BOULARBAH et Frédéric GEORGES, *in* Actualités en droit judiciaire, CUP, Bruxelles, Larcier, 2013, pp. 352-353, et la jurisprudence citée



En l'espèce, les parties succombent l'une et l'autre sur des chefs de demande différents. La cour ordonne dès lors la compensation en condamnant chaque partie à supporter ses propres dépens de première instance et d'appel, en ce compris la contribution revenant au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel principal recevable et en partie fondé ;

Déclare l'appel incident recevable, mais non fondé ;

En conséquence :

- confirme le jugement *a quo* dans la seule mesure où il déclare l'action recevable et condamne la S.A. « HR RAIL » à payer à Monsieur Y■■■■ D■■■■ la somme de 1.750 € *ex æquo et bono* à titre de dommages et intérêts, à augmenter des intérêts judiciaires à dater du 9.11.2020 et jusqu'à parfait paiement ;
- met à néant le jugement *a quo* pour le surplus et déboute dans cette même mesure Monsieur Y■■■■ D■■■■ de ses demandes originaires ;

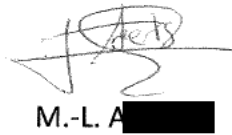
En application de l'article 1017, al.4, CJ, ordonne la compensation en condamnant chaque partie à supporter ses propres dépens de première instance et d'appel, en ce compris la contribution revenant au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;



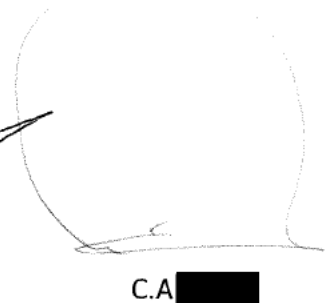
Cet arrêt est rendu et signé par :

C. A [REDACTED] conseiller,
L. V [REDACTED] conseiller social au titre d'employeur,
M.-L. A [REDACTED] conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. O [REDACTED] greffier,


G. O [REDACTED]


M.-L. A [REDACTED]

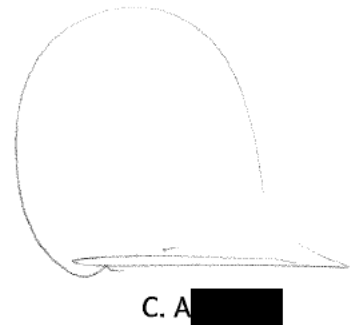

L. V [REDACTED]


C.A [REDACTED]

et prononcé, à l'audience publique de la 4e chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 10 mars 2026, où étaient présents :

C. A [REDACTED] conseiller,
G. O [REDACTED] greffier,


G. O [REDACTED]


C. A [REDACTED]

