



Numéro du répertoire 2025 / 2743
Date du prononcé 24 novembre 2025
Numéro du rôle 2022/AB/534
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 03 juin 2022 21/368/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00004627817-0001-0023-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - violence et harcèlement moral ou sexuel au travail

Arrêt contradictoire

Définitif

[REDACTED]

représentée par Maître C L loco Maître E S , avocate à 1180 BRUXELLES,

contre

[REDACTED]

ayant fait éléction de domicile au cabinet de son conseil Maître A V , sis à 1000 BRUXELLES,

partie intimée,

comparaissant en personne, assistée par Maître A V , avocate à 1000 BRUXELLES

*

*

*

I. Les faits

[REDACTED] est architecte. Elle a été engagée le 23 février 2018 par l'ASBL R. en qualité de chef de projet. Elle était âgée de 28 ans.

Parmi ses collègues, [REDACTED] architecte au sein de la cellule technique. Il était âgé de 45 ans et avait une ancienneté importante au sein de l'ASBL.



Les pièces du dossier montrent qu'entre l'entrée en service de [REDACTED] en février 2018, et le mois de janvier 2019, les parties ont entretenu à plusieurs reprises, durant les heures de travail et via leurs adresses électroniques professionnelles, des conversations de camaraderie et des échanges de plaisanteries, le plus souvent à l'initiative de monsieur [REDACTED]. D'autres collègues y étaient souvent parties prenantes (par exemple : compétition de pronostics concernant la coupe du monde de football, repas entre collègues, plaisanteries au sujet de la météo du jour, souhait de bon anniversaire par [REDACTED] à monsieur [REDACTED] en code [REDACTED]).

À partir du mois d'octobre 2018, [REDACTED] a eu quelques attentions personnelles à l'égard de [REDACTED] et lui a envoyé des messages via leurs messageries privées WhatsApp pendant ou après les heures de travail (par exemple : proposition d'une place à un concert auquel [REDACTED] ne pouvait pas se rendre, conversations au sujet d'un concert et au sujet de la préparation d'un repas d'équipe, envoi par [REDACTED] de photos-mystères, proposition d'aide par [REDACTED] pour une activité privée de madame DEGAND, petit cadeau de [REDACTED] à [REDACTED] pour son anniversaire). Dans un premier temps, [REDACTED] a bien accueilli ces attentions, à l'exception de la proposition d'aide pour son activité privée, qu'elle a déclinée.

À partir du 22 janvier 2019, le contexte relationnel entre [REDACTED] et [REDACTED] a évolué. En réponse à des messages de [REDACTED] invitant [REDACTED] à se rendre dans son bureau pour y découvrir un dessin-mystère, [REDACTED] a fait savoir à [REDACTED] que ses messages la mettaient mal à l'aise. Le 24 janvier 2019 (oralement) et le 29 avril 2019 (par écrit), [REDACTED] lui a demandé de ne plus lui adresser de messages privés et de limiter leurs relations à la sphère professionnelle.

Les éléments du dossier concernant cette période ont été bien décrits par le jugement dont appel :

« Le 22 janvier 2019, [REDACTED] a écrit à [REDACTED] :

« [REDACTED] vers 14h je serai en réunion dans le bureau de Nicolas et ce pour une bonne heure (la lumière de mon bureau sera éteinte). Ce sera le moment pour toi d'agir ou non comme je vais te l'expliquer.

Sur le tableau de cette photo, tu trouveras le dessein dont tu es la seule à connaître la face cachée.

De mon côté, je souhaite lever un doute et te demande une seule chose, ... allez deux en réalité !

*Le première, de bien réfléchir à ce qui suit,..., ça devrait aller.)
Pour la seconde, deux options s'offrent à toi.*



Si tu souhaites un jour savoir ce que cache ce « mystérieux » dessin, viens le récupérer dans mon bureau durant mon absence et garde le pour toi. A mon retour je saurai que tu t'es résolue à prendre le ticket pour le découvrir le moment venu.

Si au contraire tu ne le souhaite pas, ne fais rien, ne viens pas le chercher. J'aurai compris et respecterai ainsi ton choix, ta volonté., sa présence sur le tableau m'aidera aussi à me le rappeler.

Merci;) »

[REDACTED] lui a ensuite demandé :

«Et du coup... Tu viendras le chercher ? »

[REDACTED] a répondu :

«Je ne sais pas, ça me met un peu mal à l'aise. » (Sic) (Souligné par le Tribunal)

Ce à quo [REDACTED] a rétorqué :

«J'ai un peu de mal à l'écrire mais ne fais rien alors si tel est ton choix. Vu ce qui précède, je ne m'y attendais pas et envisageais pourtant une autre issue. Au final, je n'aurai pas d'autre choix que celui de respecter ta volonté et mes engagements. Je le regrette déjà. [REDACTED] ! »

Le lendemain, [REDACTED] a transmis un nouveau message à [REDACTED] :

[REDACTED] je suis au [REDACTED] (...), je pense qu'une petite discussion serait utile mais je ne veux pas te l'imposer... Te la proposer ! Si oui, je t'y attend si non dis le moi simplement histoire que je ne fasse pas la fermeture non plus. »

[REDACTED] a répondu :

« Je ne vois ton message que maintenant. Je suis avec des amis ce soir. On peut en parler vendredi ! »

Le 24 janvier 2019, [REDACTED] ont eu une discussion au cours de laquelle il n'est pas contesté que [REDACTED] a expliqué à [REDACTED] que ses messages la mettaient mal à l'aise et lui a demandé d'arrêter de lui adresser des messages privés ainsi que de limiter leurs relations à la sphère professionnelle.

Suite à cela, [REDACTED] a adressé un courriel à [REDACTED] :

┌ PAGE 01-00004627817-0004-0023-01-01-4 ─┐



« Au regard de notre discussion, j'me dis que ce serait bien que tu puisses un jour discuter avec AS, une ancienne collègue du temps de ma faste période d'architecte. Elle t'aurait expliqué à quel point vos deux histoires me concernant son similaires.

Si au départ elle fût touchée par les attentions que je pouvais lui porter, en couple elle aussi, elle s'est également sentie mal à l'aide. Elle vis-à-vis de son compagnon. Comme toi, comment pouvait-elle lui expliquer mon attitude, comment le rassurer ?

Comme pour toi ou du moins je l'espère, je lui ai malgré tout fait comprendre qu'elle comptait réellement pour moi et espérait en quelque sorte une certaine réciprocité.

Comme pour toi, je lui ai expliqué qu'elle n'avait rien à craindre, qu'il n'était pas dans mes intentions de bousculer son couple, que j'avais été égoïste et admettais ne pas m'être soucié des conséquences de mes attentions. C'était maladroit et je m'en suis excusé.

(...) elle t'expliquerait pourquoi depuis maintenant plus de dix ans elle et lui, V., peuvent compter sur moi, pourquoi je fais presque partie de leur famille, ce que je représente aux yeux de leurs enfants... (...)

Je te laisse maintenant dans l'espoir d'avoir dissipé le malaise que j'ai provoqué et pouvoir, qui sait, ensemble évoluer sereinement dans cette même direction. (...)

Des bisex, tout va bien se passer:) » (Sic)

██████████ n'a pas donné suite à ce message.

Le 19 mars 2019, ██████████ a envoyé la photographie d'une plante en pot à ██████████ avec comme légende :

« Elle a réussi à passer le cap de l'hiver. Que le soleil brille pour toi également ».

██████████ a répondu « merci ».

Le 16 avril 2019, ██████████ a écrit, sous un courriel professionnel :

« Une belle, douce et tendre journée (ensoleillée je l'espère), remplie de joie, de complicité et de bonheur... le tout avec une pointe d'humour histoire quand même de te tirer au minimum un minimimini rictus qui je l'espère se transformera en sourire et égayera ta journée ».

██████████ l'a remercié pour les informations professionnelles.



Le 26 avril 2019, n'apercevant pas [REDACTED] à une formation, Monsieur [REDACTED] est étonné via WhatsApp :

«Je ne t'ai pas vu au séminaire. (...) Je voulais te faire part de quelque chose. Le temps passe et j'ai le sentiment que notre relation se dégrade un peu plus à chaque fois que je te vois, que je t'écris (salut furtif, échange à sens unique, rapport distant...). Le changement est tel que j'en arrive à me demander si la complicité d'antan à laquelle j'aspire a bel et bien un jour existé. (...) Je garde malgré tout l'espoir que les choses puissent s'améliorer. Certes c'est ma volonté mais est-elle partagée ?Je ne sais pas tout est flou pour moi. Raison pour laquelle je sollicite un ultime éclaircissement de ta part.

Dès lors, pour toi:

- (1) Tout va bien, rien ne doit changer à la situation actuelle ;*
- (2) Notre relation/la situation t'importune, tu préfères garder tes distances ou que je garde les miennes ;*
- (3) Tu souhaites comme moi que la situation s'améliore.*

Sans retour de ta part, j'en déduirai que la réponse (3) est écartée. Si cela devait être le cas, je ne solliciterai aucune justification complémentaire. Je cesserai également de chercher à comprendre pourquoi j'en suis arrivé là et me ferai une raison. (...)

Libre à toi de me répondre ou pas par le chiffre de ton choix, soit 1,2 ou 3. D'ici la fin de cette journée, je serai pour ma part fixé (...) ».

Le 29 avril 2019, [REDACTED] a mis les choses au point par courriel :

«J'étais à la formation vendredi mais je suis arrivée en peu en retard (...)

Nous avons eu une discussion en janvier dans laquelle je t'expliquais que je souhaitais que tu arrêtes de m'envoyer des messages sur mon qsm privé parce que cela me mettait mal à l'aise et que plus généralement la situation me mettait mal à l'aise. Je voudrais reclarifier les choses, te rappeler ce qui précède et te dire que je veux avoir des rapports cordiaux avec toi, mais des rapports strictement professionnels.

Je te remercie de respecter cette limite. » (Souligné par le Tribunal)

Le même jour, [REDACTED] a précisé :

«(..) En janvier, suite à notre discussion, je t'ai également écrit. (...)

Aussi je t'avais fait part de ma volonté de faire évoluer les choses sereinement entre nous. (...)



Si ton message d'aujourd'hui semble indiquer qu'il subsistait une volonté réelle d'aller également dans ce sens, je peux difficilement imaginer qu'elle ait été partagée depuis janvier de ton côté. Ce n'est pas sans raison que je t'ai écrit vendredi et tu l'as bien compris.

Certes je reconnais t'avoir avec ce dernier message une nouvelle fois bousculé et j'en suis désolé, sache le.

Je n'espérais en réalité rien d'autre qu'une réaction et donner un peu de sens à ce que je ressentais. Pour quel résultat... de l'indifférence. Je ne t'en veux pas mais ça ne m'enchantait pas pour autant.

Maintenant, je ne vais pas te mentir et me mentir également, je vous mal comment les choses pourraient évoluer comme tu l'entends aujourd'hui. Après un peu plus de trois mois on en voit le résultat.

Je ne vois pas non plus ce qui dans mon comportement a fait que depuis, le malaise persiste encore chez toi. Le mal est vraisemblablement plus profond. C'est à se demander si j'ai le droit de seulement exister à tes côtés.

C'est triste à dire (...)

Si c'est bien cette relation que tu souhaites en définitive avoir avec moi, je vais être honnête, je ne la souhaite à aucune des personnes avec qui je travaille au sein de notre équipe et encore moins avec quelqu'un que j'apprécie.

La situation m'incite donc pour te rassurer, à prendre plus de recul. (...) »

Par la suite, [REDACTED] ont été amenés à travailler ensemble.

En date du 27 juin 2019, [REDACTED] s'est excusé auprès de [REDACTED] pour son comportement :

« Je m'excuse pour mon attitude d'hier si elle devait avoir été mal reçue.

En réalité, les circonstances sont telles en ce moment que j'ai du mal à suivre et à te suivre également. (...)

Te concernant en particulier (...), je ne demande autre chose qu'être à l'écoute, disponible, serviable, collaborant, cordial, bienveillant..., je l'ai été par le passé (...).



Si l'envie y est toujours, je n'ai pas le sentiment d'être aidé. Aujourd'hui, je te regarde et j'ai le sentiment d'avoir en face de moi quelqu'un qui me craint, m'éviter, redoute,... Solliciter un simple bonjour, une brève discussion et obtenir un retour consenti relève presque du miracle. (...) »

Le 1^{er} octobre 2019 [REDACTED] a trouvé sur son bureau vingt cadeaux installés par [REDACTED] à savoir : une boîte à musique, un pins smiley (rangé dans une boîte décorée par [REDACTED] une broche (datant d'un marché de Noël au cours duquel les parties s'étaient croisées, six mois auparavant), un jeu de dés (inventé et décoré par [REDACTED], un bon pour télécharger un album d'une des artistes préférées de [REDACTED] un protège selle de vélo, un carnet (intitulé « The queen » dans lequel [REDACTED] avait inscrit « [REDACTED] ... » et personnalisé chaque page d'une couronne et d'un cadre), un sachet de bonbons, un casse-tête fabriqué par [REDACTED], des timbres imprimés avec le logo de l'activité extra-professionnelle de [REDACTED] et des énigmes à résoudre.

Le tout était accompagné d'un mot expliquant :

«Le jour est venu de lever le voile sur ce que cachait le ticket que j'espérais te voir pourtant venir chercher. Nous sommes le 1^{er} octobre, c'est aujourd'hui que tout devait débiter et se terminer le vingt comme tu peux l'imaginer.

Vingt jours, vingt attentions à deviner, vingt occasions pour moi de t'imaginer sourire le temps d'un instant.

Le projet a capoté, je le regrette. Je souhaitais malgré tout prendre le risque de te présenter les prémices de ce que j'avais déjà imaginé.

Te faire sourire était mon intention... Je laisse maintenant à d'autres le soin de te faire rêver.

B. HAPPY (:= »

[REDACTED] a été reconnue en incapacité de travail.

Le 9 octobre 2019, [REDACTED] a adressé une requête à une collègue :

[REDACTED]
*Je pense que tu le sais, le 20 c'est l'anniversaire de [REDACTED]
Je compte sur vous pour lui réserver une belle fête pour ses 30 ans, ça lui changera très certainement les idées.*

De mon côté je ne pourrai pas m'y associer, c'est pour cette raison que je m'adresse à toi.



*J'avais le cœur de lui souhaiter, mais je vais devoir y renoncer.
Aussi ma sincérité pourrait être mise en doute pour cela alors qu'il n'en n'est rien.
Dans ce cas, par ce message, peut-être que toi tu trouveras les bons mots pour le lui
faire savoir et qui sait, comprendre également.
Je jette une bouteille à la mer, ne te sens surtout pas obligée (...). »*

Plus tard dans la journée, il s'est ravisé :

« [REDACTED]
*Oublie tout ceci. Je viens d'apprendre que cela va trop loin.
Désolé de t'y avoir mêlée. »*

Le 20 octobre 2019, jour de l'anniversaire de [REDACTED], il a publié sur sa page Facebook un message « *Happy B. !* » et une chanson de [REDACTED] « *Happy Birthday* ». »

Le 31 octobre 2019, [REDACTED] s'est adressée à la conseillère en prévention, aspects psychosociaux, de [REDACTED] service externe pour la prévention et la protection au travail. Elle lui a demandé de s'entretenir avec son employeur dans le cadre d'une procédure informelle.

Le 20 décembre 2019, l'employeur a écrit à [REDACTED] sur la base de ses propres contacts avec [REDACTED] que la situation relevait du harcèlement sexuel et que différentes mesures seraient prises : suivi thérapeutique au bénéfice de [REDACTED], séances d'accompagnement et de coaching pour [REDACTED], séance collective de sensibilisation à la question générale de l'attitude et du respect au travail, analyse des risques psychosociaux au sein de l'ASBL.

[REDACTED] s'est trouvée en incapacité de travail à partir du 13 janvier 2020. Son incapacité de travail se prolongera de manière continue jusqu'au 14 septembre 2021.

Le 30 janvier 2020, [REDACTED] a introduit une demande de trajet de réintégration motivée comme suit : « *Harcèlement sexuel venant d'un collègue avec lequel je travaille.* »

Le 18 février 2020, [REDACTED] et l'ASBL ont conclu une convention de rupture du contrat de travail [REDACTED] majeure par laquelle la fin du contrat de travail pour cause de force majeure en [REDACTED] 2 février 2020 a été constatée. La convention précise qu'aucun préavis ni aucune indemnité compensatoire de préavis ne sont dus par aucune des parties et que chaque partie renonce à se prévaloir vis-à-vis de l'autre partie de tous droits nés ou à naître en raison ou à l'occasion des relations de travail ayant existé entre elles.

Le 22 janvier 2021, [REDACTED] a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête dirigée contre [REDACTED]



Une médiation a eu lieu entre [REDACTED] et l'ASBL [REDACTED]. Ce processus a débouché sur une convention de transaction entre elles début 2022, aux termes de laquelle :

- L'ASBL s'est engagée à verser à [REDACTED] la somme brute de 9.000 euros à titre d'indemnité de rupture transactionnelle couvrant une période de 9 semaines et 5 jours, sur laquelle seront retenues les cotisations sociales et le précompte professionnel.
- L'ASBL s'est engagée à garantir [REDACTED] dans le cas d'une éventuelle récupération diligentée par sa mutuelle.
- L'ASBL a accepté de prendre en charge l'intégralité des honoraires de la médiatrice.
- Les parties ont pris les engagements de confidentialité et de non-dénigrement précisés dans la convention.
- Les parties ont renoncé à toute autre réclamation l'une envers l'autre.

II. Le jugement dont appel

Par sa requête du 22 janvier 2021 et ses conclusions de première instance, madame [REDACTED] a demandé au tribunal de :

« Déclarer les demandes de [REDACTED] recevables et fondées ;

- Constaté que [REDACTED] a fait l'objet d'un harcèlement sexuel ou, à titre subsidiaire, d'un harcèlement moral au travail de la [REDACTED] [REDACTED]
- Condamner [REDACTED] au paiement du montant brut de 20.152,38 € à titre d'indemnités pour harcèlement sexuel au travail, à majorer des intérêts judiciaires à dater de la notification de la requête contradictoire. À titre subsidiaire, condamner [REDACTED] au paiement du montant brut de 20.152,38 € à titre d'indemnités pour harcèlement moral au travail, à majorer des intérêts judiciaires à dater de la notification de la requête contradictoire ;
- Déclarer les demandes de [REDACTED] recevables mais non fondées ;
- Condamner [REDACTED] au paiement des dépens en ce compris l'indemnité de procédure liquidée au montant de 2.600,00€ ;
- Entendre déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni possibilité de cantonnement. »



Par un jugement du 03 juin 2022 (R.G. n°21/368/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

« *Statuant contradictoirement ;*

Dit la demande de [REDACTED] recevable et partiellement fondée, comme suit ;

Dit que [REDACTED] a fait l'objet de harcèlement moral de la part de [REDACTED] ;

Condamne [REDACTED] à payer à [REDACTED] la somme de 20.152,38 € à titre d'indemnité prévue par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 à majorer des intérêts au taux légal à dater de la notification de la requête contradictoire ;

Condamne [REDACTED] à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de [REDACTED] liquidés à la somme de 2.600 € à titre d'indemnité de procédure. »

III. Les demandes en appel

[REDACTED] a interjeté appel de ce jugement.

Dans son arrêt interlocutoire prononcé le 5 octobre 2022, la cour a ordonné à madame [REDACTED] de produire l'accord conclu entre elle et l'ASBL [REDACTED] relatif à une médiation et à l'indemnisation de [REDACTED] par l'ASBL [REDACTED] s'est exécutée.

L'appel et les demandes actuelles de monsieur [REDACTED]

Dans ses dernières conclusions d'appel déposées au greffe de la cour, [REDACTED] demande à la cour du travail :

"À titre principal :

- *De confirmer le jugement dont appel en ce qu'il reconnaît que [REDACTED] n'a pas été victime de harcèlement sexuel au travail ;*
- *De mettre le jugement a quo à néant dans la mesure ci-après et ce faisant, faire ce que le premier juge aurait dû faire :*
 - o *Dire pour droit que [REDACTED] n'a pas été victime de harcèlement moral au travail ;*
 - o *Partant, débouter [REDACTED] de sa demande visant à faire condamner [REDACTED] à l'indemnité forfaitaire de six mois visés*



à l'article 32terdecies de la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;

- Condamner [REDACTED] aux dépens de l'instance soit, à ce jour, dans le chef de l'Appelant, à l'indemnité de procédure de base de 2.600,00 euros et lui délaisser les 22,00 euros au titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;
- De condamner [REDACTED] aux entiers dépens de la procédure d'appel liquidés, dans le chef de l'Appelant, à l'indemnité de procédure de base, à 2.800,00 euros

À titre subsidiaire :

- Réduire l'indemnité à trois mois de rémunération ;
- Plafonner la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité ;
- Compenser les dépens entre les parties. »

L'appel incident et les demandes actuelles de madame [REDACTED]

Madame [REDACTED] interjette appel incident du jugement attaqué en ce qu'il a considéré qu'elle n'a pas été victime de harcèlement sexuel au travail. Elle demande à la cour du travail de :

- «
- Réformer le jugement dont appel en ce qu'il considère que [REDACTED] n'a pas été victime de harcèlement sexuel au travail ;
 - A titre subsidiaire, confirmer le jugement entrepris en ce qu'il reconnaît que [REDACTED] a été victime de harcèlement moral au travail ;
 - Pour le surplus, confirmer le jugement entrepris en tout point.
 - Condamner [REDACTED] aux entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure au taux de base, soit 2 x 2.800,00 euros. »

IV. La procédure devant la cour du travail

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

- le jugement attaqué
- la requête d'appel reçue le 31 juillet 2022 au greffe de la cour
- l'arrêt interlocutoire prononcé par notre cour le 5 octobre 2022
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 27 octobre 2025.



La cause a été prise ensuite en délibéré.

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

L'appel est recevable.

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

1. Quant au harcèlement sexuel au travail

La cour ne constate pas de harcèlement sexuel au travail.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

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

Pour l'application de cette loi, le harcèlement sexuel au travail est défini comme « *tout comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, et en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* » (article 32ter, alinéa 1^{er}, 3^o de la loi)

Cette loi met en œuvre, en droit belge, la directive européenne 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006¹. La définition donnée par cette directive au harcèlement sexuel a été reprise presque mot pour mot par la loi belge : « *la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Dans les deux législations, la définition du harcèlement sexuel vise un comportement à connotation sexuelle.

¹ Relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).



2.

La loi prévoit un partage de la charge de la preuve : « *Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.* » (article 32undecies de la loi).

La victime bénéficie donc d'un renversement de la charge de la preuve pour autant qu'elle établisse, c'est-à-dire qu'elle prouve, des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement sexuel au travail, en d'autres mots des indices de harcèlement sexuel au travail. Des indices de la connotation sexuelle du comportement reproché doivent donc être prouvés.

3.

En l'espèce, l'examen minutieux des pièces ne permet de relever aucune connotation sexuelle dans les comportements de [REDACTED] à l'égard de [REDACTED].

[REDACTED] fait état de « regards insistants », mais n'avance aucune preuve ni même aucun indice en ce sens. Ce fait ne peut donc pas être retenu par la cour. Quant à l'invitation à aller boire un verre dans un bar, le 23 janvier 2019, elle avait explicitement pour but d'avoir une discussion suite à l'échange de la veille sur What's App, au cours duquel madame [REDACTED] avait indiqué pour la première fois à [REDACTED] que ses messages la mettaient mal à l'aise. Certes, cette invitation n'était pas appropriée, mais dans son contexte, l'invitation n'avait pas de connotation sexuelle.

La circonstance que [REDACTED] est du genre masculin et [REDACTED] du genre féminin ne confère pas en soi de connotation sexuelle au comportement de monsieur [REDACTED], pas plus qu'elle ne permet de présumer une telle connotation.

[REDACTED] avance, dans ses conclusions, une acception large du concept de « connotation sexuelle », faisant valoir que doit être qualifié de harcèlement sexuel tout acte de harcèlement fondé sur le genre, à savoir la qualité d'homme ou de femme.

Il n'y a pas lieu, pour la cour du travail, de se prononcer ici sur cette définition dès lors qu'en l'occurrence, aucun élément n'indique ni ne permet de supposer que le comportement de monsieur [REDACTED] à l'égard de madame [REDACTED] soit en lien avec le fait que madame [REDACTED] est une femme. La seule circonstance que selon son propre aveu, monsieur [REDACTED] avait déjà vécu une situation semblable avec une autre collègue (féminine) ne permet pas de présumer que le genre ait joué un rôle.

Il ressort de la lettre adressée par l'ASBL [REDACTED] le 20 décembre 2019 que la conseillère en prévention, aspects psychosociaux, a qualifié les faits de harcèlement sexuel. Cependant, les éléments sur lesquels la conseillère en prévention s'est fondée pour retenir



cette qualification ne sont pas portés à la connaissance de la cour. La cour ne peut déléguer sa juridiction et adopter l'opinion de la conseillère en prévention sans vérification. La cour est tenue de se prononcer sur la base des pièces du dossier qui lui est soumis ; celles-ci ne permettent pas d'attribuer une connotation sexuelle au comportement de monsieur [REDACTED] à l'égard de madame [REDACTED]. Pour les mêmes motifs, la circonstance que l'employeur a reconnu le harcèlement sexuel dans la convention de transaction conclue avec madame [REDACTED] à l'issue de la médiation ne permet pas à la cour de faire sienne cette qualification, non soutenue par les éléments du dossier qui lui est soumis.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal n'a pas constaté l'existence de harcèlement sexuel en l'espèce, la connotation sexuelle requise par la loi faisant défaut.

2. Quant au harcèlement moral au travail

La cour constate que [REDACTED] a commis un harcèlement moral au travail à l'égard de [REDACTED].

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

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

Pour l'application de cette loi, le harcèlement moral au travail est défini comme un « ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur [...] lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. »

Pour qu'un comportement puisse être considéré comme harcèlement moral au travail, il n'est pas requis que son auteur ait eu l'intention de harceler ni de nuire à la victime. Il est requis et il suffit que le comportement soit abusif ou fasse partie d'un ensemble abusif, qu'il se produise pendant un certain temps et qu'il produise sur la victime les effets précisés ci-dessus, même si ces effets n'étaient pas recherchés par l'auteur. C'est ce qu'expriment les termes « ayant pour objet ou pour effet de ... ».



2.

En l'espèce, à l'estime de la cour, les conversations de camaraderie et les échanges de plaisanteries (par exemple : compétition de pronostics concernant la coupe du monde de football, repas entre collègues, plaisanteries au sujet de la météo du jour, souhait de bon anniversaire par [REDACTED] à monsieur [REDACTED] codé [REDACTED], entretenus entre les parties de février 2018 à janvier 2019 ne présentaient pas, isolément ou ensemble, de caractère abusif dans le chef de [REDACTED] à l'égard de madame [REDACTED]. Cette appréciation de la cour est guidée par l'ensemble des circonstances, parmi lesquelles le caractère réciproque des échanges [REDACTED] était partie prenante sur le même ton que [REDACTED] (l'absence d'exclusivité (des collègues y ont souvent participé), la légèreté des échanges (par opposition à la pesanteur dont il sera question plus loin) et l'absence d'empiètement sur la vie privée de [REDACTED] (les échanges ont eu lieu essentiellement durant les heures de travail et via les adresses électroniques professionnelles).

Ces conversations ne sont dès lors pas constitutives de harcèlement moral au travail.

3.

En revanche, pour la période du 22 janvier au 20 octobre 2019, le dossier soumis à l'appréciation de la cour apporte non seulement des indices, mais également des preuves que [REDACTED] a adopté à l'égard de [REDACTED] un ensemble abusif de plusieurs conduites qui ont eu pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité et l'intégrité psychique de [REDACTED] lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi et de créer un environnement intimidant, hostile et offensant.

Cette appréciation de la cour repose sur les éléments suivants :

L'ensemble abusif de comportements de monsieur [REDACTED]

- [REDACTED] a exprimé à [REDACTED] le malaise que lui procuraient ses messages (le 22 janvier 2019) et sa demande très claire et répétée (le 24 janvier oralement et le 29 avril par écrit) de ne plus lui adresser de messages privés et de limiter leurs relations à la sphère professionnelle.

Son courriel du 29 avril 2019, sur la messagerie professionnelle, était limpide à cet égard : « *Nous avons eu une discussion en janvier dans laquelle je t'expliquais que je souhaitais que tu arrêtes de m'envoyer des messages sur mon gsm privé parce que cela me mettait mal à l'aise et que plus généralement la situation me mettait mal à l'aide. Je voudrais reclarifier les choses, te rappeler ce qui précède et te dire que je veux avoir des rapports cordiaux avec toi, mais des rapports strictement professionnels. Je te remercie de respecter cette limite.* »



Non seulement les termes sont explicites, mais en outre le ton utilisé par madame [REDACTED] modéré et courtois, reste professionnel et indique clairement à monsieur [REDACTED] quel mode de relation [REDACTED] estime approprié. Son choix d'une relation professionnelle cordiale, excluant toute relation privée, était parfaitement légitime et a été expliqué on ne peut plus clairement par [REDACTED] à monsieur [REDACTED]. Celui-ci devait le respecter.

- Après que [REDACTED] ait exprimé à [REDACTED] sa volonté de limiter leurs rapports à la sphère strictement professionnelle, [REDACTED] a continué à lui adresser des messages personnels, mais de manière unilatérale cette fois, madame [REDACTED] n'y répondant plus ou se limitant à une réponse professionnelle. Monsieur [REDACTED] n'a pas respecté la décision de [REDACTED] de se limiter à des rapports professionnels.
- Certains des messages envoyés unilatéralement par [REDACTED] à madame [REDACTED] à partir de janvier 2019 revêtaient une connotation affective prononcée : « *Que le soleil brille également pour toi* », « *Une belle, douce et tendre journée, remplie de joie, de complicité et de bonheur* », « *Vingt occasions pour moi de t'imaginer sourire le temps d'un instant* ». « *Je laisse maintenant à d'autres le soin de te faire rêver.* » Il ne s'agit pas d'un mode d'expression d'usage dans les relations de travail, certainement pas à l'égard d'une collègue qui a expressément demandé de se limiter à des rapports professionnels.
- Confronté à la résistance de [REDACTED], monsieur [REDACTED] s'est de surcroît mis à lui adresser de longs messages personnels destinés à se justifier, à insister sur la « complicité » qu'il souhaitait avoir avec elle et à asséner à [REDACTED] sa propre conviction selon laquelle leur relation devait évoluer en ce sens. Ce faisant, il n'a pas respecté les limites posées légitimement par madame [REDACTED] ; au contraire, il a laissé entendre qu'il ferait en sorte que ces limites tombent : « *l'histoire (...) peut virer vers quelque chose de positif et crois-moi, là est bien mon objectif te concernant* »² ; « *tout va bien se passer* »³ ; « *je vois mal comment les choses pourraient évoluer comme tu l'entends aujourd'hui.* »⁴
- L'étape suivante, à partir du mois d'avril 2019, consiste en les reproches et la culpabilisation de [REDACTED]. Dans plusieurs courriels, [REDACTED] exprime longuement sa déception et son mal-être face au refus, par [REDACTED], de la complicité à laquelle il continue à aspirer. En réponse au courriel par lequel madame [REDACTED] lui rappelle qu'elle souhaite avoir des rapports strictement professionnels avec lui⁵, [REDACTED] lui reproche son indifférence. Il ne voit pas ce qui, dans son comportement, peut susciter le malaise de [REDACTED] et conclut « *Le mal est*

² Courriel de monsieur [REDACTED] du 24 janvier 2019.

³ Même courriel.

⁴ Courriel de monsieur [REDACTED] du 29 avril 2019.

⁵ Courriel de madame [REDACTED] du 29 avril 2019.



vraisemblablement plus profond. C'est à se demander si j'ai le droit de seulement exister à tes côtés ». Par ces mots, il impute la faute de son propre mal-être à [REDACTED] voyant même dans le chef de celle-ci un « mal plus profond », qui n'est pas davantage explicité mais suggère des difficultés psychologiques dans le chef de [REDACTED]. [REDACTED] a ainsi créé un environnement intimidant, hostile et offensant à l'égard de [REDACTED].

- Dans un courriel du 27 juin 2019, [REDACTED] reconnaît expressément être conscient de l'effet de son attitude sur [REDACTED] : « J'ai le sentiment d'avoir en face de moi quelqu'un qui me craint, m'évite, redoute, ... » [REDACTED] se rend compte que [REDACTED] se sent intimidée et offensée par son comportement. Il persiste néanmoins.
- Enfin, le 1^{er} octobre 2019, à l'approche du 30^{ème} anniversaire de [REDACTED] [REDACTED] dépose sur le bureau de celle-ci une installation comportant non moins de 20 cadeaux personnalisés, confectionnés par ses soins et dont certains lui ont demandé des heures de travail et ont été préparés plusieurs mois à l'avance (notamment une boîte décorée par lui, un jeu de dés inventé et décoré par lui, un carnet dont chaque page a été décorée par lui, un casse-tête qu'il a fabriqué et des énigmes à résoudre). La lettre accompagnant l'installation explique que [REDACTED] préparait ces cadeaux depuis 10 mois.

[REDACTED] tente de minimiser ces cadeaux en expliquant qu'il avait coutume de confectionner des cadeaux personnalisés à l'occasion des anniversaires de ses collègues. Il en fournit certaines photos. La cour constate que les cadeaux offerts par monsieur [REDACTED] à d'autres collègues sont de bien moindre ampleur (souvent une boîte de chocolat ou une carte décorée par ses soins) et ne sont pas préparés depuis des mois.

Par la multitude des cadeaux offerts à [REDACTED] leur caractère très personnalisé et surtout le temps que leur confection a nécessité et leur préparation plusieurs mois à l'avance, l'initiative de [REDACTED] dépasse très largement le petit présent qu'il peut raisonnablement être d'usage d'offrir à un collègue pour son anniversaire. Et, surtout, ces présents sont tout à fait contraires à la volonté, plusieurs fois exprimée par [REDACTED], de limiter ses relations avec [REDACTED] à la sphère professionnelle.

- Même après avoir été interpellé par la direction de l'ASBL suite à l'intervention de la conseillère en prévention, aspects psychosociaux, et alors que [REDACTED] est en incapacité de travail, [REDACTED] essaye d'utiliser une collègue pour souhaiter de sa part bon anniversaire à [REDACTED] et lui organiser une fête.



L'ensemble de ces comportements revêt, dans le chef de [REDACTED], un caractère abusif à l'égard de [REDACTED]. L'abus réside dans :

- l'insistance, la lourdeur et l'obstination avec lesquelles il tente de placer leur relation sur le terrain affectif alors qu'elle souhaite légitimement la cantonner à la sphère professionnelle ;
- le refus de prendre en considération la volonté légitime clairement exprimée par [REDACTED] ;
- l'expression de sa propre volonté de poursuivre malgré tout dans la direction qu'il a choisie ;
- les reproches et la culpabilisation ;
- la conscience, par [REDACTED], à partir du mois de juin 2019, du fait que madame [REDACTED] se sent intimidée et offensée par son comportement ; cette conscience n'est pas requise pour caractériser le harcèlement moral, mais elle en constitue un élément aggravant.

L'effet des comportements abusifs de [REDACTED] sur [REDACTED]

Il a déjà été suffisamment expliqué ci-dessus que [REDACTED] a créé à l'égard de [REDACTED] un environnement intimidant, hostile et offensant.

Après avoir subi cette situation et avoir tenté de s'en défendre durant de nombreux mois, [REDACTED] s'est trouvée en incapacité de travail à partir du 13 janvier 2020 jusqu'au 14 septembre 2021. Son médecin atteste de manière crédible que son incapacité a pour cause le harcèlement moral. Le comportement abusif de [REDACTED] a donc porté atteinte à l'intégrité psychique de [REDACTED] lors de l'exécution de son travail.

Ce comportement a également causé la perte de son emploi. En effet, de manière tout à fait inhabituelle, [REDACTED] a déposé une demande de trajet de réintégration à peine dix-sept jours après le début de son incapacité de travail. Dix-neuf jours plus tard seulement, elle a signé avec son employeur une convention de rupture du contrat de travail pour force majeure par laquelle elle a accepté la rupture de son contrat de travail sans indemnité ni préavis, renonçant à faire valoir tout droit contre l'ASBL. [REDACTED] a ainsi fui son emploi dans la précipitation et en abandonnant tous ses droits ; cette fuite est manifestement causée par le comportement abusif de [REDACTED] à son égard, à laquelle [REDACTED] voulait échapper à tout prix.

Conclusion

La cour constate que [REDACTED] a commis un harcèlement moral au travail à l'égard de [REDACTED] durant la période du 22 janvier au 20 octobre 2019.



3. La demande d'indemnisation

doit payer à 18.220,56 euros à titre d'indemnisation pour narcelement moral au travail.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

En vertu de l'article 32*decies*, § 1/1, alinéa 2, 2° de la loi, la victime d'une discrimination subie dans le cadre des relations de travail peut réclamer à l'auteur des faits une indemnisation forfaitaire de son préjudice. La loi fixe l'indemnité forfaitaire pour le préjudice moral et matériel à trois mois de rémunération brute. Le forfait est porté à six mois de rémunération brute dans les 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. »

La rémunération mensuelle brute servant de base à la fixation du montant forfaitaire est cependant plafonnée au montant mentionné à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze (article 32*decies*, § 1/1, alinéa 5).

2.

En l'espèce, le harcèlement moral étant établi, a droit, à charge de à l'indemnisation forfaitaire prévue par la loi.

C'est à juste titre qu'elle réclame le forfait de six mois de rémunération en raison de la gravité des faits.

La cour reconnaît la gravité des faits en raison des circonstances suivantes, déjà explicitées ci-dessus :

- le refus de de prendre en considération la volonté légitime clairement exprimée par
- la culpabilisation de la victime par l'auteur des faits
- la conscience, à partir du mois de juin 2019, du fait que madame se sent intimidée et offensée par son comportement et la persistance de malgré cette prise de conscience
- la gravité des conséquences subies par : la perte de son emploi et une incapacité de travail de longue durée.

Le plafond de rémunération prévu par l'article 32*decies*, § 1/1, alinéa 5, de la loi doit être appliqué. La rémunération de base pour le calcul de l'indemnité forfaitaire est donc de



36.441,12 euros. [REDACTED] doit par conséquent être condamné à payer à madame [REDACTED] une indemnité forfaitaire de 18.220,56 euros.

3.

La cour ne retient pas l'argumentation de [REDACTED] selon laquelle madame [REDACTED] a déjà été indemnisée par l'ASBL R. du préjudice découlant du harcèlement moral, en exécution de la convention de transaction qu'elles ont conclue à l'issue de la médiation.

En effet, l'indemnité de 9.000 euros brut payée par l'ASBL [REDACTED] à [REDACTED] a été qualifiée par les parties à la convention de transaction d'indemnité de rupture transactionnelle couvrant une période de 9 semaines et 5 jours. Cette qualification apparaît conforme aux éléments du dossier, sachant que le contrat de travail de [REDACTED] a été rompu de manière précipitée, sans préavis ni indemnité, dans les circonstances décrites ci-dessus. [REDACTED] réclamait à l'ASBL une indemnité correspondant à 11 semaines de rémunération. La transaction fait état de la procédure diligentée par [REDACTED] contre [REDACTED] pour cause de harcèlement sexuel au travail. L'indemnité de rupture transactionnelle payée par l'ASBL à [REDACTED] est donc destinée à indemniser le préjudice matériel et moral causé par la rupture de son contrat de travail. Elle ne couvre pas le préjudice causé par le harcèlement moral commis par [REDACTED].

Ces indemnités couvrant des préjudices différents, elles peuvent être cumulées.

4. Les dépens

[REDACTED] doit payer à [REDACTED] à 1.540 euros + 1.726,74 euros à titre d'indemnité de procédure.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

En vertu de l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, la partie qui perd le procès doit être condamnée aux dépens. L'alinéa 4 permet au juge de compenser les dépens entre les parties dans la mesure qu'il apprécie, si les parties échouent respectivement sur quelque question litigieuse.

Les dépens comprennent l'indemnité de procédure, qui constitue une intervention forfaitaire dans les frais d'avocat de la partie gagnante. Le montant de cette indemnité est fixé par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire en fonction du montant de la demande.

En l'espèce, le montant de la demande est de 20.152,38 euros. [REDACTED] ne conteste cependant pas que l'indemnité maximale à laquelle elle peut prétendre doit être



plafonnée à 18.220,56 euros par application de l'article 32*decies*, § 1/1, alinéa 5, de la loi. Elle n'a pas pour autant formellement réduit le montant de sa demande.

La cour considère que le litige porte en réalité sur un montant de 18.220,56 euros, ou à tout le moins que [REDACTED] obtient gain de cause sur le plafonnement du montant de l'indemnité forfaitaire pour harcèlement moral au travail.

En conséquence, la cour fixe l'indemnité de procédure qui revient à [REDACTED] à 1.540 euros pour la première instance et à 1.726,74 euros pour l'instance d'appel.

[REDACTED] est également redevable de la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne à raison de 20 euros pour la première instance et 22 euros pour l'instance d'appel.

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel principal de [REDACTED] recevable, mais non fondé, sauf en ce qu'il porte sur le plafonnement du montant de l'indemnité forfaitaire de six mois de rémunération.

La cour confirme le jugement attaqué en ce qu'il a constaté que [REDACTED] a fait l'objet de harcèlement moral de la part de monsieur [REDACTED] et a condamné monsieur [REDACTED] à payer à madame [REDACTED] une indemnité forfaitaire de six mois de rémunération.

La cour réforme le montant de l'indemnité forfaitaire fixé par le tribunal (20.152,38 euros) et, statuant à nouveau, fixe le montant de l'indemnité forfaitaire à 18.220,56 euros, à majorer des intérêts aux taux légaux à dater de la notification de la requête contradictoire.

La cour déclare l'appel incident de madame [REDACTED] concernant la reconnaissance d'un harcèlement sexuel non fondé et l'en déboute.

La cour confirme la condamnation de monsieur [REDACTED] aux dépens de la première instance, mais réforme le jugement attaqué quant au montant de l'indemnité de procédure.

La cour condamne monsieur [REDACTED] aux dépens de l'instance d'appel.

Les dépens des deux instances sont liquidés comme suit :

- indemnité de procédure de première instance : 1.540 euros à payer par [REDACTED]



- contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne pour la première instance : 20 euros à rembourser par [REDACTED]
- indemnité de procédure d'appel : 1.726,74 euros à payer par [REDACTED] à [REDACTED]
- contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne pour l'instance d'appel : 22 euros, déjà payés par [REDACTED]

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. B , présidente de chambre,
F. D , conseiller social au titre d'employeur,
B. M , conseiller social au titre d'employé,
Assistés de I. M , greffière

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 24 novembre 2025, où étaient présentes :

F. B , présidente de chambre,
I. M , greffière

PAGE 01-00004627&17-0023-0023-01-01-4

