



Expédition

Numéro du répertoire

2026/

Date du prononcé

10 février 2026

Numéro du rôle

2024/AB/427

Décision dont appel
tribunal du travail francophone de
Bruxelles
26 février 2024
21/4401/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre extraordinaire

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contestation employé / ouvrier – violence et harcèlement moral au travail

Arrêt contradictoire

Question préjudicielle à la Cour constitutionnelle

Monsieur M B, NRN, domicilié à

partie appelante comparissant en personne assistée de Maître N J, avocat à 1050 BRUXELLES,

contre

S.A. de droit public HR RAIL, BCE 0541.691.352, dont le siège est établi à 1060 SAINT-GILLES, rue de France 85,

partie intimée représentée par Maître S N et Maître L L loco Maître VAN O C, avocats à 1050 BRUXELLES,

*

*

*

I. Les faits

Monsieur M est entré au service de HR RAIL en vertu d'un contrat de travail d'ouvrier conclu le 22 mars 1999.

Le 4 décembre 2018, un avenant au contrat de travail de monsieur M a été conclu, le statut d'employé lui ayant été accordé. Sa fonction est restée identique : technicien principal électromécanicien outillage spécialisé voie temporaire. Il exerçait ses fonctions pour le compte d'INFRABEL, au centre d'entretien de Haren.

En septembre 2019, monsieur M a été transféré d'une équipe vers une autre équipe, dans un contexte de difficultés relationnelles avec son chef d'équipe. Sa fonction n'a pas été modifiée.

Le 6 décembre 2019, INFRABEL a procédé à un entretien d'évaluation de monsieur M. Le compte rendu de cet entretien indique :

« Nous avons constaté à plusieurs reprises un manque d'implication, de zèle et certaines défaillances en termes de qualité et de délais d'exécution des révisions.

Suite à sa demande de changement d'équipe à laquelle nous avons répondu favorablement, nous n'avons pas constaté d'amélioration significative. Il continue de témoigner une aversion vis-à-vis de certains membres de la ligne hiérarchique, ce qu'il admet (...)

Etant donné les écarts actuels en termes de qualité et de délais d'exécution (voir annexe), il est notifié une diminution du coefficient d'appréciation de 0,2 à partir du mois de novembre 2019, passant donc de 1,0 à 0,8. Ce que l'intéressé comprend. (...)»

En annexe du rapport d'évaluation figure un rapport détaillant, photos à l'appui, des manquements techniques et des lenteurs dont se serait rendu coupable monsieur M dans la révision de machines en octobre et novembre 2019.

Le 17 décembre 2019, monsieur M a contesté ce rapport d'évaluation par le biais d'une communication interne. Il a contesté « tout ce qui est dans le rapport » et demandé la levée de la sanction.

Le 17 février 2020, selon HR RAIL, monsieur M a eu une réunion avec Monsieur P., membre de la direction du site (Haren) en charge des voies. Monsieur M aurait formulé de nombreux reproches envers son chef d'équipe précédent et demandé, dans la mesure du possible, son transfert vers l'atelier « courant faible ». Il le conteste dans le cadre de la procédure judiciaire.

Le 19 février 2020, une réunion a eu lieu entre monsieur M et ses supérieurs hiérarchiques directs au sujet du rapport du 6 décembre 2019. Il a été convenu qu'un nouveau rapport serait rédigé et remplacerait le premier.

Le 20 février 2020, monsieur M a adressé un mail à Monsieur P., membre de la direction du site (Haren) en charge des voies, dans lequel il indique penser au suicide du fait du refus de sa hiérarchie de supprimer le rapport du 6 décembre 2019. Il a mis son permanent syndical en copie. Sur son lieu de travail, il a menacé de mettre fin à ses jours en s'immolant avec de l'essence. Les conseillers en prévention, une psychologue du service externe et deux permanents syndicaux sont intervenus sur place.

Le jour même, monsieur P. a proposé au permanent syndical de remplacer le rapport contesté par une note plus succincte justifiant la diminution du coefficient d'appréciation par le fait qu'en octobre et novembre 2019, le travail de révision des transmetteurs sur deux machines n'a pas été effectué correctement et les délais normaux ont été dépassés.

Le lendemain, 21 février 2020, une entrevue a réuni monsieur M, le permanent syndical, le directeur du site de Haren (Plant manager), le directeur des voies (monsieur P.), le conseiller en prévention du service interne et une psychologue du service externe de prévention et de protection au travail. Au terme de l'entrevue, il a été convenu que :

- « *Le rapport du 6/12 soit supprimé.*
- *Le Ca sera remonté (en fonction de la qualité et de la quantité de travail – une amélioration a déjà été constatée entretemps).*
- *L'agent aura la possibilité de suivre une formation technique en lien avec son travail.*
- *Sa demande de transfert vers un autre atelier sera examinée. »*
- Une analyse de la charge psychosociale sera organisée prochainement par le service externe de prévention et de protection au travail.

Le 2 mars 2020, monsieur M a adressé une nouvelle note interne à ses supérieurs dans laquelle il les remercie de l'avoir reçu, maintient que le rapport du 6 décembre 2019 était inexact et affirme qu'il continuera son travail avec plaisir et motivation.

Le 9 mars 2020, monsieur M a été informé de son transfert vers l'atelier «courant faible». Il s'y est opposé.

Le 10 mars 2020, monsieur M s'est présenté à son poste de travail habituel. Deux conseillers en prévention du service interne l'ont invité à prendre ses affaires pour venir travailler dans l'atelier « courant faible ».

Le 11 mars 2020, monsieur M s'est à nouveau présenté à son poste de travail habituel. Les conseillers en prévention l'ont invité à les suivre vers son nouveau poste de travail. Suite à cette demande, monsieur M a dû être transporté vers les urgences au vu de sa détresse psychique. Cet événement a été reconnu comme un « événement soudain » au sens de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail par un jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 11 février 2025, statuant en cause de monsieur M contre Axa Belgium, assureur accidents du travail de HR RAIL.

Monsieur M est en incapacité de travail depuis cette date.

Le 28 mars 2020, monsieur L., qui fut le supérieur hiérarchique de monsieur M jusqu'en août 2019 (avant le premier changement d'équipe de monsieur M pour cause de difficultés relationnelles en septembre 2019), a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence et de harcèlement moral au travail qui auraient été commis par monsieur M. Cette demande donnera lieu à un rapport du conseiller en prévention, aspects psychosociaux, du 14 août 2020.

Le 9 avril 2020, monsieur M a rédigé une note interne dans laquelle il conteste son transfert vers une autre équipe le 10 mars et mandate les délégués syndicaux pour défendre ses intérêts.

Le 21 avril 2020, monsieur M a introduit une demande d'intervention psychosociale pour faits de violence, harcèlement moral ou sexuel. Cette demande donnera lieu à un rapport du conseiller en prévention du 16 juin 2020, produit par HR RAIL.

Le 19 février 2021, un huissier de justice a procédé à un PV de constat sur le lieu de travail de monsieur M à la demande de ce dernier, à la recherche des effets personnels listés par monsieur M. Le 24 mars 2021, monsieur M a déposé une plainte pour vol auprès de la zone de police Bruxelles-Nord pour la disparition de certaines de ses affaires de son lieu de travail.

À une date indéterminée, monsieur M a déposé une plainte auprès d'UNIA pour harcèlement discriminatoire. Suite à un e-mail du 22 avril 2021 d'UNIA lui demandant des éléments pour compléter son dossier, monsieur M a répondu par e-mail du 24 avril 2021 avec plusieurs collègues et institutions externes (mutuelle, SPF EMPLOI) en copie. Dans ce mail, il fait notamment part d'un traitement discriminatoire par monsieur D., son N+3, en fonction de l'origine des personnes.

Par requête du 16 août 2021, monsieur M a introduit une première demande devant le tribunal du travail en vue de contester son rapport d'évaluation du 6 décembre 2019 et de demander le paiement de dommages et intérêts.

Le 22 août 2021, monsieur M a adressé un mail à UNIA avec un membre du personnel de HR RAIL en copie dans lequel il critique à nouveau monsieur D. (N+3) ainsi que monsieur C. (N+2).

Le 8 janvier 2022, monsieur M a envoyé un e-mail au SPF EMPLOI avec plusieurs collègues en copie, dans lequel il expose que monsieur D. a effrayé les travailleurs lors de l'enquête psychosociale, ce qui a faussé les résultats, et qu'il serait à l'origine de l'enquête psychosociale, ce qu'il affirme à nouveau dans un mail du 13 janvier 2022.

Le 12 janvier 2022, monsieur M a adressé un nouveau mail à UNIA, avec des collègues en copie, dans lequel il accuse monsieur D. de discrimination raciale.

Le 15 janvier 2022, monsieur M a adressé un mail à ses délégués syndicaux avec le SPF EMPLOI et d'autres membres du personnel en copie, dans lequel il demande les résultats de l'enquête psychosociale, tout en critiquant à nouveau monsieur D.

Le 11 février 2022, monsieur M a été convoqué à une audition au sujet de son éventuel licenciement. Au vu de l'incapacité de travail de monsieur M, son audition a été remplacée par une défense écrite de ses conseils, envoyée par lettre du 4 mars 2022.

Le 12 avril 2022, HR RAIL a rompu le contrat de travail de monsieur M moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 56 jours et 27 semaines. Une offre d'outplacement lui a été transmise, mais il n'y a pas donné suite.

Monsieur M a introduit une seconde requête à l'encontre de HR RAIL le 27 décembre 2022.

II. Le jugement dont appel

Monsieur M a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par deux requêtes, respectivement le 16 août 2021 et le 27 décembre 2022.

Monsieur M a demandé au tribunal de condamner HR RAIL au paiement des montants suivants, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du congé :

- 58.160,05 € à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis
- 3.960,28 € à titre d'outplacement
- 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif
- 15.916,04 € brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération
- 23.761,87 € à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement déraisonnable ; selon ses conclusions, monsieur M vise une indemnité de 6 mois de rémunération pour harcèlement.

Par un jugement du 26 février 2024 (R.G. n°21/4401/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

« 1.

Ordonne la jonction des causes 21/4401/A et 22/4597/A;

2.

Déclare la demande de Monsieur M recevable et très partiellement fondée dans la mesure ci-après précisée ;

Condamne HR RAIL au paiement sous déduction des retenues sociales et fiscales de la somme de 899,32 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, montant à majorer des intérêts au taux légal depuis le 12 avril 2022;

2.

Déclare pour autant que de besoin le présent jugement exécutoire par provision,

Autorise HR RAIL à consigner à la Caisse des dépôts et consignations les sommes auxquelles elle est condamnée.

3.

En vertu de l'article 1017 al. 1^{er} du Code judiciaire, fixe l'indemnité de procédure à la somme de 7.500,00 € ;

*En vertu de l'article 1017 al. 4 du Code judiciaire, **condamne** HR RAIL à supporter 1/5 de l'indemnité de procédure, soit 1.500 € ;*

Condamne Monsieur M à supporter 4/5 de l'indemnité de procédure, soit 6000,00€, et lui délaisse la charge des contributions de 20 et 24€ en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne. »

III. Les demandes en appel

L'appel principal de monsieur M et ses demandes

Monsieur M interjette appel de ce jugement. Il demande à la cour du travail :

« De réformer le jugement entrepris sauf en ce que celui-ci intègre au titre d'avantages à inclure dans la rémunération annuelle de base la contrevaletur du 'pass rail' et des billets Thalys et Eurostar, soit 1.509,60 € /an ;

Et ce faisant :

- *Quant aux faits constitutifs de violence et de harcèlement moral au travail, constater l'existence de ces faits et leur qualification conforme à l'article 32ter de la loi du 4 août 1996,*

en conséquence, condamner l'intimée à payer la somme de 25.097,80 € ;

à titre subsidiaire,

- *autoriser Monsieur M à rapporter la preuve par témoins qu'en octobre et novembre 2019 il n'a pas effectué l'entretien des machines 4S 268 et EMV 360 ;*
- *si nécessaire, ordonner la comparution personnelle des parties, l'intimée étant amenée à comparaître par son préposée Monsieur D ;*
- *Quant à la demande portant sur un complément d'indemnité compensatoire de préavis lié à l'ancienneté à prendre en considération en qualité d'employé, condamner l'intimée à 1 € provisionnel ;*

avant dire droit, poser à la Cour constitutionnelle une question préjudicielle comme suit :

L'article 68 de la loi du 26 décembre 2013 est-il frappé d'inconstitutionnalité pour violation du principe de standstill consacré par l'article 23 de la Constitution, interprété

en ce sens qu'il met fin au processus d'harmonisation conventionnel et prétorien par lequel il était décidé, avant l'entrée en vigueur de ladite loi, que l'ouvrier qui se voyait en cours de carrière reconnaître le bénéfice du statut d'employé bénéficiait, lorsque congé lui était donné, de toute son ancienneté valorisée en qualité d'employé pour le calcul du délai de préavis, alors que si, en application de l'article 68, lors de la première photographie au 31 décembre 2013 le travailleur est encore un ouvrier, n'accédant qu'ultérieurement au statut d'employé, la mise en œuvre de la loi nouvelle, conçue pour mettre fin à la discrimination dont étaient victimes les ouvriers, entraîne a contrario une perte significative des droits anciennement reconnus.

Ce même article, interprété en ce sens que le délai résultant de la première photographie est « déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date », ceci incluant les droits résultants de la jurisprudence de cassation antérieure à la loi du 26 décembre 2013 lors de l'attribution conventionnelle du statut d'employé, quelle qu'en soit la date, de sorte qu'un ouvrier devenu employé en cours de carrière et recevant congé devrait se voir reconnaître pour toute son ancienneté l'application du régime employé, en ce compris lors de la première photographie, est alors conforme au prescrit de l'article 23 puisque tout changement de régime ouvrier – employé, quel qu'en soit la date, peut conduire à l'application du régime employé pour toute la période de travail, comme par le passé.

- *Quant à la déduction pour outplacement, constater que la situation d'invalidité de Monsieur M ne lui permet pas à ce jour de bénéficier effectivement de l'outplacement,*

en conséquence,:

- *condamner l'intimée à rembourser la part de quatre semaines d'indemnité prélevée pour le financer ;*
 - *subsidiairement, dire que Monsieur M pourra bénéficier de l'outplacement, dès la fin de son incapacité dont il avertira l'intimée ;*
- *Quant à l'abus du droit de rupture, faire droit à la demande du concluant et condamner l'intimée à lui payer la somme de 10.000 € nets à titre de dommages et intérêts ;*
- *Dire que les sommes dues seront majorées des intérêts légaux et judiciaires ;*
- *Quant aux dépens,*
 - *réformer le jugement en ce qu'il a condamné Monsieur MI à payer 6.000 Euros à titre d'indemnité de procédure ainsi que 20 et 24 € à titre de contribution au Fonds d'aide juridique de seconde ligne ;*

- *condamner l'intimée aux entiers dépens de première instance et aux dépens d'appel, liquidés à 3.139,53 + 24 €. »*

L'appel incident de HR RAIL et ses demandes

HR RAIL interjette un appel incident du jugement attaqué en ce qu'il l'a condamnée à payer à monsieur M 899,32 euros brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts. Elle demande à la cour du travail de :

« Déclarer l'appel de Monsieur M si recevable, non fondé ;

Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il déclare les demandes d'indemnités pour outplacement, pour licenciement abusif et pour harcèlement non fondées ;

Réformer le jugement du 26 février 2024, conformément à l'article 1054, al. 1 et 2 du Code judiciaire en ce qu'il condamne la concluante au paiement de la somme brute de 899,32 EUR à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 12 avril 2022;

En conséquence, dire pour droit que Monsieur M ne peut pas prétendre à l'inclusion de la valeur du pass rail et des billets Thalys et Eurostar dans la rémunération annuelle de base, soit 1.509,60 EUR/an et que sa demande de ce chef doit être dès lors déclarée, si recevable, non fondée ;

Déclarer la demande visant à poser la question à la Cour constitutionnelle, si recevable, non fondée, celle-ci n'étant pas pertinente car fondée sur une- prémisse erronée des arrêts de la Cour de cassation invoqués par Monsieur M. En cas de changement de statut d'ouvrier à celui d'employé, l'ancienneté n'est pas intégralement reconnue comme acquise sous le statut d'employé, la Cour de cassation enseignant seulement que le délai de préavis doit tenir compte des années d'ancienneté acquises en qualité d'ouvrier et en qualité d'employé. En tout état de cause, le principe de standstill n'est pas violé car la prétendue régression, quad non, doit être examinée par rapport à la situation globale des ouvriers et est manifestement proportionnelle à l'objectif poursuivi, à savoir l'élimination d'une discrimination ;

Déclarer la demande subsidiaire de bénéficier de l'outplacement à la fin de son incapacité de travail si recevable, non fondée, dès lors que Monsieur M n'a pas remis un certificat médical après son licenciement établissant qu'il était incapable de suivre le reclassement professionnel ;

Déclarer la demande subsidiaire d'audition de témoins si recevable, non fondée, dès lors que (i) le fait que Monsieur M ne travaillait pas en tant que magasinier de septembre à décembre 2019, (ii) que l'absence de politique de division raciale au sein de l'atelier sont établis à suffisance par

les éléments du dossier, (iii) et que Monsieur M n'explique pas la nécessité de la comparution de Monsieur D ;

Condamner Monsieur M aux entiers frais et dépens de chaque instance, liquidés respectivement à 7.500,00 EUR et 3.139,53 EUR, ainsi qu'aux contributions au fonds d'aide juridique de deuxième ligne, soit 20,00 et 24,00 EUR en première instance et 26,00 EUR en appel.

À titre subsidiaire, si par impossible la Cour de céans venait à considérer qu'une indemnité complémentaire de préavis est due, quod non, la concluante invite la Cour de céans à dire pour droit que le licenciement n'est pas abusif.

À titre plus subsidiaire, si par impossible la Cour de céans venait à considérer qu'il y a bien eu des faits de violence ou de harcèlement au travail, quod non, il conviendrait de plafonner l'indemnité à 21.730,14 EUR bruts, compte tenu du fait générateur survenu en 2018, et à défaut, fixer le plafond applicable à 22.165,08 EUR bruts pour 2019, à 22.408,92 EUR bruts pour 2020, à 22.855,86 EUR bruts pour 2021 et à 24.042,03 EUR bruts pour 2022 et de dire pour droit que le licenciement n'est pas abusif.

À titre infiniment subsidiaire, si par impossible la Cour de céans devait considérer le licenciement comme abusif, quod non, il conviendrait de fixer les dommages et intérêts de ce chef à 1.000,00 EUR évalués ex aequo et bono.

Dans les trois hypothèses subsidiaires visées ci-avant, il conviendrait de compenser les dépens dans la mesure où chaque partie succombe, en application de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire. »

IV. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué
- la requête d'appel reçue le 24 juin 2024 au greffe de la cour
- les conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 15 janvier 2026.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'appel est recevable.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

1. La demande d'indemnité pour harcèlement moral au travail

La cour ne constate pas de faits de harcèlement moral au travail. La demande n'est pas fondée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1. Bref rappel de la loi

La notion de harcèlement moral au travail

Il y a lieu de faire application des dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui concernent le harcèlement moral au travail. En vertu de cette loi, les employeurs et les travailleurs sont tenus de s'abstenir de tout acte de harcèlement moral au travail (article 32*bis* de la loi).

Pour l'application de cette loi, le harcèlement moral au travail est défini comme un « *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 [...] 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.* »

Les conduites incriminées doivent former un ensemble abusif. Il s'agit de distinguer le harcèlement moral de l'exercice non abusif du pouvoir hiérarchique de l'employeur, qui comporte le droit de surveiller et de contrôler l'exécution du travail, de donner des instructions pour l'exécution des tâches et de rappeler le travailleur à l'ordre si nécessaire.

L'indemnisation

L'indemnisation du préjudice causé par des faits de harcèlement moral fait l'objet de l'article 32*decies*, § 1/1 de la loi. Cette disposition permet à la victime de réclamer soit l'indemnisation du préjudice réel, dont elle doit prouver l'étendue, soit un montant forfaitaire correspondant, dans le cas qui nous occupe, à six mois de rémunération.

La preuve du harcèlement moral au travail

L'article 32^{undecies} de la loi édicte la règle de preuve à appliquer : « *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* ».

Il s'agit d'un mécanisme de partage de la charge de la preuve en deux temps : premièrement, il revient au demandeur d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail. Deuxièmement, une fois cette présomption acquise (et pour autant qu'elle le soit), il incombe à l'autre partie de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral.

La première partie du mécanisme appelle les observations suivantes : la présomption est un mode de preuve par lequel le juge déduit l'existence d'un ou plusieurs faits inconnus à partir d'un ou plusieurs faits connus (article 8.1, 9° du Code civil). Il faut entendre par « faits connus », sur lesquels repose la présomption, des faits prouvés : « *Les faits sur lesquels il [le juge] appuie son raisonnement doivent être établis, c'est-à-dire qu'ils doivent être prouvés*¹ ». Ils peuvent, le cas échéant, être eux-mêmes prouvés par présomption².

La charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral ni de violence au travail ne pèse donc sur le défendeur que pour autant que le demandeur ait prouvé des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral au travail³. La preuve de ces faits, que l'on peut qualifier d'indices de harcèlement moral ou de violence au travail, doit être apportée de manière certaine, c'est-à-dire avec un degré raisonnable de certitude (article 8.5 du Code civil). Elle peut l'être au moyen de tout mode de preuve autorisé, en ce compris la présomption.

Application en l'espèce

Monsieur M invoque les faits suivants :

- *Les difficultés collectivement rencontrées et la politique de division raciale consécutives à l'arrivée de monsieur D. à la direction de l'atelier*

Monsieur M invoque ici le management dit autoritaire de monsieur D. Il s'agit du team leader, N+3 de monsieur M.

¹ Cass., 22 mai 2014 et obs. J. KIRKPATRICK, « Le fait connu, point de départ de la preuve par présomptions », *J.T.*, p. 679 et Cass., 20 janvier 2017, R.G. n° F.15.0129.N et concl. Proc. gén. Thijs, www.juportal.be

² *Ibid.*

³ Voyez, en matière de preuve de la discrimination, *mutatis mutandis* : C.const., 12 février 2009, 17/2009, point B.93.3 et *Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72.

Fin 2018, une organisation syndicale a relayé des plaintes de plusieurs travailleurs à ce sujet et une pétition a été signée par 29 travailleurs. Monsieur M ne figure toutefois pas parmi les signataires.

En avril 2019, une seconde pétition a été signée par monsieur M. Elle ne visait cependant pas monsieur D., mais bien son subordonné, monsieur L. (N+2 de monsieur M). Monsieur M a bénéficié en septembre 2019 d'un changement d'équipe et ne s'est plus trouvé sous l'autorité de monsieur L.

Les pièces soumises à la cour permettent de constater le mécontentement d'un certain nombre de travailleurs de l'atelier, dont monsieur M, à l'encontre de leur hiérarchie. Ce constat ne permet toutefois pas, isolément ou associé aux faits examinés ci-dessous, de présumer que monsieur M a été traité de manière abusive ni visé par un harcèlement moral, que ce soit individuellement ou en tant que membre de l'équipe.

Pour étayer ses accusations de racisme, monsieur M produit des attestations écrites de plusieurs travailleurs. Elles ne font pas état de faits précis à caractère raciste, mais bien de l'interprétation des intentions et motivations de monsieur D., que plusieurs collègues de monsieur M ressentent, tout comme lui, comme discriminatoires et racistes. Ces éléments du dossier ne présentent pas le caractère objectif requis dans le cadre d'une procédure judiciaire. L'audition de ces collègues comme témoins n'est pas de nature à apporter de manière crédible, six ans après les faits, des précisions qui auraient pu être données dans les attestations initiales.

Les faits de racisme invoqués par monsieur M ne sont donc pas prouvés. Ils ne sont pas retenus par la cour.

- *Le faux rapport de l'entretien du 6 décembre 2019*

Les éléments avancés par monsieur M pour démontrer que ce rapport est constitutif de faux, au sens où il fait état de manquements professionnels que monsieur M conteste, ne convainquent pas la cour.

Le rapport de l'entretien du 6 décembre 2019 fait état de manquements professionnels et retards de monsieur M dans son travail effectué sur deux machines en octobre et novembre 2019.

La cour rappelle qu'à ce stade du raisonnement, c'est à monsieur M qu'il incombe de prouver la fausseté du rapport critiqué. En effet, l'existence de harcèlement moral doit être présumée, sous réserve de la preuve contraire, lorsque des faits qui en constituent les indices sont établis ; ces faits eux-mêmes (les indices) doivent être prouvés.

Monsieur M fait valoir qu'il n'a pas travaillé sur les deux machines en question en octobre et novembre 2019. Cette défense est contredite par le relevé produit par HR RAIL.⁴ Par ailleurs, monsieur M a soulevé cet argument pour la première fois dans sa requête introductive d'instance, un an et demi après les faits. Au moment des faits et dans les mois qui suivent, il a contesté avoir commis des erreurs et retards, mais n'a jamais prétendu ne pas avoir travaillé sur les machines en question en octobre et novembre 2019. Les nombreux témoignages recueillis par la conseillère en prévention et résumés dans son rapport du 16 juin 2020 (sur la demande d'intervention formelle de monsieur M) ne font état d'aucun doute ni d'aucune contestation à ce sujet. Cet argument ne sera pas retenu par la cour.

Pour le surplus, le rapport contesté détaille des considérations techniques dont rien n'indique qu'elles pourraient être fausses.

Le retrait du rapport a eu lieu lors de la réunion du 21 février 2020 dans les circonstances décrites ci-dessus, à savoir en réponse immédiate à une menace de suicide de monsieur M sur le lieu de travail. Lors de la même réunion, il a été décidé que le coefficient d'appréciation serait remonté en fonction de la qualité et de la quantité de travail, une amélioration ayant déjà été constatée entretemps ; HR RAIL n'est donc pas revenue sur la diminution du coefficient d'appréciation pour la période antérieure. Il apparaît ainsi que le retrait du rapport constitue une mesure d'apaisement destinée à répondre à la menace de suicide de monsieur M. Dans ces circonstances très particulières, le retrait du rapport emporte la renonciation de HR RAIL à l'invoquer à l'encontre de monsieur M ; il ne signifie pas que HR RAIL reconnaît la fausseté du rapport.

Le fait invoqué par monsieur M n'est donc pas établi. Il n'est pas retenu par la cour.

- *Le transfert imposé à monsieur M en date des 10 et 11 mars 2020*

HR RAIL a communiqué à monsieur M, le 9 mars 2020, sa décision de modifier son affectation vers l'atelier « courant faible ». Il a reçu instruction de s'y rendre pour y prendre ses fonctions le 10, puis le 11 mars, mais s'y est refusé. Le 11 mars, une discussion houleuse s'en est suivie entre la ligne hiérarchique et les conseillers en prévention d'une part et les délégués syndicaux et monsieur M d'autre part ; elle a entraîné un état de choc psychique dans le chef de monsieur M, qui a dû être conduit aux urgences.

Monsieur M allègue, mais ne démontre pas qu'il n'y avait pas de travail pour lui dans l'atelier « courant faible ».

Monsieur M n'explique par aucun autre élément objectif en quoi ce changement d'affectation lui portait préjudice. Il ne fait valoir aucune conséquence défavorable de ce transfert sur sa rémunération, sa fonction, ses conditions de travail, ses relations sociales au travail. Le seul

⁴ Pièces A.26 et A.27 de HR RAIL.

grief exprimé par monsieur M consiste en son propre ressenti : il interprète ce changement de fonction comme un coup de force dans le but de lui nuire et reproche à HR RAIL son caractère soudain.

Plusieurs pièces du dossier font pourtant état de ce que c'est monsieur M lui-même qui a demandé, quelques semaines auparavant, d'être transféré vers l'atelier « courant faible ». En particulier, le compte rendu de l'entretien du 21 février 2020, au lendemain de la menace de suicide de monsieur M, fait état de ce que monsieur M a demandé ce transfert le 17 février 2020 et de ce qu'au terme de la réunion du 21 février, il a été convenu que « *sa demande de transfert vers un autre atelier sera examinée* ». Cette demande de transfert émanant de monsieur M a été confirmée par plusieurs témoins entendus par la conseillère en prévention⁵.

Selon l'avis émis par la conseillère en prévention dans son rapport établi suite à la demande d'intervention formelle de monsieur M, le refus de transfert de monsieur M est à recadrer dans une dimension collective, qui voit d'autres travailleurs intervenir, influencer monsieur M et mener leurs combats à travers lui. Cet avis concorde avec les déclarations d'un délégué syndical auprès de Fedris dans le cadre du litige relatif à l'accident du travail : il explique que la délégation syndicale a insisté par que monsieur M ne soit pas transféré car elle voulait que les problèmes dans l'atelier soient abordés et que le transfert de monsieur M n'était pas le bon moyen.⁶

En conclusion sur ce point, la cour considère que HR RAIL a procédé à un changement d'affectation demandé par monsieur M lui-même quelques semaines auparavant. Ce changement a permis de séparer monsieur M de personnes avec qui il avait des relations très difficiles ; rien n'indique que sa nouvelle affectation lui aurait été préjudiciable.

La cour ne retient dès lors pas le transfert vers l'atelier « courant faible » comme un indice de harcèlement moral, en soi ou combiné aux autres éléments du dossier.

- *La disparition et le vol des effets personnels de monsieur M*

Le 19 février 2021, monsieur M a mandaté un huissier de justice pour récupérer ses effets personnels sur les lieux de travail. Il a ensuite déposé plainte auprès de la police pour le vol de ces objets. Selon la liste dressée par monsieur M, il s'agit d'outils de travail, de syllabus de travail et de notes personnelles, d'une clé USB contenant des vidéos sur le travail, de deux diplômes originaux et d'un dossier médical, de flacons de parfum, de petite monnaie pour environ 200 euros et d'un album de photos personnelles en présence de collègues.

Il ressort du constat d'huissier que les clés remises par monsieur M à son avocate, présente lors du constat, ont permis d'ouvrir un banc de travail et un casier.

⁵ Pièce A.16 de HR RAIL.

⁶ Pièce 3.17 de monsieur M.

- Le banc de travail se trouvait dans le local des mécanos, où monsieur M aurait travaillé précédemment selon les informations données à l'huissier. Un ouvrier présent sur place a déclaré à l'huissier que « *ce banc avait été récupéré au départ par le requérant pour stocker des outils et du matériel de travail divers* ». Cette déclaration, selon laquelle monsieur M avait stocké des objets dans ce banc, est corroborée par le fait que le banc a pu être ouvert au moyen d'une clé fournie par monsieur M. Le banc n'avait pas été forcé, ce qui contredit les déclarations du délégué syndical selon lesquelles HR RAIL a ouvert ce banc et laissé trainer les objets qu'il contenait, qui ont ensuite disparu. Ouvert en présence de l'huissier au moyen de la clé fournie par monsieur M, le banc contenait des outils.
- Le casier au nom de monsieur M était fermé à clé et n'a pas non plus été forcé. Ouvert en présence de l'huissier au moyen de la clé fournie par monsieur M, le casier contenait des effets personnels (pull, essuie, linge, brosse à dents, CD-Rom vierges), mais aucun des objets figurant sur la liste dressée par monsieur M.

Les pièces et déclarations déposées par monsieur M ne permettent pas d'établir le vol de ses effets personnels, pas plus qu'une négligence de HR RAIL à leur endroit. En effet :

- La liste des effets personnels en question a été dressée unilatéralement par monsieur M et rien ne confirme qu'il ait effectivement déposé les objets en question sur le lieu de travail.
- À supposer qu'il ait entendu conserver des effets personnels sur son lieu de travail, surtout des objets aussi précieux que ses diplômes originaux ou aussi confidentiels qu'un dossier médical, ce n'est pas dans un banc de travail qu'ils avaient leur place, mais bien dans l'armoire personnelle de monsieur M, qui lui était réservée et dont il détenait la clé. Cette armoire n'a pas été forcée. Les allégations de monsieur M selon lesquelles il avait déposé ces objets dans son banc de travail ne sont pas crédibles. En tout état de cause, son banc de travail a été trouvé fermé au moyen de la clé détenue par monsieur M, n'avait pas été forcé et ne contenait que des outils.

La disparition et le vol d'effets personnels de monsieur M ne sont pas établis. Ces faits ne sont pas retenus par la cour.

- *Le licenciement consécutif à l'introduction d'une requête devant le tribunal et à une plainte formelle pour harcèlement moral*

Monsieur M a déposé une demande d'intervention formelle pour harcèlement moral entre les mains du conseiller en prévention le 21 avril 2020. Il a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles d'une requête en vue de contester son rapport d'évaluation du 6 décembre 2019 et de demander le paiement de dommages et intérêts le 16 août 2021.

HR RAIL a informé monsieur M qu'elle envisageait de procéder à son licenciement et pour l'entendre à ce sujet par lettre du 11 février 2022, soit près de deux ans après le dépôt de la

demande d'intervention formelle et six mois après la requête en justice. Cette chronologie ne plaide pas en faveur d'un lien entre ces événements.

Monsieur M ne soumet à la cour aucun autre élément permettant de penser que son licenciement aurait été décidé en représailles à ses démarches. Comme il sera dit plus loin, le licenciement est fondé sur des motifs étrangers à ces démarches.

En conclusion quant au harcèlement moral, plusieurs faits avancés par monsieur M ne sont pas établis. Les faits établis (mécontentement de travailleurs de l'atelier et changement d'affectation de monsieur M) ne permettent pas de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral contre monsieur M.

2. La demande d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire

2.1. Le statut d'employé ou d'ouvrier

Monsieur M a eu la qualité d'ouvrier selon la loi depuis son entrée en service. Le statut d'employé lui a été accordé conventionnellement à partir du 1^{er} janvier 2019.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur M estime avoir toujours exercé des fonctions d'employé. Le statut d'ouvrier ou d'employé de monsieur M a une incidence sur le préavis auquel il a droit. Ce statut fait l'objet d'une contestation entre les parties pour la période du 22 mars 1999 (entrée en service) au 31 décembre 2018. Cette contestation a été tranchée par le tribunal dans le jugement attaqué. Monsieur M a interjeté appel de ce jugement, en ce compris sur ce point et HR RAIL a conclu sur ce point. Il n'y a pas lieu de différer l'examen de cette question.

Conformément aux articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur est un employé si son travail est de nature principalement intellectuelle ; il est un ouvrier si son travail est de nature principalement manuelle.

Ce critère de distinction doit être appliqué eu égard au travail réellement accompli par le travailleur. La qualification donnée au contrat de travail écrit et les mentions indiquées par l'employeur sur les feuilles de paie ne sont pas déterminantes et le travailleur peut revendiquer, *a posteriori*, la qualité d'employé s'il prouve qu'il accomplissait un travail principalement intellectuel⁷. Lorsque les tâches à caractère manuel et à caractère intellectuel sont mêlées, c'est l'élément prépondérant ou essentiel de la fonction qui emporte la qualité d'employé ou d'ouvrier, même si ce n'est pas à cette tâche que le travailleur consacre la majorité de son temps⁸.

⁷ Cass., 10 mars 1980, *J.T.T.*, 1982, p. 122.

⁸ Cass., 7 novembre 1988, *Arr. Cass.*, 1988, p. 269

Selon les pièces du dossier, monsieur M a été engagé en qualité de « technicien principal électromécanicien outillage spécial voie temporaire ». Ses tâches consistaient principalement à entretenir et réparer des machines (sous-ensembles électromécaniques). Il travaillait dans un atelier au moyen d'outils de mécanique. Il ne gérât pas d'équipe.

Les tâches de monsieur M étaient à caractère manuel. La circonstance qu'elles nécessitaient des connaissances spécialisées, à caractère intellectuel, ne modifie pas la nature principalement manuelle du travail. La circonstance que monsieur M remplaçait de temps en temps le magasinier dans ses tâches ne lui confère pas la qualité d'employé, ces remplacements étant accessoires par rapport à sa fonction principale à caractère manuel.

La cour retient donc que monsieur M a eu la qualité d'ouvrier, au regard de la loi, depuis son entrée en service. Le statut d'employé lui a été accordé conventionnellement à partir du 1^{er} janvier 2019.

2.2. La durée du préavis

Une question préjudicielle est posée à la Cour constitutionnelle avant de statuer sur ce point.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La loi dite « sur le statut unique » du 26 décembre 2013⁹, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014, a harmonisé la durée du préavis pour les employés et les ouvriers. Avant l'entrée en vigueur de cette loi, la durée du préavis à notifier à un ouvrier licencié était considérablement inférieure à celle dont bénéficiait un employé licencié.

- *Détermination de la durée du préavis selon les dispositions transitoires de la loi sur le statut unique*

La loi contient des dispositions transitoires concernant la durée du préavis pour les contrats de travail en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi, le 1^{er} janvier 2014 :

« Le délai de préavis à respecter en cas de licenciement (...) de travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais calculés comme prévu respectivement aux articles 68 et 69 » (article 67).

Le délai de préavis se calcule donc en deux tranches à additionner :

⁹ Loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

- « *La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.*
Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date.
Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois.»
(article 68, alinéas 1 à 3, dans leur version applicable à l'espèce)
- « *La seconde partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1^{er} janvier 2014.*
Le délai est déterminé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé. » (article 69)

Appliquées au licenciement de monsieur M, ces dispositions transitoires commandent de fixer la durée de son préavis à 56 jours et 27 semaines (soit au total 8 mois) selon le raisonnement suivant :

- Au 31 décembre 2013, l'ancienneté de service de monsieur M était de 14 ans. Il avait le statut d'ouvrier. En vertu de l'article 59, alinéa 5, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tel qu'en vigueur au 31 décembre 2013 et applicable en cas de congé notifié à un ouvrier à cette date, la première tranche du délai du préavis est de 56 jours.
- Monsieur M a acquis une ancienneté de service de 8 années entre le 1^{er} janvier 2014 et le 12 avril 2022, date du licenciement. En vertu de l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978, la seconde tranche du délai de préavis est de 27 semaines.

Détermination de la durée du préavis selon la loi du 3 juillet 1978 avant sa modification par la loi sur le statut unique

Monsieur M relève à juste titre que selon le droit applicable avant l'entrée en vigueur de la loi sur le statut unique, il aurait eu droit à un préavis bien plus long.

Jusqu'au 31 décembre 2013, la durée du préavis différait selon la qualité d'employé ou d'ouvrier du travailleur et était, dans les deux cas, liée à l'ancienneté de service au moment où le préavis prend cours (voyez les articles 82, § 4 et 59, alinéa 4 et de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans leur version en vigueur au 31 décembre 2013).

Sous l'empire de ces dispositions, il était de jurisprudence et de doctrine constantes¹⁰ qu'en cas de changement de qualité du travailleur en cours de contrat de travail, le préavis était régi par les règles applicables en fonction de sa qualité à la date de la prise de cours du préavis et que l'ancienneté de service devait être déterminée à cette même date en prenant en considération toute la période d'occupation sous contrat de travail au service de l'employeur, que ce soit en qualité d'ouvrier ou d'employé. En d'autres termes, le préavis n'était pas ventilé en fonction des périodes d'occupation en qualité d'ouvrier ou d'employé. Seule la qualité du travailleur à la date de la prise de cours du préavis était considérée et la totalité de l'ancienneté au service de l'employeur était retenue.

Sous l'empire de l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le préavis de monsieur M aurait été déterminé, au moment du licenciement le 12 avril 2022, en fonction de son statut d'employé et de son ancienneté de 23 années. Il aurait eu droit à un préavis à déterminer par convention ou par le juge, avec un minimum légal de 15 mois. Le préavis habituellement fixé par la jurisprudence en pareil cas tournait autour de 23 mois (correspondant au nombre d'années d'ancienneté).

- *Comparaison des deux régimes de fixation de la durée du préavis*

Pour les travailleurs se trouvant dans la situation de monsieur M, c'est-à-dire ceux qui sont passés du statut d'ouvrier à celui d'employé auprès du même employeur après le 31 décembre 2013, l'application de la loi instaurant le statut unique entraîne une diminution substantielle de la durée du préavis en cas de licenciement par rapport à celui qu'ils auraient obtenu sous l'ancienne loi. En l'espèce, le préavis auquel monsieur M aurait pu prétendre sous l'ancienne législation s'élèverait à environ 23 mois (à fixer par convention ou par le juge), le minimum légal

¹⁰ M. TAQUET et C. WANTIEZ, *Congé, préavis et indemnité. Étude théorique et pratique*, vol. 2, Bruxelles, 1975, p. 24 ; Cass., 18 décembre 1959, *Pas.*, I, p. 465 ; Cass., 25 novembre 1960, *Pas.*, I, p. 328 ; Cass., 2 juin 1971, *Pas.*, I, p. 930 ; Trib.trav. Charleroi, 23 mars 1987, *J.L.M.B.*, p. 963 avec citation des travaux préparatoires ; C.trav. Bruxelles, 4 mai 2011, R.G. n° 2010/AB/149, www.terralaboris.be; l'ancienneté de la plupart des références illustre le caractère indiscuté de la solution.

étant de 15 mois. En vertu de la loi sur le statut unique, ce préavis n'est plus que de 8 mois (plus précisément : 56 jours et 27 semaines).

Cette réduction significative du délai de préavis est propre aux travailleurs qui, tel monsieur M, ont changé de statut après le 31 décembre 2013 tout en restant au service du même employeur. En effet, la loi sur le statut unique a modifié la durée du préavis de l'ensemble des travailleurs licenciés après le 1er janvier 2014. Toutefois, cette modification généralisée n'opère que pour l'avenir : les droits au préavis afférents à l'ancienneté acquise avant l'entrée en vigueur de la loi ont été préservés. Pour cette période antérieure, les dispositions transitoires prévoient une première tranche de préavis calculée conformément aux règles applicables avant le 1er janvier 2014 (article 68). Seule l'ancienneté acquise à partir de cette date donne lieu aux nouveaux délais de préavis réduits (article 69).

Dans le chef de monsieur M, l'application de ces mêmes dispositions transitoires produit toutefois un effet paradoxal : les droits au préavis afférents à l'ancienneté acquise jusqu'au 31 décembre 2013 sont figés au niveau du préavis d'ouvrier. Or, sous le régime antérieur, l'intégralité de l'ancienneté — y compris celle accomplie comme ouvrier — aurait été prise en considération pour déterminer un préavis d'employé, nettement plus favorable. En sa qualité d'employé au moment du licenciement, monsieur M aurait ainsi, selon l'ancienne loi, bénéficié d'un préavis calculé exclusivement selon les règles applicables aux employés, et ce même pour la période durant laquelle il travaillait comme ouvrier.

En définitive, on observe que sous l'ancienne loi, une seule date de référence était retenue pour la détermination du préavis : la date de la prise de cours de celui-ci. Selon que le travailleur avait la qualité d'ouvrier ou d'employé à cette date, la durée du préavis différait en faveur des employés. Le législateur a voulu harmoniser la durée du préavis des ouvriers et des employés en augmentant la durée du préavis des premiers et en diminuant celle des seconds, et ce pour la partie de leur carrière à partir de l'entrée en vigueur de la loi, le 1^{er} janvier 2014. Dans ce but, les dispositions transitoires de la loi introduisent la date de référence intermédiaire du 31 décembre 2013 pour le calcul de la durée du préavis. Cette date de référence intermédiaire comporte un effet pervers au détriment des travailleurs passés du statut d'ouvrier à celui d'employé auprès du même employeur après cette date, en ce qu'elle les fige dans leur statut d'ouvrier pour le calcul de la première tranche du préavis, les privant d'un préavis d'employé pour cette partie de leur carrière au service de l'employeur, alors qu'ils y avaient droit en vertu de l'ancienne loi.

Monsieur M fait valoir qu'il s'agit d'une régression significative de son droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, en violation du principe de standstill compris dans l'article 23 de la Constitution. Il invite la cour du travail à poser à la Cour constitutionnelle une question préjudicielle à ce sujet. Il y a effectivement lieu de soumettre à la Cour la question reformulée par la cour du travail au dispositif du présent arrêt.

2.3. L'intégration du libre parcours dans l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis

HR RAIL doit payer à monsieur M 899,32 euros brut provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La valeur du libre-parcours en 1^{ère} classe sur les lignes de la SNCB et des 4 trajets par an en 1^{ère} classe sur le réseau Thalys ou Eurostar constitue un avantage acquis en vertu du contrat qui fait partie de l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis.

HR RAIL ne contredit pas sérieusement la motivation du jugement à ce sujet, motivation à laquelle la cour se rallie.

2.4. La déduction pour outplacement

La loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs organise un régime de reclassement professionnel au bénéfice des travailleurs licenciés avec un préavis d'au moins 30 semaines ou une indemnité compensatoire de préavis correspondante. Ce régime est fixé par les dispositions du chapitre V, section 1^{ère}, de la loi.

Cette loi prévoit que le travailleur licencié moyennant une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un préavis d'au moins 30 semaines a droit à une procédure de reclassement professionnel, selon les modalités précisées par la loi, ainsi qu'à une indemnité de préavis correspondant à la durée du délai de préavis, sur laquelle quatre semaines sont imputées pour la valeur du reclassement professionnel (article 11/5).

Cette imputation a lieu en vertu de la loi, même si le travailleur n'exerce pas effectivement son droit au reclassement professionnel. Une dérogation a toutefois été prévue en cas d'incapacité de travail : *« § 4. Par dérogation au paragraphe 1er, le travailleur qui, par le biais de certificats médicaux de son médecin traitant, et, si l'employeur en prend l'initiative, d'un deuxième médecin mandaté par l'employeur, atteste, endéans les sept jours à compter du jour où il a pris connaissance de son licenciement, qu'il est incapable de suivre le reclassement professionnel pour des raisons médicales, n'a pas droit au reclassement professionnel visé au § 1er, 1°. En ce cas l'employeur ne peut imputer les quatre semaines sur l'indemnité de préavis visée au § 1er, 2°. »*

En l'espèce, monsieur M n'a pas fait usage de cette faculté qui lui était offerte par la loi, et qui devait être exercée dans les 7 jours de la connaissance du licenciement. L'imputation de la valeur du reclassement professionnel sur l'indemnité compensatoire de préavis est donc applicable.

3. La demande d'indemnité pour licenciement abusif ou pour faute

Le licenciement n'est pas abusif, mais HR RAIL doit payer à monsieur M 1.500 euros à titre de dommage moral causé par une faute.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

En vertu des règles générales du droit civil, le licenciement d'un travailleur est entaché d'abus de droit lorsque le droit de licencier est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent¹¹.

Il incombe au travailleur, en l'occurrence monsieur M, de le démontrer. Il doit également prouver, pour obtenir indemnisation, l'existence d'un dommage et le lien de causalité entre la faute de l'employeur et son dommage.

Monsieur M fait valoir que son licenciement a été décidé par mesure de représailles. La cour a déjà examiné ce grief et l'a jugé non établi.

Le premier motif de licenciement invoqué par HR RAIL dans la lettre de licenciement consiste en les manquements professionnels relevés dans le rapport du 6 décembre 2019. Ce rapport avait pourtant été expressément supprimé en conclusion de l'entrevue entre monsieur M et son permanent syndical, la direction de HR RAIL, le conseiller en prévention et la psychologue le 21 février 2020. Comme indiqué ci-dessus, la cour interprète cette suppression du rapport comme une mesure d'apaisement à l'égard de monsieur M et non comme une reconnaissance, par HR RAIL, de la fausseté du rapport. Il n'en reste pas moins que le rapport a été supprimé ; à l'estime de la cour, invoquer à l'appui du licenciement un rapport expressément supprimé est un comportement déloyal dans le chef de HR RAIL, quel que soit le motif de la suppression du rapport.

Ce comportement déloyal a causé un préjudice dans le chef de monsieur M, choqué par le fait que HR RAIL manque à la parole donnée et revienne sur un rapport négatif qu'elle avait abandonné, d'autant plus que ce rapport et le conflit qui s'en est suivi l'avaient fortement affecté dans sa santé mentale.

Le rapport du 6 décembre 2019 n'est cependant pas le seul motif du licenciement.

Il ressort des pièces soumises à la cour qu'à plusieurs reprises, monsieur M a menacé des collègues et supérieurs hiérarchiques.

¹¹ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

Ce fait a été constaté par la conseillère en prévention, aspects psychosociaux, dans le rapport fouillé qu'elle a rédigé le 16 juin 2020 suite à la demande d'intervention psychosociale formelle de monsieur M. L'un des témoins lui a déclaré qu'à l'été 2019, monsieur M avait qualifié son chef d'équipe de « *serpent à qui j'ai envie de couper la tête* » et avait menacé de lui jeter un marteau ; tel est, selon le témoin, le motif du changement d'affectation de septembre 2019. Un autre témoin a déclaré que le second changement d'affectation avait été décidé en mars 2020 suite à la demande de monsieur M et au fait qu'il avait menacé de blesser la famille de certains collègues. Un témoin a déclaré que le 11 mars 2020, s'opposant à son changement d'affectation, monsieur M a tenu des propos agressifs et violents à son égard et a menacé plusieurs membres du personnel ainsi que leurs enfants. Une autre conseillère en prévention, qui a examiné la demande d'intervention psychosociale formelle dirigée par monsieur L. contre monsieur M, a retenu au terme de son enquête que « *BM a eu des propos et des comportements inadéquats sur le lieu de travail (surnoms, remise en cause des compétences de la LH auprès des collègues, parler de manière imagée et violente, refus d'obtempérer)* », sans preuve de violence physique. Elle a notamment recommandé à monsieur M de cesser de donner des surnoms, de comparer les personnes à des animaux et de faire des allégations du style « *Il faut lui couper la tête* ». Les faits sont jugés établis.

Le licenciement est également motivé par quantité de courriels envoyés par monsieur M à de nombreuses personnes à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise entre avril 2021 et janvier 2022, contenant des propos insultants et dénigrants à l'encontre de sa hiérarchie ainsi que diverses accusations, dont aucune ne s'est avérée fondée à l'issue de la présente procédure (accusations de faux rapport, racisme, harcèlement moral).

Enfin, HR RAIL reproche à monsieur M son insubordination consistant en son refus de changement d'affectation le 9 mars 2020, alors que ce changement avait été décidé à sa demande. Monsieur M n'explique son refus par aucun élément objectif tel que la nature, les conditions ou l'environnement de travail dans le service auquel HR RAIL avait décidé de l'affecter.

L'ensemble des éléments examinés ci-dessus, à l'exception du rapport du 6 décembre 2019, permettaient à HR RAIL, sans commettre d'abus, de décider de mettre fin au contrat de travail de monsieur M. HR RAIL n'a donc pas commis d'abus du droit de licencier.

Il n'en reste pas moins que HR RAIL a fautivement invoqué un rapport expressément supprimé à l'appui du licenciement. Cette faute a occasionné à monsieur M un dommage moral que la cour évalue en équité à 1.500 euros.

VI. La décision de la cour du travail

Sur la demande d'indemnité pour harcèlement moral au travail :

La cour confirme le jugement attaqué en ce qu'il a déclaré la demande non fondée et en a débouté monsieur M.

Sur la demande d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire :

La cour confirme la condamnation de HR RAIL à payer à monsieur M 899,32 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à majorer des intérêts aux taux légaux depuis le 12 avril 2022. La cour déclare cette condamnation provisionnelle dans l'attente d'une décision définitive quant à la durée du préavis.

Avant de statuer sur la durée du préavis, la cour pose à la Cour constitutionnelle la question suivante :

« Les articles 67 à 69 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement violent-ils l'article 23 de la Constitution, lu seul ou en combinaison avec l'obligation de standstill qu'il comporte, en ce qu'ils réduisent significativement la durée du préavis de licenciement des travailleurs passés du statut d'ouvrier à celui d'employé auprès du même employeur après le 31 décembre 2013, pour ce qui concerne la première tranche du préavis afférente à leur ancienneté acquise à cette date ? »

La cour ordonne, conformément à l'article 27, § 1^{er}, de la loi spéciale du 6 janvier 1989, la transmission d'une expédition du présent jugement au greffe de la Cour constitutionnelle.

Quant à la demande d'indemnité pour licenciement abusif :

La cour dit pour droit que la décision de licencier n'était pas abusive, mais condamne HR RAIL à payer à monsieur M 1.500 euros à titre de dommage moral pour faute commise dans l'exercice du droit de licencier.

Sur les dépens :

La cour réserve les dépens et renvoie la cause au rôle.

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. B, présidente de chambre,
M. P de T, conseiller social au titre d'employeur
L. V, conseiller social au titre d'employeur
Ph. V, conseiller social suppléant au titre d'employé
L. P, conseiller social suppléant au titre d'ouvrier
Assistés de F. A, greffier

M. P de T

L. V

Ph. V

L. P

F. A

F. B

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 2^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 10 février 2026, où étaient présents :

F. B, présidente de chambre,
F. A, greffier

F. A,

F. B,