



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2024 /</b>
Date du prononcé <b>16 mai 2024</b>
Numéro du rôle <b>2023/AB/448</b>
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 10 mai 2023 21/1712/A

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Arrêt contradictoire

Définitif

**Monsieur C B**, NRN,

domicilié à

partie appelante,

représentée par Maître H V, avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT et Maître A R, avocat à 1180 BRUXELLES,

contre

**1. Madame S L**, NRN,

domiciliée à

partie intimée,

représentée par Maître D B loco Maître V B-H, avocat à 1180 UCCLE,

**2. La SA BPOST**, BCE 0214.596.464,

dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, Boulevard Anspach 1 boîte 1,

partie intimée,

représentée par Maître B M loco Maître B G et VAN O C, avocats à 1050 BRUXELLES

\*

\*

\*

## **I. La procédure devant la cour du travail**

1. La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :
  - le jugement attaqué,
  - la requête d'appel reçue le 26 juin 2023 au greffe de la cour,
  - les conclusions de synthèse déposées par Madame L le 5 février 2024,
  - les conclusions de synthèse déposées par Monsieur B le 23 février 2024,
  - les conclusions de synthèse d'appel déposées par BPOST le 13 mars 2024,
  - les dossiers de pièces des parties.
2. La cause a été communiquée au ministère public. Par apostille du 11 avril 2024, Monsieur H. F, Avocat général, a fait savoir à la Cour qu'il avait bien reçu la communication de la cause mais qu'il n'émettrait pas d'avis.
3. Les parties ont plaidé à l'audience publique du 15 avril 2024. La cause a été prise ensuite en délibéré.
4. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
5. L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

## **II. Le jugement dont appel**

6. Madame L a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de :

*«À titre principal:*

*Condamner la partie défenderesse au paiement de la somme de 14.804,92€ au titre d'indemnité pour faits de harcèlement, à majorer des intérêts légaux exigibles depuis le 19 février 2019 ;*

*Condamner la partie défenderesse aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidés jusqu'ores à la somme de 1.540€.*

*À titre subsidiaire:*

*Compenser les dépens ».*

Dans le dispositif de ses dernières conclusions, BPOST a demandé au tribunal de :

*«Dire pour droit que la concluante n'a commis aucune faute, en ce qu'elle ne s'est pas rendue coupable de harcèlement à l'égard de Madame L et a adopté les mesures de prévention nécessaires, de sorte qu'elle ne peut être tenue responsable des faits de harcèlement qu'en raison de sa qualité d'employeur de Monsieur B, sur la base de l'article 1384, alinéa 3 du Code civil,*

*Dire pour droit que Monsieur B s'est rendu coupable d'un dol, d'une faute lourde ou à tout le moins d'une faute légère habituelle à l'égard de Madame L, de sorte qu'il ne peut bénéficier de l'immunité de responsabilité prévue par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*

*En conséquence, si les demandes de Madame L devaient être déclarées fondées par le Tribunal de céans, dire pour droit que Monsieur B doit être considéré solidairement responsable à cet égard et qu'il doit rembourser à la concluante, le cas échéant via une retenue sur rémunération appliquée conformément à l'article 18, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, les montants qui seraient réclamés par Madame L à cette dernière ;*

*En tout état de cause, réduire le montant de l'indemnité pour faits de harcèlement à 7.402,46 EUR bruts, correspondant à 3 mois de rémunération ;*

*Au vu de ce qui précède, déclarer la demande de Madame L, tout au plus, partiellement fondée et compenser les dépens à son égard, de sorte que chaque partie supporte ses propres dépens, et condamner Monsieur B aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à son montant de base, soit 1.540,00 EUR, conformément à l'arrêté royal du 26 octobre 2007.»*

Dans le dispositif de ses dernières conclusions, Monsieur B a demandé au Tribunal:

*«De dire la demande en intervention forcée de la partie BPOST non fondée et, de ce fait, la rejeter ;*

*De condamner la partie BPOST au paiement des dépens d'instance, taxés du chef du concluant à 1.540,00 € à titre d'indemnité de procédure. »*

7. Par un jugement du 10 mai 2023 (R.G. n° 21/1712/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

*« Dit la demande de Madame L recevable et partiellement fondée dans la mesure ci-après;*

*Condamne la SA BPOST à payer à Madame L, sous déductions des éventuelles retenues légales, la somme brute de 7.402,46 € à titre d'indemnité pour faits de harcèlement, à majorer des intérêts légaux depuis le 19 février 2019;*

*Condamne la SA BPOST à supporter les dépens de Madame L liquidés à la somme de 1.650 € à titre d'indemnité de procédure et à 20 € de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;*

*Dit la demande en intervention forcée de la SA BPOST recevable et fondée comme suit ;*

*Condamne Monsieur B à rembourser à la SA BPOST, le cas échéant via une retenue sur rémunération appliquée conformément à l'article 18, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, le montant qu'elle payera à Madame L suite à la présente décision ;*

*Condamne Monsieur B à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de la SA BPOST liquidés jusqu'ores à la somme de 1.650 € d'indemnité de procédure ; »*

### **III. Les demandes en appel**

#### **L'objet de l'appel principal de Monsieur B et ses demandes**

8. Monsieur B demande à la cour du travail de :

*« De déclarer la présente requête d'appel recevable et fondée ;*

*Constater que le jugement attaqué du 10 mai 2023 doit être réformé suivant les griefs de la présente requête ;*

*En conséquence :*

*À TITRE PRINCIPAL*

*Constater que Monsieur B n'a pas commis de faits de harcèlement mais en a été victime.*

*Déclarer la demande en intervention forcée et garantie de la SA BPOST telle qu'accordée par le premier juge comme non fondée. De ce fait réformer toute condamnation de Monsieur B dans ce dossier.*

*Condamner la SA BPOST à payer trois mois de salaire au titre d'indemnité pour harcèlement, évalués à 3.284,31 EUR.*

*Condamner la SA BPOST et Madame L aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, établis comme suit :*

- Indemnité de procédure de première instance : 1.650 EUR à charge de BPOST.*
- Participation au fonds d'aide juridique de deuxième ligne en appel : 24 EUR.*
- Indemnité de procédure d'appel : 1650 EUR par lien d'instance.*

*À TITRE SUBSIDIAIRE*

*Constater que les faits ne sont pas constitutifs de harcèlement mais d'hyperconflit*

*Constater que Monsieur B n'a pas commis de faute lourde*

*Déclarer la demande en intervention forcée et garantie de la SA BPOST telle qu'accordée par le premier juge comme non fondée. De ce fait réformer toute condamnation de Monsieur B dans ce dossier.*

*OU*

*Limiter la contribution au dommage garanti par Monsieur B à 1 EUR symbolique.*

*Compenser les dépens.*

*Subsidiairement, rejeter le calcul de l'indemnité de procédure de Madame L et se référer à l'échelle des litiges situés entre 10.000 et 20.000 EUR et au plus la somme de 1.650 EUR (base). »*

#### Les demandes de Madame L en appel

9. Madame L demande à la cour du travail de :

« A titre principal,

*De déclarer l'appel dirigé contre la Concluante irrecevable,*

*En conséquence, condamner Monsieur B au paiement de l'indemnité de procédure d'appel liquidée jusqu'ores à la somme de 15.000€*

A titre subsidiaire,

*De confirmer en tout point le jugement attaqué et donc :*

- Condamner la SA BPOST au paiement de l'indemnité pour faits de harcèlement à majorer des intérêts légaux exigibles depuis le 19 février 2019 ;*
- Condamner la SA BPOST au paiement de l'indemnité de procédure de première instance, soit la somme de 1.650€ ;*
- Condamner la SA BPOST aux entiers dépens de l'instance, soit la somme de 288,26€*
- Condamner Monsieur B au paiement de l'indemnité de procédure d'appel, soit la somme de 1.800€ »*

#### Les demandes de BPOST en appel

10. La SA BPOST demande à la cour du travail de :

« À titre préliminaire :

- *Reconnaitre, à titre principal, la recevabilité de l'appel de Monsieur B à l'encontre de Madame L;*
- *Reconnaitre, à titre subsidiaire, la recevabilité de l'appel de Madame L en intervention forcée conservatoire par la concluante, sur la base de l'article 813, alinéa 2 du Code judiciaire. Dans ce dernier cas, déclarer l'arrêt de la Cour de céans à intervenir commun à l'égard de Madame L;*

*Si, comme demandé, la Cour de céans confirme la recevabilité de l'appel :*

À titre principal :

- *Déclarer si recevables, non fondées les demandes de Monsieur B;*
- *Confirmer le jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles du 10 mai 2023;*
- *Condamner Monsieur B aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, établis comme suit:*
  - *Indemnité de procédure de première instance: 1.650 EUR;*
  - *Participation au fonds d'aide juridique de deuxième ligne pour la procédure en première instance : 24 EUR;*
  - *Indemnité de procédure d'appel : 1.650 EUR.*

À titre subsidiaire, si par impossible la Cour de céans devait considérer que Monsieur B n'a pas commis de faits de harcèlement:

- *Dire pour droit que l'arrêt à intervenir est opposable à Madame L et fait obstacle à l'exécution du jugement entrepris en ce qu'il condamne la concluante à payer une indemnité forfaitaire de 3 mois de rémunération pour lesdits faits de harcèlement ;*
- *Dire pour droit que Madame L n'a pas non plus commis de faits de harcèlement à l'encontre de Monsieur B de sorte que sa demande de paiement d'une indemnité forfaitaire de 3 mois à l'encontre de bpost est non-fondée;*
- *Compenser les dépens de sorte que chaque partie supporte ses propres dépens. »*

#### **IV. Les faits**

11. Le 28 juin 2016, Madame L a été engagée en tant qu'intérimaire, agent auxiliaire.

Par la suite, un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein a été conclu entre les parties, débutant au 3 juillet 2018. Madame L a été engagée en tant qu'agent auxiliaire et exerçait plusieurs fonctions : agent de poste centre de tri service général, trieux bureaux de poste, agent de collecte ou encore distributeur service général<sup>1</sup>.

Le 9 janvier 2017, Monsieur B a signé un contrat à durée indéterminée à temps plein avec la SA BPOST en tant qu'agent auxiliaire (après avoir été intérimaire depuis 2015).

En pratique, tous deux travaillaient au centre de tri « *New Bruxelles X* » situé à Neder-Over-Hembeek, et plus particulièrement au sein du centre de tri au niveau de la même zone IZ (« *Ingeschreven Zending* »), où sont traités les envois de courriers recommandés.

La relation entre Madame L et Monsieur B était initialement très bonne.

12. Début du mois de février 2018, Monsieur B a été nommé chef de vacation (CVA) suppléant. La fonction principale de celui-ci est restée celle d'un agent auxiliaire mais il a été amené à remplacer le CVA en cas d'absence. Cette nomination s'inscrivait dans un contexte de proche départ à la retraite du CVA en poste.

Selon Monsieur B, à partir de cette nomination, le comportement de Madame L a changé et les relations entre les deux parties ont commencé à se dégrader.

13. Le 20 février 2018, un incident est survenu entre Madame L et Monsieur B. En effet, au cours du travail, Madame L a signalé, à titre de plaisanterie selon elle, à son supérieur la présence de cartons sur la zone de travail. Ceux-ci, selon elle, n'auraient pas été nettoyés par Monsieur B alors que cette tâche lui revenait.

Suite à cet incident, Monsieur B a adressé de nombreux messages vocaux à Madame L et notamment les suivants:

- « *à mon avis t'as bien oublié tout ce que j'ai fait pour toi. Soi-disant « t'es un ami, j'ai confiance en toi », ben moi j'ai pas confiance en toi parce que t'as bien profité sur moi. Espèce de connasse va » ;*

- « *joue la bien joue la bien, tu vas voir... Je vais bien te surveiller maintenant et ton petit manège ça va être fini tout ça, avec ta grande gueule » ;*

---

<sup>1</sup> Pièce 1 du dossier de Madame L

- « franchement t'es vraiment la personne en qui on peut vraiment pas avoir confiance. Maintenant, là, je te connais vraiment bien putain » ;

- « et ben oui, justement, pour une histoire de cartons tu vas chez J-M pour dire il a foutu le bordel, il a sali tout à l'Europe. Attends mais c'est quoi ça ? Tu aurais pu les ramasser aussi, c'est le travail de tout le monde aussi hein. Moi j'ai non seulement rangé les papiers dans le petit truc là, et j'avais encore une palette à ranger. J'sais pas hein. Alors d'aller chez J-M et aller lui dire ça, tu aurais pu me le dire hein, c'était encore meilleur hein, franchement » ;

- « franchement, c'est toi qui ramasse la merde de tout le monde. Et ben, j'espère que personne va l'entendre ça parce que si tout le monde entend ça ben t'es mal vue ma fille. Tu sais, franchement, tu passerais moins de temps un peu tous les autres hein, et ben tu travaillerais un peu plus. Ça va. Alors arrête de dire que toi tu ramasses la merde des autres parce qu'il n'y a pas que toi qui travaille là bas. Tu comprends. Et d'aller, même si tu l'as fait en rigolant, et ben moi ça me plait pas ça. Tu comprends. Moi ça me plait pas ça car quand J-M vient chez moi parce que quand il m'a parlé, il m'a parlé sérieusement. Il m'a dit qu'est ce que t'as fait, t'as foutu la merde à l'Europe ? J'ai dit « comment ça ? ». Je lui ai dit c'est que quelques cartons hein J-M...euh...Après je vais les ramasser, c'est tout. Voilà. Mais j'ai pas aimé franchement. Franchement pourquoi tu dois rigoler comme ça? Franchement pourquoi tu dois rigoler de moi comme ça ? Je suis pas un connard S, j'suis pas un p'tit guignol » ;

- « Tu as oublié tout ce qu'on a fait pour toi franchement. Ben je le regrette franchement parce que tu ne le mérites pas franchement » ;

- « Fais la maligne seulement S, fais la maligne... T'es pire que les autres. Tu vois quand tu m'dis à moi « ouais te laisse pas marcher sur les pieds bazar et tout ça », ben t'es la première à me marcher sur les pieds. Tu comprends ? T'es plus mauvaise que les autres » ;

- « C'est moi qui viens de voir ton vrai visage. Ton petit visage d'ange là... t'es un vrai démon toi»;

- « Pour bien faire, ne m'adresse plus la parole. Je ne parle pas au traître » ;

- « Là, t'sais, franchement tu crois que j'ai vraiment besoin de toi...Tu peux rêver t'sais ».

14. Le 20 août 2018, Madame L a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de harcèlement à l'encontre de Monsieur B<sup>2</sup>. Dans sa plainte, elle indique notamment :

*« (...) C'est à ce moment-là que son acharnement & son harcèlement commença. Au départ, j'ai évité au maximum d'ébruiter cette histoire. Les collègues ont rapidement remarqué qu'on ne se parlait plus mais je ne rentrais pas vraiment dans les détails. Cette histoire ne regardait finalement personne. J'ai essayé au maximum de ne pas mélanger privé & professionnel. J'ai cru au départ qu'il en ferait autant. Hormis le fait que je ne lui parlais pas, les choses se passaient comme d'habitude pour moi au sein de la section. Mais peu à peu j'ai senti le vent tourner sans vraiment comprendre d'où venait la tempête. Des collègues en sont venus à me tourner le dos sans vraiment me donner de réponses (S L). Je sentais des regards constants en ma direction. Je me sentais surveillé, traqué dès que je faisais un pas (A L & F L). C'est la première fois en deux ans que j'ai commencé à venir travailler avec les pieds de plomb & le cœur lourd... dès le départ, une seule & unique collègue m'a aidé dans cette épreuve (V S). Elle m'a écouté, consolé, conseillé & guidé. Je lui avais confié cette sale impression que j'avais d'être la bête noire de la section, cette impression d'être traquée et épiée. Avec pudeur elle me fait part par fragment des rumeurs qui courent sur moi. Comme quoi j'ai été renvoyé de mon ancien job pour vol. que j'ai eu des relations sexuelles avec C. Que j'ai eu des relations sexuelles dans le but d'avoir un contrat. Que je montre mes seins à C aux toilettes. Je tombe des nues chaque rumeur, un petit peu plus. Sans comprendre réellement d'où vient tout ça. Inconsciemment je pense que j'en suis venu à me dire que tout cela pouvait provenir de C mais je me refusais d'y croire. Deux mois après ma dispute avec C, V finit par m'avouer que C est derrière cet acharnement indirect, inventant ragots & rumeurs à gogo, manipulant les uns & les autres (les témoins) contre moi. La situation s'est dégradée petit à petit, chaque jour un peu plus, jouant sur mon moral & mes humeurs (...) »*

15. Le 4 septembre 2018, Monsieur B a été changé de section au sein de BPOST. Il a ainsi été affecté pour travailler auprès d'une machine de triage MSM.

16. En décembre 2018, deux évènements surviennent, qui vont amener Madame L à déposer plainte à la police le 21 décembre 2018 à l'encontre de Monsieur B<sup>3</sup> :

- Le 15 décembre 2018, Monsieur B va interpellé la mère de Madame L, Madame B, alors qu'elle est au travail pour se plaindre du « comportement » de Madame L<sup>4</sup> ;
- Dans la nuit du 18 décembre 2018, le collègue et ami de Monsieur B, Monsieur H, a poussé un container rempli en direction de Madame L. Par chance, elle l'a évité et Monsieur H a crié « Bam », « Bam dans ta gueule ». Des témoins ont vu la scène et elle a été rapportée à la direction<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Pièce 3 de Madame L

<sup>3</sup> Pièce 4 de Madame L

<sup>4</sup> Pièce 4 de Madame L

<sup>5</sup> Pièce 5 de Madame L

17. Du 7 janvier 2019 au 20 janvier 2019, Madame L a été en incapacité de travail médicalement justifiée<sup>6</sup>. Cette incapacité a été prolongée jusqu'au 27 janvier 2019.

Le médecin psychiatre de Madame L a fait rapport de l'état de sa patiente le 10 janvier 2019<sup>7</sup> : « J'ai examiné à ma consultation de psychiatrie générale, pour la première fois, Madame L S. Elle fait part d'un harcèlement moral et physique au travail depuis 1 an. La symptomatologie observée est composée d'éléments dépressifs et anxieux, avec pleurs, ruminations, angoisse, tristesse, dégradation du sommeil. Le diagnostic retenu est celui d'un trouble de l'adaptation. La patiente bénéficie actuellement d'un arrêt de travail de deux semaines. J'attends de voir si cette mesure est suffisante pour observer une amélioration avant de prescrire une médication ».

18. Le 19 février 2019, les Conseillères en Prévention Aspects Psychosociaux (ci-après dénommées « conseiller en prévention ») ont rendu un avis motivé suite à la demande d'intervention de Madame L qui conclut<sup>8</sup> :

**« Au vu de l'ensemble des témoignages recueillis, des échanges de courriers et messages en tout genre que nous avons reçus, nous pouvons confirmer que S L a été victime de harcèlement moral au travail.<sup>9</sup>**

*En effet, si nous reprenons la définition ci-dessous, celle-ci a subi un ensemble abusif de plusieurs conduites (rumeurs, isolement, écartée de ses collègues, discréditée, etc.) pendant plusieurs mois. En effet, il semble que la situation de S L ait commencé à se dégrader à partir de février 2018, suite à un incident survenu avec C B pour se poursuivre encore en janvier 2019. Le caractère abusif de l'ensemble des conduites et la répétition de celles-ci dans le temps ont été mis en évidence lors de l'analyse de la demande.»*

19. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux liste ensuite une série de mesures individuelles et collectives :

- Les mesures individuelles recommandées à Monsieur B sont les suivantes:

*« - Plusieurs comportements de Monsieur B ne sont pas acceptables et démontrent qu'il a contribué au harcèlement moral et mal-être de S L ; Les rumeurs qu'il a lancées à son sujet, les menaces par rapport à son emploi qu'il a proférées vers elle et dont il a parlé avec des collègues, etc. Ce genre de comportement ne peut être accepté au sein de l'entreprise et il s'agit de comportements graves.*

*- Monsieur B doit également faire attention à son comportement avec la gente féminine de manière générale. En effet, si certains peuvent prendre ses commentaires et remarques avec humour, d'autres non. De plus, en sachant qu'il allait ou occupait des*

---

<sup>6</sup> Pièce 7 de Madame L

<sup>7</sup> Pièce 8 de Madame L

<sup>8</sup> Pièce 6 de Madame L

<sup>9</sup> Nous soulignons

*fonctions supérieures, il nous paraît d'autant plus important d'avoir un devoir de réserve et d'éviter des comportements excessifs de drague.*

*- Son attitude avec ses collègues et Madame L a démontré que dans un rôle de responsable hiérarchique, il ne cherchait pas la collaboration et l'entraide entre les collègues ce qui est dommageable pour l'équipe.*

*- Les compétences et qualités de travail ont été reconnues par tous lors de notre analyse. Ce sont néanmoins son manque de retenue et de réserve qui ont contribué tant au mal-être de Madame L qu'au sien par la suite. (...)*

*- Nous rappelons à Monsieur B de ne pas propager de rumeurs ou de contribuer ou colporter celles-ci »*

- Le rapport du conseiller en prévention fait état d'une série de recommandations à l'égard de la ligne hiérarchique :

*« - Étant donné les circonstances du dossier, il appartient à la ligne hiérarchique de décider si Monsieur B peut ou non maintenir le travail au sein de bpost. Si elle estime que Monsieur B peut encore travailler au sein de bpost, celui-ci devrait être néanmoins affecté vers une autre entité afin d'apaiser les tensions existantes et pouvoir repartir sur des bases neutres tout en bénéficiant d'un encadrement afin de ne pas à nouveau provoquer ce genre de situation.*

*– De sensibiliser de manière approfondie, avec l'aide de psychosocial prévention et de HR sur la question du bien-être au travail et du code de conduite à l'ensemble de l'équipe.*

*- En effet, au vu de l'analyse de la situation, d'autres personnes pourraient également être victime de comportements indésirables / inadéquats au travail si une réelle sensibilisation n'est pas faite à ce sujet.*

*- Il nous paraît important de sanctionner tout comportement inadéquat/ indésirable sur le lieu de travail. Lors de l'analyse, de nombreux incidents comportements, rumeurs, etc. sont revenus vers nous. Les deux protagonistes ne sont pas les seules personnes à avoir eu des comportements inacceptables sur le lieu de travail. Cela relève donc de la hiérarchie de stopper et sanctionner ceux-ci lorsqu'ils en sont informés.*

*- Nous suggérons également de former et sensibiliser le CVA actuel ainsi que son remplaçant à la gestion d'équipe. Et à apprendre à recadrer les comportements débordants qui pourraient à nouveau mener à une situation critique et de ne pas les ignorer.*

*– De rappeler les règles qui existent par rapport au pointage, services longs termes, etc. En effet, le sentiment de favoritisme qui existe au sein de l'équipe a également contribué à une escalade de la situation. Les jeunes femmes paraissent être privilégiées et cela ayant une influence négative sur le reste du groupe. ».*

- Une recommandation globale clôture le rapport :

*« Au vu de la gravité de la situation rencontrée au sein de la section des IZ de BXL X, nous pensons que la hiérarchie de Bpost doit réellement s’assurer que ce genre de comportement ne puisse plus se produire au sein de cette unité. Un rappel du code de conduite et une sensibilisation auprès des collaborateurs est nécessaire. Bpost et la ligne hiérarchique ne peuvent tolérer ce genre de comportement de quelconque collaborateur et se doit de prendre les mesures adéquates pour sanctionner ce type de comportement s’il devait se reproduire. ».*

20. Le 25 février 2019, BPOST a communiqué à Madame L et à Monsieur B les recommandations du conseiller en prévention et les a informés de son intention d’appliquer une série de recommandations préconisées.<sup>10</sup>

Dans ce contexte, BPOST a procédé à des entretiens individuels avec, respectivement, Madame L et Monsieur B. Ce dernier a par ailleurs été entendu à deux reprises par Monsieur M M, directeur des ressources humaines de BPOST, le 18 mars 2019<sup>11</sup> et le 11 avril 2019<sup>12</sup>.

À la suite du dernier entretien du 11 avril 2019, Monsieur B n’ayant pas pu donner de justification valable (selon BPOST), il a été décidé de prendre à son égard une mesure de suspension d'une durée de 5 jours sans rémunération, ainsi que de l'exclure de toute fonction dirigeante au sein de BPOST pour l'avenir. Enfin, il lui a été précisé que ces mesures constituaient un avertissement, ce qui lui a été confirmé par courrier du 17 avril 2019<sup>13</sup>.

Pour donner suite au rapport du conseiller en prévention, Monsieur B et Madame L ont été affectés à des zones de travail différentes afin de ne plus travailler ensemble. Monsieur B a été déplacé de la zone IZ vers la zone MSM et Madame L a été déplacée de la zone IZ vers la zone LSM, MSM et LSM étant deux types de machines effectuant le tri du courrier. Madame L et Monsieur B ne devaient donc plus se rencontrer.

Par ailleurs, BPOST expose que :

- Un nouveau chef de vacation a été désigné pour l’équipe concernée afin de favoriser un changement de gestion ;
- La ligne hiérarchique a organisé des réunions d’équipe afin de discuter de la question du bien-être au travail, d’identifier les potentiels problèmes, leurs solutions, et d’éviter une escalade conflictuelle. Certains changements de poste furent même décidés à cet égard ;

---

<sup>10</sup> Pièces 7 et 16 de BPOST

<sup>11</sup> Pièce 12 de BPOST

<sup>12</sup> Pièce 15 de BPOST

<sup>13</sup> Pièce 8 de BPOST

- Une attention particulière est également accordée par la ligne hiérarchique à tout risque de conflit au sein des zones du centre « *New Bruxelles X* » afin d'éviter toute nouvelle escalade.

21. Le 29 août 2019, le conseil de Madame L a adressé une mise en demeure à Monsieur B lui demandant une indemnisation forfaitaire pour les faits de harcèlement commis à son encontre<sup>14</sup>. Le conseil de Monsieur B a répondu en contestant les faits, considérant en outre que Monsieur B était la « *victime* »<sup>15</sup>.

22. Le 17 janvier 2020, le conseil de Madame L a adressé une mise en demeure à BPOST<sup>16</sup> visant au paiement d'un montant de 14.804,92 € à titre d'indemnité pour harcèlement, correspondant à 6 mois de rémunération, à Madame L dans la mesure où il ressortait du rapport du conseiller en prévention que BPOST n'aurait pas adopté les mesures de prévention nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs.

Une réponse y fut réservée le 10 mars 2020 par le conseil de BPOST. Il fait mention des recommandations individuelles et globales prises par l'employeur, à savoir :

*« Monsieur B et Madame L ont rencontré Monsieur D, 'Preparation manager' au sein de notre cliente, et tous les deux ont été affectés à des zones de travail différentes de sorte que ceux-ci ne travaillent plus ensemble ; Monsieur B a été lourdement sanctionné au niveau rémunératoire, est exclu d'aspirer à toute fonction dirigeante au sein de Bpost et a reçu un avertissement de telle sorte que de nouveaux faits entraîneraient quasi inévitablement son licenciement ; Un nouveau responsable a été installé dans la section où travaillaient Madame L et Monsieur B »*

Concernant l'indemnisation pour les faits de harcèlement, BPOST a invité Madame L à poursuivre Monsieur B, auteur des faits, en vue de se « *faire dédommager à la suite des malheureux faits dont elle a été victime* ».

23. Le 24 août 2020, Madame L a informé BPOST de son souhait de démissionner avec effet au 30 septembre 2020, après avoir été en congé sans solde depuis le 2 février 2020.

24. Par requête du 17 mai 2021, Madame L a introduit une action visant à la condamnation de BPOST à lui payer la somme de 14.804,92 € à titre d'indemnité pour faits de harcèlement moral. BPOST a ensuite cité Monsieur B en intervention forcée en date du 6 octobre 2021.

## **V. Recevabilité de l'appel dirigé contre Madame L**

### **➤ Position de Madame L**

---

<sup>14</sup> Pièce 13 de Madame L

<sup>15</sup> Pièce 14 de Madame L

<sup>16</sup> Pièce 15 de Madame L

25. Madame L fait valoir que l'appel de Monsieur B est irrecevable à défaut de qualité, au motif qu'il est dirigé contre elle alors qu'aucun lien d'instance n'a été établi entre eux devant le tribunal, Madame L n'ayant formulé aucune demande à l'égard de Monsieur B et le tribunal n'ayant prononcé aucune condamnation de Monsieur B en faveur de Madame L.

➤ Les principes

26. Pour pouvoir interjeter appel d'une décision de justice, il faut avoir été partie en première instance. Un tiers à la décision ne peut pas en former appel : il doit exercer la tierce opposition (art. 1122 C. jud.). Corrélativement, l'appel principal ne peut être dirigé que contre une partie au premier jugement. En effet, selon G. De Leval, si l'on admettait que l'appel principal puisse être dirigé contre une partie envers laquelle on n'avait pas conclu en première instance, pareil appel s'analyserait en réalité comme une intervention agressive déguisée, formulée pour la première fois en degré d'appel, et dont il reviendrait au juge d'appel de connaître en premier et dernier ressort<sup>17</sup>.

27. La notion de « *partie* » n'est pas définie dans le code judiciaire. Il est généralement admis qu'on est véritablement partie à la cause que si l'on a noué un lien d'instance avec au moins l'une des autres parties.

La notion de lien d'instance ne doit toutefois plus s'entendre aussi strictement que par le passé. Elle ne requiert plus nécessairement que les parties aient directement conclu l'une contre l'autre, en postulant réciproquement, en termes de dispositif, la condamnation de la partie adverse. En effet, selon la jurisprudence la plus récente<sup>18</sup>, il faut mais il suffit qu'ait existé un « *lien d'adversité* » entre les parties en question, en ce sens qu'elles doivent avoir fait valoir, en termes de conclusions, des prétentions opposées, soit directement (en postulant une condamnation à charge de l'autre partie), soit indirectement (en adhérant à la thèse développée par une tierce partie cherchant quant à elle à obtenir la condamnation de l'autre partie)<sup>19</sup>. Ainsi, par exemple, doit être considérée comme une partie le tiers appelé en garantie qui se contente de soutenir que la demande dirigée contre le défendeur au principal n'est pas fondée<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> G. DE LEVAL, Droit judiciaire – tome 2 : procédure – volume 2 : voies de recours, Larcier, 2021, p. 54

<sup>18</sup> Cass., 18 février 2008, Pas., 2008, I, p. 462 ; Cass., 21 décembre 2000, Pas., 2000, I, p. 2013 ; Cass., 10 octobre 2002, P. & B./R.D.J.P., 2003, p. 208, obs. S. Mosselmans ; Liège (2e ch.), 2 octobre 2014, J.L.M.B., 2015, p. 1802 ; Liège (13e ch.), 18 novembre 2014, J.T., 2015, p. 240 ; Mons, 23 juin 2014, D.A.O.R., 2015, p. 122 ; C. CLOSSET-MARCHAL, Examen de jurisprudence (2007-2017) Droit judiciaire privé : l'Appel, RCJB 2019/1, p. 115

<sup>19</sup> J.-Fr. van Drooghenbroeck et A. Hoc, « L'appel en hochepot (pourri) », J.T., 2019, p. 780, n° 13. Voy. Liège (13e ch.), 18 novembre 2014, J.T., 2015, p. 240 .

<sup>20</sup> D. Mougnot, Principes de droit judiciaire privé, 2e éd., Tiré à part du Répertoire notarial, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 282, n° 442

28. En vertu de l'effet relatif de l'appel, l'appelant peut en principe décider de limiter son appel et de ne le diriger que contre certaines parties parmi celles qui étaient à la cause devant le premier juge. L'article 1053, alinéa 1er, du Code judiciaire impose toutefois à l'appelant, en cas de litige indivisible, de diriger son appel contre toutes les parties qui ont un intérêt opposé au sien. À défaut, l'appel est en principe irrecevable (art. 1053, al. 3, C. jud.).

Un litige indivisible est un litige dont l'exécution conjointe des décisions distinctes auxquelles il donnerait lieu serait matériellement impossible (art. 31 C. jud.). La règle vise donc à éviter une incompatibilité entre la décision rendue en première instance et la décision d'appel, que l'effet relatif de l'appel rendrait possible. L'article 1053, alinéa 2, du Code judiciaire complète la règle en prévoyant que les éventuelles autres parties (celles qui n'ont donc pas un intérêt opposé à celui de l'appelant) doivent également être mises à la cause, mais au plus tard avant la clôture des débats, si elles n'ont pas encore été appelées ni intimées, et pourvu qu'elles n'aient pas elles-mêmes formé appel de la décision entretemps.<sup>21</sup>

➤ En l'espèce

29. Il n'est pas contesté que, devant le 1<sup>er</sup> juge, Madame L n'a formulé aucune demande de condamnation à l'égard de Monsieur B (alors que, dans un premier temps, elle avait adressé un courrier recommandé visant au paiement de l'indemnité pour harcèlement moral) et que ce dernier n'a pas introduit de demande à l'égard de Madame L puisqu'il n'a contesté que la demande de BPOST en intervention forcée à son égard.

30. Toutefois, à la lecture des conclusions échangées entre les parties devant le tribunal, la Cour constate qu'il existait bien un « *lien d'adversité* » entre Monsieur B et Madame L en ce sens qu'elles ont fait valoir des prétentions opposées dans leurs conclusions :

- Monsieur B fait notamment valoir qu'il n'est pas l'auteur d'un harcèlement moral à l'égard de Madame L et qu'il est en réalité victime d'un cartel formé contre lui, Madame L étant un « *maître-manipulateur* ». Il reproche un manque d'objectivité au rapport du conseiller en prévention et indique qu'il n'est nullement établi que Madame L aurait été victime d'un harcèlement moral et encore moins qu'il en serait l'auteur ;
- De son côté, Madame L a analysé, dans ses conclusions, les documents produits par Monsieur B devant le tribunal pour tenter de prouver que les faits de harcèlement moral étaient faux et en a contesté le contenu ;
- Monsieur B s'est également joint à la position de BPOST concernant le montant de l'indemnité forfaitaire de 6 mois réclamée par Madame L, qui devait être réduite à 3 mois, dans l'hypothèse où elle serait octroyée.

---

<sup>21</sup> G. DE LEVAL, Droit judiciaire – tome 2 : procédure – volume 2 : voies de recours, Larcier, 2021, p. 56-57.

Ces considérations montrent clairement que Monsieur B a fait valoir une position opposée à celle de Madame L et qu'elle a contesté la position de Monsieur B devant le 1<sup>er</sup> juge.

En conséquence, la Cour considère qu'il existait bien un lien d'instance entre Monsieur B et Madame L.

31. Surabondamment, comme l'invoque BPOST, il peut être considéré que le litige est indivisible dans la mesure où la décision prise par la Cour sans que Madame L soit présente à la cause pourrait être en contradiction avec la décision du tribunal.

32. L'appel dirigé par Monsieur B contre Madame L est dès lors recevable.

## **VI. L'examen de la contestation par la cour du travail**

### **VI.1. Harcèlement moral au travail : rappel des principes**

#### **➤ Notions de harcèlement moral au travail**

33. Selon l'article 32*bis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après dénommée « loi sur le bien-être »), les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

34. L'article 32*ter*, 2<sup>o</sup> de la loi sur le bien-être définit le **harcèlement moral au travail** comme suit :

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

35. Cette définition du harcèlement moral implique que les **conditions suivantes** soient remplies <sup>22</sup>:

**a. Un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes**

La loi ne requiert plus, comme précédemment, que chaque conduite prise en considération soit abusive. Selon les travaux préparatoires de la loi du 28 février 2014, «*cette modification permet de prendre en considération un ensemble de conduites qui, prises individuellement, peuvent être considérées comme bénignes mais dont l'accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité de la personne visée ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »<sup>23</sup>.

Il est néanmoins toujours requis que l'ensemble des conduites présente un caractère abusif.

Ce critère permet 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, même si elles ont pour effet d'augmenter les contraintes propres au travail, et de rappeler le travailleur à l'ordre si nécessaire<sup>24</sup>.

Le harcèlement implique donc que des comportements puissent être objectivés et qu'ils manifestent des conduites abusives : « *L'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement, même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité peut vivre mal certaines situations.* » <sup>25</sup>.

**b. Des conduites externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution**

Les conduites peuvent provenir d'un travailleur, de l'employeur, mais également de tiers, si les travailleurs sont en contact avec le public (clients, patients, fournisseurs, famille d'un patient, parents d'élèves...).

**c. Des conduites qui se produisent pendant un certain temps**

Le harcèlement moral suppose la mise en place d'un processus qui s'étale dans le temps.

---

<sup>22</sup> Voir notamment le Recueil de la jurisprudence des juridictions du travail depuis 2016, Risques psychosociaux, éditée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en 2024, disponible sur le site du SPF ( [Risques psychosociaux au travail - Recueil de la jurisprudence des juridictions du travail depuis 2016 \(belgique.be\)](#)), p. 12 à 32 et les références citées.

<sup>23</sup> Doc. pari., Ch., sess. ord. 2010-2011, n° 53.3101/001, p. 33

<sup>24</sup> C.T. Bruxelles, 28 juin 2016, RG 2016/AB/343 ; C.T. Bruxelles 16 novembre 2020, RG 2018/AB/640, disponible sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be) ; voir également CT Bruxelles, 9 novembre 2023, R.G. n°2021/AB/522

<sup>25</sup> Voir arrêts de la CT Bruxelles des 16 octobre 2003 (publié dans *CDS 2005*, p. 439) et 5 février 2004

**d. Les conduites volontaires ou involontaires**

Les conduites abusives doivent avoir « *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 ;
- de mettre en péril son emploi ;
- ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les conduites peuvent être intentionnelles ou non. L'usage des termes « *ayant pour objet ou pour effet* » indique qu'il n'est pas requis, pour qu'une conduite soit retenue dans l'ensemble de conduites constitutif de harcèlement moral, qu'elle soit intentionnelle ou destinée à nuire. Il suffit que la conduite fasse partie de l'ensemble abusif qui produit les effets visés par la loi pour qu'elle puisse être reprochée<sup>26</sup>.

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale retient ainsi que le harcèlement moral peut se manifester des manières suivantes<sup>27</sup> :

- isoler la personne en l'ignorant, en ne lui parlant plus, en la tenant à l'écart de ses collègues, en n'accordant aucune attention à sa présence, en semant la discorde entre elle et ses collègues, en interdisant à ses collègues de lui parler, en omettant de la convoquer aux réunions... ;
- empêcher la personne de s'exprimer en l'interrompant continuellement, en la critiquant de manière systématique... ;
- discréditer la personne en ne lui confiant aucune tâche, en ne tenant pas compte de son avis, en lui retirant ses responsabilités, en ne lui imposant que des tâches inutiles, absurdes ou qui ne correspondent pas à sa fonction ou qui sont impossibles à exécuter, en dissimulant l'information nécessaire à l'exécution de son travail, en la surchargeant de travail, en l'écartant de toute possibilité de progression professionnelle, en ne lui fournissant pas les outils de travail nécessaires, en lui fournissant des consignes de travail contradictoires ou floues,... ;
- porter atteinte à la personne en tant qu'individu en la dénigrant, en la ridiculisant, en faisant courir des bruits à son sujet, en critiquant ses convictions religieuses, ses origines, sa vie privée,... ;
- surveiller les faits et gestes de la personne, contrôler ses communications téléphoniques, enregistrer ses allées et venues, vérifier ses tiroirs, casiers, sacs,...

---

<sup>26</sup> C.T. Bruxelles, 28 juin 2016, RG 2016/AB/343

<sup>27</sup> Clés pour la prévention de la charge psychosociale au travail : stress, violences, harcèlement moral ou sexuel, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2007, p. 12 – voir aussi J-Ph. Cordier et P. Basseur, « La rupture de la relation de travail à l'aune de la réforme des dispositions relatives à la prévention des risques psychosociaux » in *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, Athemis, 2015, p. 322-323.

**e. Les conduites doivent avoir lieu lors de l'exécution du travail**

En vertu de l'article 3, §1<sup>er</sup> de la loi sur le bien-être, le lieu de travail peut être défini comme « *Tout lieu où un travail est effectué, qu'il se trouve dans un établissement ou en-dehors de celui-ci* ».

**36. Le harcèlement se distingue du conflit et de l'hyperconflit.**

Le harcèlement moral, contrairement au conflit, présuppose que la personne hypothétiquement harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a pas provoqués, ni entretenus par sa propre attitude<sup>28</sup>. Dans l'hypothèse du conflit, les protagonistes supportent chacun une partie de la responsabilité des événements. Il n'existe pas de déséquilibre entre les parties, dans certains cas, il s'agit pratiquement d'une lutte ouverte.<sup>29</sup>

J.-Ph. Cordier écrit à ce propos : « *Le harcèlement se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué. A l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité* ».<sup>30</sup>

37. Toutefois, une jurisprudence plus récente considère que, si la notion de conflit ou d'hyperconflit se distingue effectivement de celle de harcèlement moral ou de violence au travail, l'existence d'un (hyper)conflit n'exclut pas pour autant que des actes de harcèlement puissent être posés par un des protagonistes de ce conflit ; l'existence d'un tel conflit n'empêche donc pas la juridiction saisie, de constater l'existence d'un harcèlement moral, au sens légal du terme<sup>31</sup>. Par conséquent, si l'hyper conflit est fréquent, on ne peut toutefois déduire du simple fait que la victime se débat que le harcèlement serait exclu.

En effet, la définition légale du harcèlement n'exclut nullement, par la généralité de ses termes, que l'ensemble abusif de plusieurs conduites puisse être le fait d'une ou de plusieurs

---

<sup>28</sup> T.T. Bruxelles 24 avril 2007, RG 14.732/05 ; voir aussi les références citées dans le Recueil de la jurisprudence des juridictions du travail depuis 2016, Risques psychosociaux, éditée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en 2024, disponible sur le site du SPF, p. 33 à 49

<sup>29</sup> Recueil de la jurisprudence des juridictions du travail depuis 2016, Risques psychosociaux, éditée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en 2024, disponible sur le site du SPF, p. 33 et les références citées

<sup>30</sup> J.-Ph. CORDIER et P. BRASSEUR in « La Charge psycho-sociale au travail : le point sur la réforme de 2007 », *Chr. D.S.* 2008, p. 706 ; J-Ph CORDIER et P. BRASSEUR, « La rupture de la relation de travail à l'aune de la réforme des dispositions relatives à la prévention des risques psychosociaux », in *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, Athemis, 2015, p. 328-329.

<sup>31</sup> C.T. Bruxelles 4 avril 2023, RG 2021/AB/756, disponible sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

personnes auteurs impliquées dans un conflit interpersonnel<sup>32</sup>. Autrement dit, au regard de la loi, la présence d'un conflit important sur le lieu de travail n'est pas exclusif de harcèlement<sup>33</sup>.

Par ailleurs, des cas de harcèlement croisé ont déjà été reconnus. La seule question pertinente pour reconnaître un harcèlement est de savoir si on est oui ou non face aux comportements (abusifs) décrits par l'article 32ter, 2° de la loi du 4 août 1996.<sup>34</sup>

A.Zorbas et G. Zorbas écrivent : « *qu'il arrive fréquemment que des personnes harcelées, à bout de force, désespérées, répondent au harcèlement par des agissements qui enveniment la situation. Toutefois peut-on dire pour autant que la situation a évolué d'un cas de harcèlement vers celui d'un conflit ? Non, certainement pas, nous sommes bel et bien en présence d'un harcèlement moral et d'une personne en souffrance* ». <sup>35</sup>

➤ Mesures de protection le harcèlement moral ou sexuel au travail

❖ *Mesures « internes »*

38. Selon l'article 32septies, §1<sup>er</sup> de la loi sur le bien-être, lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci prend les mesures appropriées, conformément aux dispositions du chapitre Vbis de la loi. Lorsque la gravité des faits l'exige, l'employeur prend les mesures conservatoires nécessaires.

❖ *Intervention de la personne de confiance ou du conseiller en prévention*

39. L'article 32nonies prévoit que le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance visés à l'article 32sexies pour leur demander une intervention psychosociale informelle ou s'adresser au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

❖ *Intervention du juge*

---

<sup>32</sup> C.T. Liège 10 septembre 2018, RG 2017/AL/496 cité dans Recueil de la jurisprudence des juridictions du travail depuis 2016, Risques psychosociaux, éditée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en 2024, disponible sur le site du SPF; C. trav. Liège, 31 janvier 2017, R.G. n° 2016/CN/3, publié sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>33</sup> C.T Liège (div. Namur), 31 janvier 2017, RG 2016/CN/3, disponible sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>34</sup> C. trav. Liège, 10 septembre 2018, R.G. n° 2017/AL/496, op.cit.

<sup>35</sup> A. Zorbas et G. Zorbas, Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 99

40. Selon l'article 32*decies*, § 1<sup>er</sup>, al. 1<sup>er</sup> de la loi sur le bien-être, sans préjudice de l'application des articles 1724 à 1737 du Code judiciaire relatifs à la médiation, toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions de la section 2 du chapitre *Vbis* de la loi contenant les dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

41. L'article 32*decies* vise 3 types d'actions en justice dont l'action en dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral. Au sujet de cette action, l'article 32*decies*, §1/1 dispose que :

*« Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente 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, 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.(...). »*

42. L'article 32*undecies* de la loi sur le bien-être règle la **charge de la preuve**:

*« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse ».*

L'application de la règle de preuve requiert que la personne qui l'invoque établisse, c'est-à-dire qu'elle apporte la preuve des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement au travail. Il ne suffit pas d'alléguer l'existence de tels faits, encore faut-il les prouver. Une fois prouvée l'existence de tels faits qui constituent des indices, l'existence

de la violence ou du harcèlement au travail est présumée et c'est à l'autre partie qu'il incombe de prouver le contraire<sup>36</sup>.

VI.2. En ce qui concerne la demande originaire de Madame L visant à la condamnation de BPOST à lui payer l'indemnité forfaitaire pour harcèlement moral

VI.2.1. Décision du tribunal et position des parties en appel au sujet de cette demande

43. Dans son jugement du 10 mai 2023, le tribunal a retenu que BPOST, contre qui Madame L dirigeait sa demande d'indemnité, ne contestait pas l'existence de faits de harcèlement tels que reconnus par le rapport rendu par le conseiller en prévention, pouvoir être tenue responsable des faits de harcèlement en sa qualité d'employeur de Monsieur B (article 1384 c.civ) et devoir, à ce titre, payer l'indemnité forfaitaire visée à l'article 32decies, §1/1, de la loi sur le bien-être.

De surcroît, à titre superfétatoire, le Tribunal a souligné que Madame L établissait des éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre. Il s'est référé à cet égard à l'avis motivé figurant en page 14 du rapport des Conseillers en prévention.

Le tribunal a donc fait droit à la demande de Madame L, sous réserve qu'elle a réduit celle-ci à 3 mois de rémunération.

44. En appel, ni BPOST ni Madame L ne contestent la décision du tribunal. Ils en demandent d'ailleurs la confirmation.

45. De son côté, Monsieur B critique la décision du tribunal en ce qu'il a retenu qu'il était l'auteur de faits de harcèlement moral à l'égard de Madame L. Il avait en effet contesté devant le tribunal l'existence de faits de harcèlement moral à l'encontre de Madame L, qu'il a qualifié de manipulatrice et, en tout cas d'être l'auteur du harcèlement supposé. Il confirme cette position en appel et fait valoir qu'il, a en réalité, été victime de faits de harcèlement moral. A titre subsidiaire, il invoque l'existence d'un hyper conflit.

46. La Cour examinera ci-après la question de savoir si Monsieur B était ou non l'auteur de faits de harcèlement moral et/ou s'il s'agissait le cas échéant d'un hyperconflit. La demande de reconnaissance de Monsieur B en qualité de victime de harcèlement moral sera examinée ci-après (au point VI.4) dans le cadre de la demande nouvelle introduite par Monsieur B en appel à l'égard de BPOST.

---

<sup>36</sup> C. trav., 6° ch., 16 janvier 2012, R.G. n11 2008/AB/51597, <http://www.terralaboris.be> ; voy. aussi C. trav. Bruxelles, 27 novembre 2007,17.7.; 2008, p. 198

VI.2.2. Examen de la situation de harcèlement moral dont prétend avoir été victime Madame L

47. A juste titre, le tribunal a considéré que Madame L établissait des éléments faisant présumer l'existence d'un harcèlement moral à son égard.

A cet égard, le rapport des Conseillères en Prévention Aspects Psychosociaux (ci-après dénommé « *conseiller en prévention* »), établi suite à la demande d'intervention psychosociale formelle à l'encontre de Monsieur B, constitue un élément important faisant présumer le harcèlement moral. Avant de rédiger ce rapport, le conseiller en prévention a procédé à l'audition de nombreux témoins pour se faire une idée de la situation. Ce rapport conclut que « **Au vu de l'ensemble des témoignages recueillis, des échanges de courriers et messages en tout genre que nous avons reçus, nous pouvons confirmer que S L a été victime de harcèlement moral au travail. En effet, si nous reprenons la définition ci-dessous, celle-ci a subi un ensemble abusif de plusieurs conduites (rumeurs, isolement, écartée de ses collègues, discréditée, etc.) pendant plusieurs mois. En effet, il semble que la situation de S L ait commencé à se dégrader à partir de février 2018, suite à un incident survenu avec C B pour se poursuivre encore en janvier 2019. Le caractère abusif de l'ensemble des conduites et la répétition de celles-ci dans le temps ont été mis en évidence lors de l'analyse de la demande.**».

48. En application de l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996, il appartient en conséquence à Monsieur B de prouver qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral.

49. Pour prouver l'absence de harcèlement moral, Monsieur B invoque les éléments suivants :

- Sa réaction aux faits du 20 février 2018 n'est pas constitutive de harcèlement, s'agissant d'un fait isolé ;
- Il conteste être à l'origine des rumeurs concernant Madame L ;
- Il n'a pas fait de menace concernant le CDI de Madame L. Au contraire il l'a soutenue pour l'obtention de ce CDI ;
- Il conteste avoir donné des surnoms à Madame L ;
- Il conteste plusieurs extraits du rapport des conseillers en prévention portant sur une supposée absence de recherche de collaboration et d'entraide dans un rôle de responsable hiérarchique et un manque de retenue et de réserve dans son emploi ;
- Il a tenté d'apaiser la situation avec Madame L à deux reprises, sans qu'elle change son comportement.

50. La Cour constate tout d'abord que le rapport du conseiller en prévention semble avoir été rédigé de manière objective et contient certaines nuances.

Il a en effet été rédigé à partir des témoignages de 14 collègues, allant en sens divers, ce qui permet au lecteur de se faire une idée sur la situation réelle. Ce rapport ne dresse pas un portrait entièrement à charge de Monsieur B et précise qu'il a également souffert de la situation. Nous y reviendrons ultérieurement.

Le rapport précise en outre que : *« Nous rappelons néanmoins que Monsieur B n'est pas la seule personne ayant contribué au harcèlement et mal-être de Madame L. Cette situation est le résultat également de plusieurs collègues et d'une situation qui s'est dégradée au cours des mois sur le lieu de travail pour de nombreux collaborateurs et pour Monsieur B également. »*<sup>37</sup>

51. Il n'en reste pas moins que le rapport du conseiller en prévention décrit de manière précise les actes dont a été victime Madame L de la part de Monsieur B. On peut notamment y lire que :

- Au sujet des messages envoyés après les évènements du 20 février 2018 :

*« Ces messages font néanmoins part d'une réaction disproportionnée par rapport au fait initial. Monsieur B traite Madame L de connasse », « qu'il va la surveiller de près et que son petit manège sera fini », lui fait part du fait qu'on ne peut pas avoir confiance en elle (...) la traite d'espèce de connasse et qu'elle est pire que les autres (collègues) ». »*

- Au sujet des rumeurs répandues à l'encontre de Madame L :

*« Les témoignages nous ont permis de mettre en avant que plusieurs rumeurs concernant Madame L ont circulé à son sujet (le fait qu'elle aille aux WC des hommes, qu'elle aurait eu des relations sexuelles avec C B, qu'elle serait une fille facile, etc.).*

*Nous avons également pu mettre en lumière qu'elle a été qualifiée de divers surnoms péjoratifs.*

*Plusieurs témoignages confirment que Monsieur B disait à qui voulait l'entendre que Madame L avait été licenciée de la R pour vol. (...)*

*Quatre témoins ont fait part du fait qu'il disait que quand il serait chef, il ferait changer les choses, notamment en ce qui concernait le favoritisme ou l'utilisation des personnes. Il utilisait cela pour rallier les personnes de son côté. Cela a également été le cas concernant Madame L pendant la période de mars-avril 2018. » ;*

*« Les rumeurs avérées lancées par Monsieur B et menaces à propos de son contrat CDI. Les témoins nous ont confirmé que Monsieur B avait effectivement dit que Madame L avait été licenciée pour vol de son ancien employeur. Madame L explique aussi qu'elle s'est sentie menacée par rapport à l'obtention de son contrat. S'il s'avère que selon les témoins rencontrés, il a toujours plaidé auprès de la hiérarchie pour qu'elle obtienne un CDI, cela n'a pas été le cas avec les collègues. Notamment via une discussion du 21 mars où Monsieur B exprime : « Je pense que depuis que S est là, tout va mal, il faut que ça change tu ne crois pas. Avec moi demande stp si tout le monde est avec moi pour qu'elle ne reçoit pas de contrat CDI » Ces échanges démontrent un double jeu de la part de*

---

<sup>37</sup> Page 16 du rapport complet.

*Monsieur B concernant l'influence qu'il veut/peut mettre sur l'obtention d'un CDI pour Madame L. Ce type de comportement est également repris dans la définition du harcèlement moral (mettre en péril son emploi). »*

- En ce qui concerne les surnoms donnés à Madame L :

*« Les surnoms donnés à Madame L tant par Monsieur B que par d'autres collègues. Il s'agit selon nous, et comme précisé dans la définition du harcèlement moral de conduites abusives qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou l'intégrité psychique de la personne, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » ;*

- En ce qui concerne le comportement de Monsieur B sur son lieu de travail :

*« Huit témoins soulignent également le peu de retenue qu'avait Monsieur B envers les femmes et les propos qu'il tenait à leur égard à qui voulait l'entendre. Quatre témoins ont fait part du fait qu'il disait que quand il serait chef, il ferait changer les choses, notamment en ce qui concernait le favoritisme ou l'utilisation des personnes. Il utilisait cela pour rallier les personnes de son côté. Cela a également été le cas concernant Madame L pendant la période de mars-avril 2018. »*

*« Le comportement de Monsieur B envers les femmes (drugeur) ainsi que son manque de discrétion dans la nature de ses relations envers la gente féminine. En effet, le comportement de Monsieur B est revenu de manière systématique au cours de l'analyse. Ces comportements ne concernent pas uniquement Madame L. Plusieurs situations de comportements incorrects vis-à-vis de femmes nous sont revenues également. Les comportements en question concernent de la drague excessive malgré des injonctions d'arrêter, se faire passer pour atteint d'un cancer en vue d'attirer la pitié et d'avoir les faveurs, déblatérer qui veut l'entendre de (prétendues) relations sexuelles, etc. »*

52. Les arguments développés par Monsieur B dans ses conclusions ne permettent pas de remettre en cause les constatations contenues dans le rapport :

- Monsieur B ne nie pas les propos qu'il a tenu à l'égard de Madame L après les faits du 20 février 2018. Ces propos sont qualifiés de réaction disproportionnée. Le contenu du rapport démontre que Monsieur B ne s'est pas arrêté là et a commis d'autres faits abusifs, ce qui a conduit au constat de harcèlement moral ;
- Monsieur B se contente de nier être l'auteur des rumeurs à l'égard de Madame L mais plusieurs témoignages recueillis par le conseiller en prévention confirment qu'il était bien à l'origine de ces rumeurs. Monsieur B ne nie d'ailleurs pas réellement être l'auteur des rumeurs relatives au fait que Madame L aurait été licenciée pour vol lors de son précédent emploi ;

- Concernant le CDI de Madame L, le rapport du conseiller en prévention relève le rôle ambigu de Monsieur B, qui jouait double jeu, d'une part en menaçant Madame L de faire en sorte qu'elle n'obtienne pas un CDI mais par ailleurs, en plaidant en sa faveur vis-à-vis de la hiérarchie. Monsieur B ne démontre pas ne pas avoir tenu les propos du 21 mars 2018, mentionnés dans le rapport du conseiller en prévention ;
- Plusieurs témoins ont confirmé les surnoms donnés à Madame L tant par Monsieur B que par d'autres collègues ;
- Monsieur B n'apporte aucun élément pour contester le rapport du conseiller en prévention concernant son comportement (notamment vis-à-vis de femmes) sur les lieux du travail ;
- Monsieur B ne dépose aucun document de nature à établir qu'il aurait essayer d'aplanir la situation avec Madame L à deux reprises et que cette dernière aurait refusé. En tout état de cause, même si cela était établi, il n'enlèverait rien à l'existence des faits de harcèlement.

53. En conclusion, la Cour constate que Monsieur B est l'auteur d'actes de harcèlement moral à l'égard de Madame L, même si le rapport relève qu'il n'est pas la seule personne ayant contribué au harcèlement et au mal-être de Madame L.

54. A titre subsidiaire, Monsieur B demande à la Cour de qualifier les faits d'hyperconflit et de rejeter la qualification de « *harcèlement moral* ».

55. Les éléments du dossier semblent en effet indiquer l'existence d'un (hyper)conflit entre Madame L et Monsieur B. Toutefois, comme la Cour l'a relevé ci-avant, l'existence d'un hyperconflit n'exclut pas la possibilité de l'existence d'un harcèlement moral si les conditions de l'article 32ter, 2° de la loi sur le bien-être sont remplies. Or, en l'espèce, la Cour a relevé ci-avant l'existence de faits abusifs à l'égard de Madame L et que Monsieur B était, en tout cas en partie, l'auteur de ces faits.

56. L'existence d'un hyperconflit n'est donc pas de nature à infirmer le constat selon lequel Madame L a été victime de harcèlement moral, dont Monsieur B est à tout le moins en partie l'auteur (point 52). Le fait que Monsieur B aurait lui-même également été victime de harcèlement moral, question que nous examinerons ci-après, n'est pas de nature à influencer sur le constat que Monsieur B est l'auteur d'actes de harcèlement moral, dans la mesure où il a été relevé ci-avant que le harcèlement croisé avait déjà été retenu en jurisprudence.

### VI.2.3. En conclusion

57. Les faits de harcèlement moral à l'égard de Madame L sur son lieu de travail étant établis, la Cour considère que les conditions sont remplies pour qu'elle puisse prétendre à la condamnation de BPOST au paiement de l'indemnité forfaitaire pour harcèlement moral prévue à l'article 32decies, §1/1 de la loi sur le bien-être, dont le montant tel que calcul par le tribunal n'est plus contesté.

58. Le jugement du 10 mai 2023 sera dès lors confirmé en ce qui concerne la condamnation de BPOST à payer à Madame L la somme de 7.402,46 € à Madame L en raison des actes de harcèlement moral commis par Monsieur B.

**VI.3. En ce qui concerne la responsabilité de BPOST et/ou de Monsieur B dans le harcèlement moral subi par Madame L et l'application de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978**

**VI.3.1. Principes**

➤ **Les articles 1382 et 1384 de l'ancien code civil**

59. La responsabilité de l'employeur peut être engagée pour des faits de harcèlement commis par ses travailleurs sur la base de l'article 1384 de l'ancien code civil. En effet, lors des travaux parlementaires qui ont débouché sur la loi du 28 mars 2014 à l'origine de l'article 32*decies* §1/1, il fut expressément prévu que l'employeur pouvait être redevable de l'indemnité due en raison d'un harcèlement commis par l'un de ses travailleurs en tant que civilement responsable : « *L'auteur des faits peut être un travailleur, l'employeur ou un tiers. L'employeur peut toutefois être amené à payer cette indemnisation en tant que civilement responsable des fautes commises par ses travailleurs mais pourrait se retourner contre ceux-ci a posteriori pour réclamer ce paiement, sous réserve de l'application éventuelle des règles d'immunité de responsabilité du travailleur* »<sup>38</sup>.

60. La responsabilité de l'employeur peut également être engagée sur base de l'article 1382 de l'ancien Code civil s'il n'a pas pris les mesures adéquates alors qu'il est informé d'une situation de harcèlement moral ou d'une situation psychosociale autre que du harcèlement moral<sup>39</sup>.

61. En cas de fautes concurrentes, chaque faute doit faire l'objet d'une appréciation distincte sur le plan de la causalité, conformément à la théorie de l'équivalence des conditions<sup>40</sup>. En d'autres termes, il convient de se demander pour chacune des fautes si sans elle, le dommage tel qu'il se présente *in concreto* se serait ou non réalisé, nonobstant l'intervention d'une autre faute.<sup>41</sup>

---

<sup>38</sup> Projet de loi complétant la loi du 4 aout 1996 et Projet de loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 aout 1996, Exposé des motifs, Doc 53,3101/001 et 3102/002, p. 71

<sup>39</sup> C.T. Liège (div. Liège) 4 mars 2022, RG 2021/AL/271 ; CT Liège (div. Liège), 23 juin 2022, RG 2021/al/317, disponibles sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be) ; C.T. Bruxelles 20 mai 2020, RG 2017/AB/669 ; C.T. Bruxelles, 5 octobre 2022, RG 2022/AB/534.

<sup>40</sup> Cass. (1ère ch.), 24 mars 2005, Pas., 2005, p. 703, R.G.A.R., 2007, n° 14.282; Cass. (2 e ch.), 24 mars 1999, Dr. circ., 1999, p. 279

<sup>41</sup> C. CALLEWAERT, B. DUBUISSON et B. DE CONINCK, La responsabilité civile, Larcier, 2009 p.336

➤ **L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978**

62. En principe, la responsabilité civile tant contractuelle qu'extra-contractuelle du travailleur est soumise aux dispositions du Code civil. L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail y déroge cependant en faveur du travailleur, en atténuant sa responsabilité tant vis-à-vis de l'employeur que des tiers.

63. L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail immunise en effet les fautes légères occasionnelles commises par le travailleur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Le travailleur ne répond que de son dol, de sa faute lourde ou de sa faute légère habituelle. L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 dispose en effet que :

*« En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde. Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.*

*À peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1er et 2 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur.*

*L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge »*

La responsabilité du travailleur ne peut donc être engagée à l'égard de l'employeur que si son dol, sa faute lourde ou légère habituelle commise dans l'exécution de son contrat de travail cause un dommage à l'employeur. Il incombe au juge du fond qui condamne un travailleur à réparation d'établir que le dommage a été causé par une faute « spécifique » telle que définie ci-avant.

64. La faute lourde est traditionnellement définie par la jurisprudence comme la faute non intentionnelle mais à ce point grossière et démesurée qu'elle en est inexcusable. La Cour de Cassation a précisé que la faute lourde au sens de l'article 18 « *ne requiert pas que l'auteur du dommage ait voulu causer le fait dommageable et les effets dommageables de ce fait* »<sup>42</sup>.

La faute lourde est la faute tellement excessive qu'elle ne peut se comprendre d'une personne raisonnable. Ainsi, le critère de distinction entre la faute simple et la faute lourde est le caractère déraisonnable de cette dernière. Elle révèle ainsi un comportement anormalement défectueux dont l'homme normalement avisé et prudent aurait dû savoir, qu'en agissant de la sorte, il causerait un préjudice<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> Cass., 11 mars 2014, P.12.0946.N/2, disponible sur [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

<sup>43</sup> M. VERWILGHEN et C. CLESSE, « La responsabilité civile du travailleur », in *La Responsabilité du travailleur et de l'employeur*, Kluwer, 2021, p. 30.

65. En vertu des articles 8.4 du Livre VIII du nouveau Code civil et 870 du Code judiciaire, la charge de la preuve repose sur l'employeur désireux d'engager la responsabilité contractuelle du travailleur, en sa qualité de demandeur dans le cadre de l'action en responsabilité<sup>44</sup>. Au demeurant, les obligations du travailleur issues de la relation de travail sont des obligations de moyen et non de résultat. Il appartient ainsi à l'employeur de faire la preuve du caractère intentionnel du dol, de la grossièreté inexcusable de la faute lourde ou du caractère habituel de la faute légère reprochée<sup>45</sup>.

### VI.3.2. Décision du tribunal et position de Monsieur B en appel

66. Dans son jugement du 10 mai 2023, le Tribunal a considéré que :

- *« même si Monsieur B n'est pas le seul auteur des faits de harcèlement à l'encontre de Madame L, il y a participé et a exacerbé les tensions existant au sein de l'équipe, contribuant ainsi au mal-être de Madame L. Sans son intervention, certains collègues auraient probablement continué à ne pas apprécier Madame L mais la situation n'aurait vraisemblablement pas tourné au harcèlement, les commentaires de Monsieur B ayant, en quelque sorte, « mis le feu aux poudres. Le dommage ne se serait donc pas produit, comme il l'a été, sans l'intervention de Monsieur B ».*
- Monsieur B a commis une faute lourde et, par conséquent, il ne peut bénéficier de l'immunité de responsabilité prévue par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et il doit garantir BPOST quant au paiement de l'indemnité pour harcèlement moral.

67. Monsieur B demande qu'il soit constaté qu'il n'a commis ni harcèlement ni faute lourde. De ce fait, la demande en garantie de la SA BPOST doit être déclarée non fondée. Subsidièrement, si les faits devaient être qualifiés de harcèlement et de faute lourde, il demande de constater que les responsabilités doivent être partagées et que sa contribution au dommage soit réduite à 1 € symbolique.

### VI.3.3. Examen des responsabilités respectives de Monsieur B et BPOST dans le harcèlement subi par Madame L

68. La Cour a considéré ci-avant que Monsieur B était l'auteur de faits de harcèlement moral à l'égard de Madame L. Comme le tribunal, la Cour considère que ce comportement est constitutif de faute lourde au sens de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.

---

<sup>44</sup> Voir notamment C.T. Bruxelles, 10 juillet 2011, Chr. D. S., 2013, p. 218

<sup>45</sup> M. VERWILGHEN et C. CLESSE, op.cit,p. 53

69. Toutefois, le rapport du conseiller en prévention relève que Monsieur B n'était pas le seul à avoir contribué au harcèlement moral à l'égard de Madame L :

- *« Le comportement néfaste de plusieurs collègues a contribué au mal-être tant de Madame L que de Monsieur B, En effet, il a été clairement établi que plusieurs collègues ont eu des comportements harcelants tant vers Madame L dans un premier temps que vers Monsieur B par la suite. Cela va de surnoms, insultes, messages incorrects, comportements moqueurs, etc.  
Nous prenons en exemple quelques messages: 'attention message important, disparition inquiétante de S le coup de bite... a été vue pour la dernière fois à.— Si vous avez des informations, contactez le service disparition saloperie', à mettre dans le même sac qu'elle avec des émoticônes d'excréments, 'l'autre charogne », (la grosse puante », etc. De même pour Monsieur B qui a été moqué en réunion, appelé 'cyclope', « oeil de pigeon», dont la photo a été noircie autour du 05/11, etc. Ces comportements ont largement contribué au mal-être des deux protagonistes ».<sup>46</sup>*
- *« Nous pensons que les moqueries, surnoms et autres dont elle a été victime ont également porté atteinte à son intégrité psychique et constitue un élément de plus dans le harcèlement dont elle a été victime. (La puante, liche-cul, le coup de bite, etc.).  
Nous rappelons néanmoins que Monsieur B n'est pas la seule personne ayant contribué au harcèlement et mal-être de Madame L. Cette situation est le résultat également de plusieurs collègues et d'une situation qui s'est dégradée au fil des mois sur le lieu de travail pour de nombreux collaborateurs et pour Monsieur B également ».<sup>47</sup>*

70. Le rapport pointe également un manque de réaction de la hiérarchie directe (N+1 – Monsieur V et Monsieur V et N+2 – T Van S) par rapports aux divers incidents et du manque d'encadrement (nécessaire) de Monsieur B lors de ses remplacements comme Chef de vacation:

- *« Le manque de réaction de la hiérarchie au sein du groupe des IZ qui a laissé la situation se dégrader et a provoqué des nuisances à différentes personnes. En effet, nous constatons peu de réactions de la part de la ligne hiérarchique face à des comportements incorrects qui se produisent au niveau des IZ. Ceci tant avant la demande d'intervention formelle que pendant le traitement de cette demande. Plusieurs protagonistes et témoins ont relaté une série de faits se produisant au sein de cette équipe sans que ces événements soient pris suffisamment au sérieux pour avoir une réaction ferme de la hiérarchie. Nous pensons, notamment au fait que des surnoms péjoratifs ont été donnés tant à Monsieur B (cyclope) devant des collègues, que sa photo ait été noircie sur le tableau de communication, d'autres surnoms également donnés à des collègues, des incidents entre collègues, etc. De nombreux témoins (10) soulignent le manque de réactivité de leur CVA par rapport à tous les incidents qui ont été signalés à la hiérarchie et au fait qu'il essaie toujours de relativiser les choses sans les solutionner. Plusieurs témoins évoquent également le fait que le CVA se laisse un peu dicter sa conduite par les jeunes femmes qui en profitent un peu» ;<sup>48</sup>*

---

<sup>46</sup> Page 12 du rapport à l'employeur

<sup>47</sup> Page 16 du rapport à l'employeur

<sup>48</sup> Page 11 du rapport à l'employeur

- « Le manque d'expérience de Monsieur B dans une fonction de *people manager* et le peu d'encadrement dans cette tâche lui a porté préjudice. En effet, si les compétences pour exercer la fonction n'ont pas été remises en cause, ce sont les comportements et encadrements nécessaires pour faire ladite fonction qui ont manqué à Monsieur B lors des remplacements qu'il a effectués et qui ont été difficiles. Le rôle et intervention de sa ligne hiérarchique au moment de ces remplacements a vraisemblablement contribué à rendre la situation tendue. »<sup>49</sup>

71. Il résulte de ces constatations que BPOST a également commis une faute dans le cadre du harcèlement moral subi par Madame L. Le dommage subi par cette dernière ne se serait pas produit de la même manière sans les manquements relevés à l'égard de BPOST tant avant le dépôt de la plainte formelle que pendant le traitement de la demande.

Le fait que BPOST ait donné suite aux recommandations figurant dans le rapport du conseiller en prévention est sans incidence sur ce constat. Ce n'est pas un manquement à ce niveau-là qui est reproché à BPOST mais un manquement en amont (avant l'avis du conseiller en prévention). La hiérarchie n'a pas pris les mesures adéquates alors qu'elle avait été informée d'une situation de harcèlement moral ou, à tout le moins, d'une situation conflictuelle ayant un impact au niveau des risques psychosociaux (au sens de l'article 32/1 de la loi sur le bien-être) des travailleurs au sein du service concerné.

Selon l'article 32/2, §1<sup>er</sup> de la loi sur le bien-être, l'employeur identifie les situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail et il en détermine et évalue les risques. Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail. L'article 32/2, §2 précise que l'employeur prend, en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 et dans la mesure où il a un impact sur le danger, 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. Or, en l'espèce, il n'y a manifestement pas eu d'analyse de risques.

72. Il y a donc des fautes concurrentes, tant de la part de Monsieur B que de BPOST, ayant contribué au harcèlement moral de Madame L. Sans ces fautes, le dommage tel qu'il s'est présenté *in concreto* dans le chef de Madame L ne se serait pas produit. La Cour considère qu'il y a donc un partage de responsabilités, à concurrence de 50 % pour BPOST et 50 % pour Monsieur B.

73. En conséquence, BPOST ne peut réclamer à Monsieur B le remboursement de la totalité de l'indemnité à laquelle elle a été condamnée dans le cadre du présent arrêt.

---

<sup>49</sup> Page 12 du rapport à l'employeur

En application de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, Monsieur B sera tenu de rembourser à BPOST la somme de 3.701,23 € (7.402,46 €/2).

74. Le jugement sera dès lors partiellement réformé en ce qui concerne l'intervention forcée de BPOST à l'égard de Monsieur B et la condamnation de Monsieur B à rembourser l'indemnité pour harcèlement moral à BPOST en application de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.

#### VI.4. En ce qui concerne la demande nouvelle (reconventionnelle) de Monsieur B d'indemnité pour harcèlement moral

75. Monsieur B demande à la Cour de constater qu'il a été victime de harcèlement moral et de condamner en conséquence BPOST à lui payer une indemnité équivalente à 3 mois de rémunération, évaluée à 3.284,31 €.

76. A titre de faits permettant de présumer un harcèlement moral, Monsieur B invoque les éléments suivants :

- Madame L a adopté un comportement manipulateur depuis son arrivée au sein de BPOST ;
- Madame L a provoqué l'altercation du 20 février 2018 ;
- Les manœuvres de Madame L pour isoler et discréditer professionnellement Monsieur B ;
- Les sobriquets et insultes subis par Monsieur B ;
- Les faits de harcèlement sexuel subis par Monsieur B ;
- La connaissance des faits par BPOST.

77. La Cour examinera ci-après les éléments invoqués par Monsieur B :

#### ❖ *Comportement manipulateur de Madame L depuis son arrivée chez BPOST*

Aucun des témoignages produits par Monsieur B (qui sont pour la plupart les auditions de témoins menées par le conseiller en prévention) ne font état d'éléments concrets établissant un comportement manipulateur dans le chef de Madame L. Les propos tenus par certains témoins semblent plutôt guidés par la jalousie, Madame L ayant manifestement obtenu un contrat de travail fixe plus rapidement que d'autres. Il ne s'agit pas de propos objectifs. En tout état de cause, il n'y a aucune trace du fait que Monsieur B aurait été victime d'une manipulation de Madame L.

❖ *Provocation de l'altercation du 20 février 2018*

Le conseiller en prévention a relevé dans son rapport que la réaction de Monsieur B était totalement disproportionnée par rapport aux propos qui ont été tenus par Madame L, sur le ton de l'humour, sur une tâche qui n'aurait pas été accomplie par lui. Il ne peut dès lors certainement pas être question de provocation dans le chef de Madame L.

❖ *Les manœuvres de Madame L pour isoler et discréditer professionnellement Monsieur B*

Il ressort de certains témoignages qu'à un moment donné, après le dépôt de plainte formelle par Madame L, Monsieur B a commencé à être isolé.

Cela semble faire suite à des propos tenus par Madame L. Madame L a reconnu en tout cas, tant dans sa demande d'intervention psychosociale formelle que dans ses conclusions, avoir « lâché deux petites bombes que C m'avait confiées ». « La première bombe était des photos que S L lui avait envoyées. C'était des photos d'elle un peu dénudé mais rien de sexuelle. Il me les avait montrés sans aucune pudeur ni gêne, se moquant même d'elle à ce moment-là. La deuxième bombe était une histoire de drogue qui concerne A L. Quand on est arrivé dans le nouveau bâtiment il y a un an, C m'avait confié qu'A se droguait dans les toilettes de l'ancien bureau. Très honnêtement je ne l'ai pas cru. Il me l'a juré sur la tête de ses enfants que c'était vrai. Qu'à cette époque A lui avait même proposé de « sniffer » & qu'il avait accepté. Il m'a dit avoir participé à ce genre de pratique à plusieurs reprises, m'assurant que depuis qu'on est installé dans le nouveau bureau, il n'avait plus renouvelé l'expérience. Ce sont deux histoires que j'ai volontairement raconté à V S lui disant qu'elle pouvait le raconter aux personnes concernées (...) Est-ce que je regrette mon geste ? Je vous mentirais si je disais oui.»<sup>50</sup>.

Le rapport du conseiller en prévention mentionne à cet égard :

- « Madame L explique qu'elle a effectivement fait part à une collègue de deux évènements que Claudio B lui avait partagés » ;
- « Madame L explique que les choses se sont petit à petit inversées. Les anciens collègues qui lui avaient tourné le dos pendant des mois se sont rendus compte de la manipulation de C B et ont changé leur fusil d'épaule. Elle explique que ses rapports avec ses collègues se sont apaisés et qu'ils ont tourné le dos à C. Elle explique également que l'intéressé aurait très mal vécu ce retournement de situation et qu'il ne cesse de raconter qu'elle est manipulatrice, qu'elle a bien réussi son coup et qu'elle fait tout cela pour saboter car elle est jalouse de son pseudo statut d'adjoint et qu'elle fait tout cela pour piquer sa place » ;
- « Un collègue est ensuite venu chez C B pour lui dire qu'il y avait un complot contre lui. Monsieur B explique ne pas avoir pris cela au sérieux car il était responsable et faisait bien

---

<sup>50</sup> Pièce 3 de Madame L et conclusions de synthèse de Madame L, pp. 6 et 7.

*son travail mais que le mardi soir il a été convoqué pour lui annoncer qu'il était déplacé aux machines.*

*Monsieur explique qu'il n'accepte pas les mensonges et l'humiliation qu'il subit et que malgré son déplacement, les problèmes continuent*

*Il explique que dans la section, un certain groupe de gens sont connus pour être dangereux et méchants et que ces mêmes personnes se sont maintenant retournées contre lui. ».*

Monsieur H a également indiqué, dans le cadre de sa plainte à la police de Hannut en date du 17 juillet 2019 que S (L) et V (S) étaient venues lui parler et lui auraient dit : « *si tu restes ami avec C, nous ne serons plus amies avec toi et on ne parlera plus* »<sup>51</sup>. Cela ressort également de son audition par le conseiller en prévention<sup>52</sup> dans laquelle il déclare que Madame L lui aurait demandé de retirer Monsieur B de ses amis Facebook.

Toutefois, cet isolement de Monsieur B ne semble pas dû uniquement aux propos tenus par Madame L. Le conseiller en prévention relève encore :

- *« Le manque de clarté dans l'attribution du poste de remplaçant CVA a contribué à dégrader une situation latente. En effet, nous avons rencontré beaucoup d'interprétations différentes autour de la mise en place de C B comme CVA, ou comme adjoint et ce, tant de manière temporaire que définitive. Ces différentes interprétations ont à leur tour joué sur l'ambiance et les petits clans formés autour de l'un ou l'autre des protagonistes. Monsieur B n'étant pas ou peu reconnu par certains collègues dans son rôle de CVA remplaçant  
Plusieurs personnes ont également manifesté un certain mécontentement quant au fait qu'aucun appel avait été fait à ce sujet, ne laissant pas d'opportunité à d'autres personnes qui auraient voulu solliciter. Dans un contexte déjà tendu et conflictuel, le fait qu'un des protagonistes occupe un poste de responsable, même de manière temporaire, a provoqué des réactions hostiles même avec des proches collègues. Ces réactions ne font pas nécessairement suite au différend qui occupe Madame L et Monsieur B mais cela n'a pas aidé à apaiser la situation au sein de l'entité des IZ. »*
  
- *« Le comportement néfaste de plusieurs collègues a contribué au mal-être tant de Madame L que de Monsieur B, En effet, il a été clairement établi que plusieurs collègues ont eu des comportements harcelants tant vers Madame L dans un premier temps que vers Monsieur B par la suite. Cela va de surnoms, insultes, messages incorrects, comportements moqueurs, etc.  
Nous prenons en exemple quelques messages: 'attention message important, disparition inquiétante de S le coup de bite... a été vue pour la dernière fois à.— Si vous avez des informations, contactez le service disparation saloperie', « à mettre dans le même sac qu'elle avec des émoticônes d'excréments, 'l'autre charogne », (da grosse puante », etc. De même pour Monsieur B qui a été moqué en réunion, appelé 'cyclope', « oeil de pigeon», dont la photo a été noircie autour du 05/11, etc. Ces comportements ont largement contribué au mal-être des deux protagonistes » .*

---

<sup>51</sup> Pièce 12 du dossier de Monsieur B

<sup>52</sup> Pièce 13 du dossier de Monsieur B

Madame T témoigne également avoir vu des collègues isoler Monsieur B<sup>53</sup> :

« Monsieur B est arrivé et comme je prenais un café, je lui en ai proposé un. Éclat, cris, scandale, Comment pouvais-je lui parler et de quel droit osait-il venir au mess ?! Sous l'agression C est parti mais j'ai continué mon café sans répondre à l'agression verbale de mes collègues. Je 18 n'ai plus eu de réponses à mon bonjour les semaines suivantes. C a été invité à ne plus s'y rendre (...) »

❖ *Les sobriquets et insultes subis par Monsieur B*

Ce fait est établi. Le rapport des conseillers en prévention indique que :

- « Six témoins évoquent des moqueries subies par C B, les surnoms donnés (cyclope) et qu'un groupe d'un collègue s'est ligué contre lui »<sup>54</sup> ;
- « De même pour Monsieur B qui a été moqué en réunion, appelé « cyclope », « œil de pigeon », dont la photo a été noircie autour du 5/11, etc. (...) »<sup>55</sup>.

Madame T confirme également ces faits, témoignant avoir assisté à l'incident par lequel Monsieur B a été qualifié d'œil de pigeon durant une réunion hebdomadaire.<sup>56</sup>

❖ *Les faits de harcèlement sexuel subi par Monsieur B*

Monsieur B fait valoir que Madame L, et à sa suite des personnes de son clan, à savoir Mesdames L et S ont touché ses fesses et/ou l'ont embrassé sans son consentement. Il se réfère à cet égard au témoignage de Monsieur H à la police de Hannut.

La Cour est interpellée par le fait que cette situation n'est dénoncée que par Monsieur H et que Monsieur B n'y fait référence qu'en renvoyant au témoignage de ce collègue. A aucun moment, Monsieur B ne semble avoir lui-même dénoncé ces faits, que ce soit lors de son audition par le conseiller en prévention ou ultérieurement, alors que précisément le rapport du conseiller en prévention émet des recommandations quant à son comportement problématique envers les femmes.

78. Au vu des éléments repris ce-avant, la Cour constate que Monsieur B fait état d'éléments suffisants faisant présumer l'existence d'un harcèlement moral à son égard, soit un ensemble abusif de plusieurs conduites qui se sont produites pendant un certain temps, et qui ont pour objet ou pour effet de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

---

<sup>53</sup> Pièce 20 du dossier de Monsieur B

<sup>54</sup> Page 10

<sup>55</sup> Page 12

<sup>56</sup> Pièce 20 du dossier de Monsieur B

79. Il appartient en conséquence à BPOST d'apporter la preuve contraire.

Dans ses conclusions, BPOST se contente de dire que Monsieur B n'apporte pas la preuve d'éléments faisant présumer un harcèlement moral et que les témoignages produits par lui sont dénués de pertinence.

BPOST relève que la plupart des témoignages produits par Monsieur B résultent de l'enquête du conseiller en prévention, qui avait donc connaissance des faits dénoncés par Monsieur B et qui a quand même considéré que Monsieur B était l'auteur du harcèlement moral à l'égard de Madame L et non victime.

80. La Cour considère que ce dernier élément n'est pas concluant. Le conseiller en prévention s'est uniquement prononcé sur la plainte formelle déposée par Madame L à l'égard de Monsieur B. Le conseiller en prévention n'a nullement été saisi d'une plainte par Monsieur B et n'était donc pas compétent pour se prononcer sur une situation de harcèlement moral vécue par Monsieur B. Son rapport mentionne toutefois que Monsieur B a également souffert de la situation et donne de nombreuses précisions sur la situation vécue par Monsieur B.

L'existence du harcèlement moral à l'égard de Madame L ne fait pas obstacle à ce que Monsieur B soit également lui-même victime d'un harcèlement moral de la part de plusieurs collègues.

81. La preuve contraire n'étant pas rapportée, Monsieur B prouve suffisamment avoir fait l'objet d'un harcèlement moral au sein de BPOST et peut donc prétendre à l'indemnité forfaitaire de 3 mois revendiquée.

La Cour constate que la responsabilité de BPOST est largement engagée dans le cadre de cette situation difficile vécue par Monsieur B. Comme cela a été relevée ci-avant, la hiérarchie a été informée à plusieurs reprises de la situation conflictuelle qui existait au sein du service, avec l'existence de clans et de sobriquets donnés à Monsieur B, mais n'a pris aucune mesure de prévention au niveau des risques psychosociaux, si ce n'est déplacer Monsieur B dans un autre service. Si cette mesure apparaissait adéquate dans le cadre de mesures de prévention face à la plainte déposée par Madame L, il s'avère toutefois que ce déplacement a été préjudiciable à la santé de Monsieur B qui souffre de problèmes au niveau des cervicales et de l'épaule gauche<sup>57</sup>. Ces problèmes de santé ont entraîné une incapacité de travail, avec une reprise à temps partiel depuis janvier 2022.

82. En conclusion, BPOST sera également condamnée à payer à Monsieur B la somme, non contestée, de 3.284,31 € à titre d'indemnité forfaitaire (3 mois) pour harcèlement moral. La demande nouvelle de Monsieur B est fondée.

---

<sup>57</sup> Pièces 15 du dossier de Monsieur B

## VI.5. Les dépens

### ➤ Principes

83. L'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire dispose que:

*« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. (...) ».*

La partie qui a succombé n'est tenue de payer une indemnité de procédure à la partie qui a obtenu gain de cause que s'il existe une réelle relation procédurale entre ces parties. Cela suppose qu'une des parties introduise une action en justice tendant à faire condamner l'autre partie. Le simple dépôt de conclusions entre les parties sans que l'une réclame quelque chose à l'autre ne fait pas naître une réelle relation procédurale justifiant une condamnation au paiement d'une indemnité de procédure par l'une des parties à l'autre<sup>58</sup>. Dans un arrêt du 4 juin 2015, la cour d'appel de Liège a précisé que la partie qui a comparu mais n'a pas conclu et n'a rien demandé à une des parties, lesquelles ne demandent rien à son encontre, et n'a pas pris position en faveur de l'un ou à l'encontre de l'autre, n'a pas obtenu gain de cause et n'est pas fondée à obtenir une indemnité de procédure.<sup>59</sup>

84. Afin de décider si, dans le but de fixer le montant de l'indemnité de procédure, le litige concerne une demande évaluable ou non en argent, il y a lieu de se fonder sur ce qui est réclamé dans l'acte introductif ou sur ce qui fait l'objet du litige et pas sur ce qui est finalement décidé par le juge<sup>60</sup>.

85. La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel<sup>61</sup>.

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge<sup>62</sup>.

---

<sup>58</sup> Cass. (1<sup>re</sup> ch.), 30 juin 2016, R.A.B.G., 2016, liv. 17-18 ; R.W., 2017-2018, liv. 6, p. 220 ; R.D.C., 2017 liv. 1, p. 100). Adde Cass. (3<sup>e</sup> ch.), 12 février 2018, R.D.J.P., 2018, liv. 2, p. 68.

<sup>59</sup> Liège, 4 juin 2015, D.A.O.R., 2016

<sup>60</sup> Cass. 27 janvier 2017, RG 16.0232.N

<sup>61</sup> Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

<sup>62</sup> Cass., 1<sup>er</sup> mars 2019, *Pas.*, 2019, p. 469-471 ; voy. sur le sujet V. De Wulf, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *JT*, 2021, p. 456. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l'affaire.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif<sup>63</sup>.

86. Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe.

➤ **Demandes des parties**

❖ Monsieur B

87. Monsieur B demande à la Cour de condamner BPOST et Madame L aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, établis comme suit :

- Indemnité de procédure de première instance : 1.650 € à charge de BPOST.
- Participation au fonds d'aide juridique de deuxième ligne en appel : 24 €
- Indemnité de procédure d'appel : 1650 € par lien d'instance.

A titre subsidiaire, il demande de compenser les dépens et de rejeter le calcul de l'indemnité de procédure de Madame L et se référer à l'échelle des litiges situés entre 10.000 et 20.000 € et au plus la somme de 1.650 € (base).

❖ BPOST

88. BPOST demande la condamnation de Monsieur B à lui payer l'indemnité de procédure évaluée à 1.650 € par instance.

A titre subsidiaire, elle demande la compensation des dépens.

❖ Madame L

89. Madame L demande que, en tout état de cause, l'indemnité de procédure à laquelle BPOST a été condamnée en première instance à son égard soit confirmée.

Madame L demande la condamnation de Monsieur B à lui payer une indemnité de procédure évaluée à 15.000 €. Elle justifie cette demande comme suit :

---

<sup>63</sup> Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.

*« L'appel irrégulier et irrecevable formé à l'égard de la Concluante et le caractère forcé de son intervention dans la procédure d'appel ont rendu inévitable sa participation à l'appel. La Concluante est forcée de participer à une procédure pour laquelle elle a invoqué, dès l'audience d'introduction, l'irrecevabilité engendrant pour elle des coûts de procédure et l'intervention d'un avocat. Vu la posture abusive de Monsieur B et l'appel formulé par celui-ci à l'encontre d'une partie avec laquelle il n'a pas de lien d'instance, et le maintien de cette position dans cette procédure, la Concluante postule le paiement d'office d'une indemnité de procédure à son bénéfice en degré d'appel. La demande de constat de l'irrecevabilité étant non-évaluable en argent, la Concluante postule la condamnation de Monsieur B au paiement de l'indemnité de procédure correspondante. (...). Cet appel et ces poursuites qui ne font qu'allonger le calvaire déjà trop long de la Concluante doivent être considérés comme manifestement déraisonnable au sens de l'article 1022 al. 2 du Code Judiciaire. Partant, la Concluante sollicite l'augmentation de l'indemnité de procédure due à son montant maximal, soit la somme de 15.000€ ».*

À titre subsidiaire, si par impossible la Cour devait considérer la présente procédure recevable et raisonnable, Madame L sollicite alors le paiement de l'indemnité de procédure pour demande non évaluable en argent en son montant de base, soit la somme de 1.800€, à charge de Monsieur B. Elle sollicite également le remboursement des frais d'huissier exposés jusqu'ores pour la signification du jugement, soit la somme de 288,26€.

### ➤ **Application en l'espèce**

90. En ce qui concerne les demandes de condamnation aux dépens formulées par Madame L et Monsieur B, l'un contre l'autre, la Cour constate qu'aucun des deux n'a introduit d'action visant à la condamnation au paiement d'une somme à l'égard de l'autre. Il apparaît toutefois que Monsieur B a dirigé son appel à l'égard de Madame L afin que la Cour constate qu'il n'avait commis aucun acte de harcèlement moral à son égard et qu'il avait en réalité été victime de harcèlement de la part de Madame L. Il existe dès lors un lien d'instance entre ces deux parties de sorte que l'indemnité de procédure peut être réclamée.

Tout comme Madame L, la Cour considère que le montant de base de l'indemnité de procédure dans le cadre de ce lien d'instance doit être fixé à 1.800 €, étant le montant pour les demandes non évaluables en argent. La Cour ne fera pas droit à la demande totalement disproportionnée de Madame L de condamnation de Monsieur B à 15.000 € à titre d'indemnité de procédure.

En l'espèce, les deux parties ayant finalement gain de cause dans le cadre de leur demande d'indemnité forfaitaire pour harcèlement moral, la cour considère qu'il y a lieu de compenser les dépens entre ces deux parties.

91. En ce qui concerne l'action de Madame L dirigée contre BPOST, il y a lieu de constater que la Cour a confirmé la décision du tribunal. La condamnation aux dépens prononcée par le tribunal à l'égard de BPOST doit dès lors être confirmée.

Il y a lieu également de faire droit à la demande de Madame L à la condamnation de BPOST à lui rembourser les frais de signification du jugement, soit la somme de 288,26 €.

92. En ce qui concerne l'action de BPOST à l'égard de Monsieur B, elle a été déclarée partiellement fondée dans le cadre du présent arrêt, la demande de remboursement de BPOST étant limitée à la somme de 3.701,23 €.

La demande reconventionnelle de Monsieur B a été déclarée recevable et fondée dans le présent arrêt qui a décidé de condamner BPOST à payer à Monsieur B la somme de 3.284,31 €.

La Cour décide dès lors de compenser les dépens entre BPOST et Monsieur B en ce qui concerne les deux instances.

## **VII. La décision de la cour du travail**

**PAR CES MOTIFS,**

**La Cour, statuant contradictoirement,**

- Déclare l'appel de Monsieur B recevable et partiellement fondé ;
- Confirme le jugement du tribunal du 10 mai 2023 en ce qui concerne l'action dirigée par Madame L à l'égard de BPOST et, en conséquence la condamnation de BPOST à payer à Madame L la somme brute de 7.402,46 € à titre d'indemnité pour faits de harcèlement moral à majorer des intérêts légaux à partir du 19 février 2019, et l'indemnité de procédure de 1.650 € ainsi que la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne de 20 € ;
- Réforme le jugement du tribunal en ce qui concerne la demande en intervention forcée dirigée par BPOST à l'encontre de Monsieur B;

Et, statuant à nouveau :

- Dit pour droit qu'il y a un partage de responsabilité, à concurrence de 50 % chacun, entre Monsieur B et BPOST, en ce qui concerne le harcèlement moral subi par Madame L ;
- Limite en conséquence la condamnation de Monsieur B à rembourser à BPOST l'indemnité pour harcèlement moral versée à Madame L à la somme de 3.701,23 € en application de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978;
- Déclare la demande reconventionnelle nouvelle de Monsieur B à l'égard de BPOST recevable et fondée ;

En conséquence :

- Condamne BPOST au paiement de la somme de 3.284,31 € à titre d'indemnité pour harcèlement moral en application de l'article 32*decies* de la loi sur le bien-être;
- Autorise la compensation entre les sommes auxquelles Monsieur B a été condamné envers BPOST et les sommes auxquelles BPOST a été condamnée envers Monsieur B;
- Compense les dépens des deux instances entre Monsieur B et BPOST ;
- Compense les dépens d'appel entre Monsieur B et Madame L ;

- Condamne BPOST et Monsieur B à payer à Madame L les frais de signification du jugement, soit la somme de 288,26 €;
- Délaisse à Monsieur B la somme de 24 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. B, conseiller e.m.,  
A. C, conseiller social au titre d'employeur,  
G. H, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de I. M, greffier

I. M, G. H, A. C, P. B,

et prononcé, à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 16 mai 2024, où étaient présents :

P. B, conseiller e.m.,

I. M, greffier

I. M

P. B