



Numéro du répertoire 2019 /
R.G. Trib. Trav. 15/4237
Date du prononcé 18 janvier 2019
Numéro du rôle 2017/AL/523
En cause de : B. C. C/ C. C. SPF Finances

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3-G

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - violence et harcèlement au travail

(+) Harcèlement moral

Plainte d'une employée contractuelle du SPF Finances contre son Chef hiérarchique

- Définition
- Preuve d'une atteinte individuelle à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique
- Réparation
- Responsabilité de l'Etat SPF Finances en relation avec les faits et leur prévention
- Règlement des conséquences d'un harcèlement selon les prescriptions spécifiques de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, et du Code bien-être, lesquelles se distinguent d'une procédure disciplinaire contre le fonctionnaire responsable et d'une tentative de reconnaissance d'un accident du travail subi par un agent contractuel, ensuite d'un choc émotionnel.

Articles 32 *ter*, 32 *undecies* et 32 *decies* de la loi du 4 août 1996 avant leur modification par la loi du 28 février 2014.

Loi du 10 février 2003 (articles 2 et 3) relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques.

Articles 1382 et 1384 du Code civil.

EN CAUSE :

Madame C. B., domiciliée à

Partie appelante,

désignée dans cet arrêt par ses initiales Madame C.B.

comparaissant en personne et assistée par Maître Gaëlle JACQUEMART qui remplace Maître Jacques DE BOECK, avocat à 4000 LIEGE, Avenue Rogier, 17

CONTRE :

1. **Monsieur C. C.**, domicilié à

Première partie intimée,

désignée dans cet arrêt par ses initiales Monsieur C.C.

comparaissant par Maître José MAUSEN, avocat à 4000 LIEGE, Rue de l'Académie, 73

2. **ETAT BELGE, Service Public Fédéral FINANCES**, représenté par le ministre des finances, dont les bureaux sont établis à 1030 BRUXELLES, Boulevard du Roi Albert II, 33,

Deuxième partie intimée,

comparaissant par Maître Mathilde RENTMEISTER qui remplace Maître Isabelle TASSET, avocate à 4020 LIEGE, Quai Marcellis 4/011.



INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 21 septembre 2018, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 15 juin 2017 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 9e Chambre (R.G.15/4237) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 1er septembre 2017 et notifiée aux parties intimées par pli judiciaire le 4 septembre 2017 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 20 septembre 2017 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 21 septembre 2018 ;
- les conclusions principales, conclusions de synthèse et ultimes conclusions de synthèse de L'Etat belge, remises au greffe de la Cour respectivement les 15 novembre 2017, 20 mars et 24 juillet 2018 ;
- les conclusions principales, conclusions additionnelles et de synthèse et conclusions de synthèse de Monsieur C.C., remises au greffe de la Cour respectivement les 20 novembre 2017, 27 mars et 6 août 2018 ;
- les conclusions principales d'appel et conclusions de synthèse de la partie appelante Madame C.B., remises au greffe de la Cour respectivement les 22 janvier et 4 juin 2018 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante remis au greffe de la cour le 13 juillet 2018, celui de la partie intimée Monsieur C.C. remis au greffe de la cour le 19 septembre 2018 et la pièce de l'appelante déposée à l'audience du 21 septembre 2018.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 21 septembre 2018.

Le ministère public a déposé son avis écrit, rédigé par Madame Corinne LESCART, Substitut général, au greffe de la cour le 2 novembre 2018 et il a été communiqué aux conseils des parties le 5 novembre 2018.

La partie appelante a répliqué à cet avis par conclusions remises au greffe de la cour le 22 novembre 2018.

La partie intimée Monsieur C.C. a répliqué à cet avis par conclusions remises au greffe de la cour le 22 novembre 2018.

Les débats étant clôturés, la cause a été prise en délibéré.

1. L'OBJET DU LITIGE DONT LA COUR EST SAISIE

Après avoir introduit le 29 novembre 2013, une plainte pour harcèlement ou violence morale au travail, auprès de la conseillère en prévention psychosociale du Service interne de prévention et de protection au travail du SPF Finances, Madame C.B. demande que la cour du travail de Liège déclare recevable son appel contre le jugement rendu le 15 juin 2017 par le tribunal du travail de Liège, division Liège.

Elle demande que ce jugement soit réformé et que :

- A titre principal : Monsieur C.C. et l'Etat belge soient condamnés solidairement et *in solidum* au paiement de dommages-intérêts calculés sur la base de six mois de rémunération brute, correspondant à 6 x 2.701,25 € soit 16.207,50 € à majorer des intérêts judiciaires.
- A titre subsidiaire : Monsieur C.C. et l'Etat belge soient condamnés solidairement et *in solidum* au paiement de dommages-intérêts calculés au montant provisionnel de 19.021,24 € à majorer des intérêts compensatoire au taux légal depuis le 14 octobre 2013, puis des intérêts judiciaires.
- A titre infiniment subsidiaire : Madame C.B. soit autorisée à rapporter par toutes voies de droit : témoignages compris, la preuve des 25 faits décrits dans sa plainte déposée entre les mains du conseiller en prévention psychosociale, et encore la preuve qu'elle a indiqué à plusieurs reprises à Monsieur C.C. que son comportement à son égard était inadéquat et non souhaité.
- Monsieur C.C. et l'Etat belge soient condamnés solidairement et *in solidum* aux entiers dépens des deux instances.

2. LE JUGEMENT RENDU LE 15 JUIN 2017 PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

Par sa requête introduite le 17 juillet 2015 devant le tribunal du travail de Liège, Madame C.B. avait sollicité la condamnation solidaire et *in solidum* de Monsieur C.C. et de l'Etat belge, au paiement d'une somme de 16.207, 50 €, correspondant à six mois de rémunération, par application de l'article 32 *tredecies* de la loi du 4 août 1996. A titre subsidiaire, la demande de condamnation a pour objet le même montant, mais à titre provisionnel, à titre de dommages-intérêts, en réparation du préjudice que Madame C.B. estime avoir subi suite aux faits de harcèlement moral au travail ou de violence au travail commis par Monsieur C.B.

De l'avis conforme du magistrat de l'auditorat du travail donné le 3 avril 2017, le tribunal du travail de Liège, division Liège (9^{ième} chambre - R.G. 15/4237) a jugé non fondée la demande de Madame C.B. au motif notamment qu'elle n'a pas été personnellement harcelée.

Dans ses motifs, le tribunal met en évidence l'inadéquation du comportement de Monsieur C.C., et encore le caractère inacceptable de son management, bien que « assez légèrement sanctionné », alors qu'il a créé une atmosphère de tensions sexuelles à l'égard de certaines collaboratrices et de certaines contribuables.

Cependant, bien que Madame C.B. fut à l'occasion témoin des comportements de Monsieur C.C., dont les propos furent de nature obscène ainsi que le mit en évidence le magistrat de l'auditorat du travail, elle ne démontre pas en avoir été la victime. Un harcèlement sexuel n'est donc pas retenu.

En son avis le magistrat de l'auditorat du travail avait considéré ne constater ni harcèlement moral, ni harcèlement sexuel, ni violence au travail sur la personne de Madame C.B. après avoir insisté sur :

- L'absence d'injures à l'adresse de Madame C.B.
- L'absence d'un objectif de déstabilisation de celle-ci.
- L'absence de visée personnelle sur Madame C.B.
- L'absence de récurrence des propos dénigrants
- Le fait unique d'une intervention de Monsieur C.C. dans les dossiers gérés par Madame C.B. et du déménagement de son bureau.

3. LA RECEVABILITE DE L'APPEL.

Le jugement dont appel a été notifié le 19 juin 2017, en application de l'article 792 al.2 et 3 du Code judiciaire.

Cette notification est erronée, car le jugement concerne un litige en matière de harcèlement non visé par les articles 792 al.2 et 3 et 704 par.2 du Code judiciaire.

A défaut d'une signification conforme à l'article 79 de la loi du 4 août 1996, le délai d'appel n'a pas pris cours.

L'appel est donc recevable, ainsi que le précise le magistrat du ministère public, ce qu'aucune partie en litige ne conteste.

4. EXPOSE DES FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE.

Madame C.B. a été assistante administrative contractuelle occupée par le SPF Finances entre 1992 et 2018. Le contrat de travail de Madame C.B. a été rompu le 10 avril 2018, sans préavis ni indemnité, en raison de la faute grave qui lui a été reprochée, dans un contexte totalement distinct¹ à l'objet du litige dont la cour est saisie. Il lui est reproché d'avoir consulté le dossier fiscal d'un tiers, dans un cadre strictement professionnel, pour aider le contribuable concerné.

Monsieur C.C. fut le supérieur hiérarchique de Madame C.B., en sa qualité d'inspecteur principal statutaire, ayant la responsabilité de chef de service au contrôle de l'impôt des personnes physiques de Liège 2.

Ils se connaissent dans le cadre professionnel depuis 1992.

Aucune autre relation que professionnelle n'est établie entre Madame C.B. et Monsieur C.C., bien que celui-ci ait considéré que cette collaboratrice était sa « *copine-confidente* »². Madame C.B. le nie³.

En outre, elle insiste sur la circonstance qu'elle a notifié verbalement à plusieurs reprises qu'elle ne souhaitait pas être sa confidente, et que les informations ou les attitudes de Monsieur C.C. la mettait mal à l'aise⁴.

Madame C.B. a déposé le 29 novembre 2013 une plainte motivée pour des faits qualifiés de harcèlement moral et sexuel sur son lieu de travail, ces faits se situant entre 2008 et 2013.

¹ En ce sens l'argumentation du SPF Finances (page 15 de ses ultimes conclusions).

² Point 1, page 2 des conclusions d'appel additionnelles et de synthèse de la partie intimée Monsieur C.C.

³ Point IV.1. des conclusions de synthèse d'appel de la partie appelante faisant référence à son dossier (pièces 1 à 5 de la sous farde VIII)

⁴ Point IV.1. des conclusions de synthèse d'appel de la partie appelante faisant référence à son dossier (pièces 6 et 7 de la sous farde VIII)

Les faits suivants sont visés dans la plainte, la cour mettant en évidence la chronologie des événements soumis à la conseillère en prévention psychosociale, par la plainte motivée du 29 novembre 2013.

Il s'agit des faits visés par Madame C.B. dans ses conclusions de synthèse d'appel⁵ et rapportés par elle comme suit :

- 1. A plusieurs reprises, la relation explicite par Monsieur C.C. de sa vie privée et sexuelle, en relation avec certaines pratiques, précisées avec obscénité et vulgarité, concernant ses relations féminines.
- 2. A plusieurs reprises, la relation de ses frustrations provoquées par le refus de soumission d'une collègue de Madame C.B.
- 3. L'insistance régulière pour une relation intime avec la sœur de Madame C.B., intervenant dans la sphère de la vie privée et personnelle, cherchant à faire de Madame C.B. une entremetteuse, et utilisant les extraits du Registre national pour examiner les composantes du ménage de cette proche parente.
- 4. L'expression ambiguë d'envies insistantes et déplacées vis-à-vis de Madame C.B. pour des massages.
- 5. Une alternance de moments charmeurs et d'attitudes charmantes avec un autoritarisme sexiste, voire misogyne, dénigrant les agents contractuels.
- 6. Une déstabilisation de Madame C.B. par le retrait de dossiers, sans raison cohérente, les dossiers cités concernant des contribuables féminins suscitant la convoitise de Monsieur C.C. En cas « d'infortune », Madame C.B. devait reprendre la gestion du dossier avec l'objectif de pénaliser la personne récalcitrante.
- 7. Un abus de position hiérarchique pour faire commettre des irrégularités par ses subordonnés, dont Madame C.B., pour l'insulter, la dénigrer et la menacer lorsqu'elle refusait de mentir au supérieur hiérarchique de Monsieur C.C.
- 8. Des menaces de représailles, notamment en refusant l'octroi de congés antérieurement planifiés entre les agents.
- 9. Une fouille du bureau de Madame C.B. pour tenter de trouver le mot de passe de son ordinateur.
- 10. La décision de déménager de son bureau, certaines armoires, en mettant Madame C.B. devant le fait accompli le 14 octobre 2013, avec la conséquence d'un désordre, de déclasserment de sa documentation personnelle, de la disparition des repères méthodologiques que Madame C.B. avait mis en place durant les cinq années

⁵ Point IV.1 des conclusions de synthèse d'appel de la partie appelante.

de son affectation dans le service dirigé par Monsieur C.C. Ce fait provoqua émotion et désarroi profond, Madame C.B. étant déstabilisée et profondément affectée.

Le SPF Finances, Service d'encadrement « Personnel et Organisation », estima que les faits survenus le 14 octobre 2013 était un accident du travail. Il fut déclaré tel. L'Administration de l'expertise médicale MEDEX considéra après deux expertises que ce n'était pas un accident de travail, en l'absence de lésion sauf celles dues à l'état interne de la victime⁶.

Le litige a pour objet de qualifier le comportement de Monsieur C.C. vis-à-vis de Madame C.B.⁷, laquelle en est incontestablement préjudiciée par une atteinte récalcitrante de sa santé, tant au niveau physique que sur le plan psychique. Plusieurs médecins et une psychologue en attestent⁸.

Les faits survenus le 14 octobre 2013 eurent pour conséquence une incapacité de travail provoquée par une décompensation dépressive avec somatisation, apparaissant selon le Docteur MARGANNE comme étant une réaction à une situation de harcèlement. Cet avis médical fait suite à un long examen clinique.

Les atteintes à la santé sont plurielles : fatigue nerveuse, insomnies, épuisement, angoisses, irritabilité, accès de larmes, torticolis, plaques sèches sur le corps, aménorrhée.

L'incapacité de travail de Madame C.B. fut deux fois contrôlées – soit le 16 et le 30 octobre 2013 à l'initiative de Monsieur C.C. L'incapacité a toujours été confirmée.

L'action disciplinaire entreprise ensuite d'une demande de mutation temporaire formulée le 19 novembre 2013 par le Directeur régional a.i., à l'encontre de Monsieur C.C. a eu pour ultime conséquence un rappel à l'ordre notifié le 4 juin 2014.

Il avait été au préalable déplacé par une mesure d'ordre du 27 janvier 2014, correspondant à un changement de service conformément aux options privilégiées par ce fonctionnaire reconnu fautif, dans la mesure des motifs adoptés par le comité de gestion du SPF Finances.

5. LE DROIT APPLICABLE

Le droit applicable est celui de l'article 32 ter⁹ de la loi du 4 août 1996 dans sa rédaction en vigueur avant sa modification par la loi du 28 février 2014, avec effet au 1^{er} septembre 2014.

⁶ Sous-farde IV du dossier de la partie appelante.

⁷ Point I.3 des conclusions de synthèse d'appel de la partie appelante.

⁸ Sous-fardes IV à VI du dossier de la partie appelante

⁹ Harcèlement moral au travail : 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

Il est donc rappelé que le harcèlement moral au travail est constitué de plusieurs conduites abusives similaires ou différentes qui ont pour objet ou comme effet (selon que l'auteur agit de façon intentionnelle ou non) :

- de porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne
- de mettre en péril l'emploi de cette personne
- de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant

Pour être considérées comme du harcèlement, ces conduites doivent être abusives et se produire pendant un certain temps. Elles se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux.

Le harcèlement sexuel au travail désigne tout comportement non désiré à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce type de harcèlement peut se manifester sous différentes formes, tant physiques que verbales.

La violence au travail est une situation où une personne est menacée ou agressée, psychologiquement ou physiquement, au travail. Elle se traduit principalement par des comportements d'agression physique ou d'agression verbale.

Pour ce qui concerne le droit de la preuve, il faut se référer à l'article 32 *undecies* de la loi précitée, exigeant que la personne qui justifie d'un intérêt, établisse devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence ou la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail.

La charge de la preuve que cela ne serait pas incombé à l'adversaire Monsieur C.C. de la travailleuse plaignante, Madame C.B.

Quant à l'indemnisation, l'article 32 *decies* de la loi précitée autorise toute personne qui a un intérêt à demander l'octroi de dommages et intérêts.

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 (Loi du 10 janvier 2007, art. 4, b)

6. L'AVIS DU MAGISTRAT DE L'AUDITORAT GENERAL PRES LA COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

Après avoir rappelé la norme applicable à la résolution du litige, le magistrat de l'Auditorat général relève que Madame C.B. n'a pas été directement visée par les propos et les comportements que la conseillère en prévention psychosociale a estimé être établis et inadéquats.

Toutefois, cette circonstance est indifférente dans la mesure où Monsieur C.C. a créé et imposé à Madame C.B. un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, se manifestant notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Il est fait référence à un récent arrêt rendu le 11 octobre 2018 par la cour d'appel de Liège siégeant en matière pénale¹⁰.

Concernant l'Etat belge, le magistrat de l'auditorat général est d'avis qu'il doit être mis hors cause, et qu'il n'y a pas de grief à lui adresser, en raison de la procédure diligentée au sein de son service interne de prévention et de protection au travail, et encore vu les mesures prises ensuite de la procédure disciplinaire diligentée contre Monsieur C.C., ensuite de la plainte d'autres agents du SPF Finances, reprochant des griefs similaires à ceux repris dans la plainte en harcèlement.

Concernant Monsieur C.C. , sa responsabilité est engagée personnellement par application de l'article 2 de la loi du 10 février 2003, en raison de sa faute lourde, car même si elle ne fut pas intentionnelle, elle fut à ce point grossière et démesurée, qu'elle est inexcusable.

Il est dès lors tenu à un dédommagement sur la base de l'article 1382 du Code civil, car le forfait prévu par l'article 32 *decies* par. 1^{er}, al.2, tel qu'il résulte de la loi du 28 mars 2014 ne lui est pas applicable, puisque cette disposition est en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2014. Or, les faits ont cessé avant cette date.

7. EXAMEN DU FONDEMENT DE L'APPEL CONCERNANT LES FAITS DE HARCELEMENT IMPUTE PAR MADAME C.B. A MONSIEUR C.C.

7.1. Observations préliminaires

¹⁰ Liège, 6^{ème} ch., 11 octobre 2018, P752, Notice 2018/SO/1, répertoire 2018/2707

La cour n'est pas compétente pour apprécier la qualité du travail de Monsieur C.C. pour ce qui concerne la gestion des dossiers relevant de son service.

La procédure disciplinaire relève d'autres instances, lesquelles ont été averties par le rapport circonstancié établi par la conseillère en prévention psychosociale du Service interne pour la prévention et la protection au travail, à la suite de la plainte motivée déposée par Madame C.B., exprimant que des faits « *témoignent d'une absence de respect du code de déontologie notamment au niveau de la loyauté, de l'impartialité, des rapports avec ses collaborateurs, ou du secret professionnel* », ces faits n'érigeant pas en exemple en matière de déontologie!

Simultanément, l'action disciplinaire a un objet qui ne correspond pas à vérifier ce dont la cour est saisie : la réalité de faits éventuellement constitutifs de harcèlement faisant l'objet de la plainte. Dans le cadre de cette action disciplinaire, deux faits ont été retenus par le Comité de gestion, mais les arguments contraires des parties sur cette action sont indifférents¹¹.

7.2. Les faits retenus et examinés par la cour

L'appréciation de la cour ne se fonde pas sur les faits relatifs à l'assistance qui était requise lors de l'incident de santé de Madame V., survenu durant les heures de travail.

Les faits retenus par la cour sont examinés en tenant compte des contestations de Monsieur B.C. et du rapport de la conseillère en prévention psychosociale du Service interne, ainsi que de toutes les pièces déposées par les parties, ensuite de l'instruction contradictoire de la cause.

L'analyse des 25 faits faisant l'objet de la plainte motivée de Madame C.B.¹² et commentés par Monsieur C.C.¹³, sont ordonnés dans les motifs de cet arrêt, en relation avec le rapport du conseiller en prévention psychosocial.

7.2.1. La relation avec les contribuables

7.2.1.A. Faits se situant en 2010¹⁴ dans le cadre du contrôle d'une contribuable.

Constatant la précision des investigations de Madame le conseiller en prévention psychosociale, et vu les arguments des parties, les faits sont controversés en dépit d'indices

¹¹ Point 11 c, page 8 des conclusions d'appel additionnelles et de synthèse de la partie intimée Monsieur C.C.

¹² Pièce I.1 du dossier de la partie appelante.

¹³ Pièce 2.2. du dossier de la partie intimée.

¹⁴ Page 3 du rapport du conseiller en prévention-charge psychosociale

confirmés par plusieurs témoins cités par Madame C.B. et dont les attestations sont déposées dans son dossier¹⁵.

7.2.1.B. Faits du 30 août 2011 dans le cadre de la détermination des frais à renseigner dans une déclaration fiscale d'une contribuable

Le conseiller en prévention psychosociale met en évidence que plusieurs agents entendus mettent en évidence que Monsieur C.C. accorde des avantages aux contribuables de sexe féminin qui lui plaisent physiquement, mais il devient intransigeant si la personne refuse ses avances. Le grief n'est pas un fait isolé et il est dénoncé par plusieurs.

Le conseiller en prévention psychosociale met en évidence des constatations en ce sens, sans ériger celles-ci en défaillances d'application des règles de droit fiscal¹⁶.

La régularité juridique d'un contrôle fiscal ne certifie évidemment pas sa vertueuse genèse...

7.2.2. L'immixtion de la vie privée de Monsieur C.C. dans ses devoirs professionnels

Monsieur C.C. ne conteste pas les confidences faites à Madame C.B. estimant que celle-ci était sa « *copine-confidente* ».

Monsieur C.C. affirme insister sur le respect qu'il porte aux femmes.

Malgré cette protestation d'honorabilité, il précise cependant s'être excusé....ne contestant donc pas que Madame C.B. avait fait part à des membres de la ligne hiérarchique que Monsieur C.C. allait trop loin dans ses confidences.

Si certaines attitudes perverses sont contestées¹⁷, le fait de les avoir évoquées n'est pas approprié dans le cadre d'une relation hiérarchique, selon le rapport du conseiller en prévention charge psychosociale¹⁸.

Monsieur C.C. met en évidence avoir été rappelé à l'ordre depuis « *deux ans* » et s'être abstenu ensuite de donner les détails de sa vie privée, sans contester la réalité peu amène du contenu de ses communications téléphoniques privées destinées à d'autres, utilisant abusivement les moyens de communication d'un service public, durant les heures de travail, sans égard aucun pour les involontaires auditeurs de ses grossiers excès verbaux.

¹⁵ Farde II du dossier de Madame C.B.

¹⁶ Pages 4 et 5 du rapport du conseiller en prévention psychosociale.

¹⁷ A titre d'exemple, le fait 5 commenté dans ses déclarations (pièce 2.2. de son dossier) : fort peu explicite en revendiquant « *sa vie privée* » pour contredire les détails rapportés par Madame C.B., il semble bien qu'il présente à celle-ci « *une compagne* »

¹⁸ Page 6 du rapport du conseiller en prévention-psychosociale.

Il ne conteste pas l'expérience grivoise « *du pain au chocolat* »....Monsieur C.C. se croyant autorisé à la narrer à « *sa copine-confidente* ».

Le conseiller en prévention relève la convergence des griefs rapportés par plusieurs personnes sur les attitudes déplacées de Monsieur C.C., se répandant « *haut et fort* », grossièrement sur sa vie privée sur son lieu de travail, abusant de la téléphonie.

Le conseiller en prévention psychosociale relève la transgression du Code de déontologie et le manque de respect vis-à-vis du rappel à l'ordre antérieur de la hiérarchie¹⁹....car les personnes s'en plaignant eurent dû signifier à celle-ci que le comportement de leur chef dérangeait.

Ils bravèrent ainsi le climat autoritaire qu'il faisait régner en alternant séduction, menace, pression (...), ceci résultant des déclarations faites par les agents dont les constatations convergentes sont déposées dans le dossier de Madame C.B.

Le conseiller en prévention constate l'exercice par Monsieur C.C. de moyens de pression sur ses collaborateurs, en transgressant les limites de ses compétences (notamment quant à l'octroi des congés) et en faisant intervenir sa vie privée dans sa gestion²⁰.

Celle-ci ne se distinguait pas par une élémentaire délicatesse, ainsi que l'établit notamment l'incident du déménagement – sans égard pour la continuité du service²¹ - ce qui provoqua un malaise tel que le SPF Finances estima que Madame C.B. avait été victime d'un accident de travail²².

Il est établi que Monsieur C.C. fut insistant pour établir une liaison (amicale selon lui) avec la sœur de Madame C.B.²³

7.2.3. Observations conclusives : la preuve de six circonstances

Il résulte certainement du rapport du conseiller en prévention psychosociale que la cour peut retenir comme établis les six circonstances suivantes dont l'inventaire suit, au terme d'un examen intégrant tout ce que Monsieur C.C. conteste²⁴ :

- **Premièrement : la transgression de la déontologie s'imposant à un responsable d'un service de la fonction publique** : La répétition de comportements contraires à la déontologie. Ses transgressions de la déontologie sont relevées à plusieurs reprises²⁵. La réalité d'une gestion par Monsieur C.C. de son service en faisant anormalement

¹⁹ Idem

²⁰ Page 9 du rapport du conseiller en prévention

²¹ Page 11 du rapport du conseiller en prévention

²² Sous-farde V du dossier du SPF Finances

²³ Page 9 du rapport du conseiller en prévention

²⁴ Notamment l'incident du 25 juin 2013 (page 8 du rapport du conseiller en prévention)

²⁵ Pages 6,9 ,11,12 (...) du rapport du conseiller en prévention

intervenir sa vie privée est certaine. Il le reconnut d'ailleurs en s'engageant même à suivre – sans autre précision - une thérapie pour réapprendre à scinder sa vie professionnelle et sa vie privée, après avoir reconnu qu'il réalisait que ses comportements et expressions furent inadéquats²⁶. Monsieur C.C. ne peut donc contester l'anormalité et la gravité de ses travers gestionnaires et relationnels avec les agents sur lesquels il avait autorité. Les transgressions à la normalité gestionnaire sont certainement mises en évidence par le conseiller en prévention psychosociale, sur la base d'une concordance des informations reçues.

- **Deuxièmement : la persistance de comportements indésirables malgré les doléances de ses subordonnés et de Madame C.B. en particulier:** Des comportements répétés et persistant en dépit d'un rappel à l'ordre, ce qui signifie qu'il y avait des doléances formulées par les agents travaillant dans son service. L'attestation établie sur la base de l'article 961/2 du Code judiciaire par Monsieur B.P., collègue de Monsieur C.C., vise à certifier la correction du comportement de celui-ci, « depuis le 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 6 juillet 2018 »²⁷, soit bien après les faits relatifs à la plainte pour harcèlement de Madame C.B. et de ses deux collègues.
- **Troisièmement : une gestion préjudiciable aux agents de son service administratif :** Monsieur C.C. usa abusivement de ses prérogatives hiérarchiques, en excédant ses compétences, en divisant pour « mieux régner », en tenant parfois des propos déplacés ou ambigus sur les femmes (notamment pour celles qui ont des enfants ou qui privilégient leur vie privée)²⁸. Cette gestion ayant pour effet une mauvaise ambiance, un climat de peur et d'insécurité, résultant de ses agissements et de ses propos. Ceux-ci n'ont pas leur place dans le milieu de travail, selon le « Team intégrité » du Service d'encadrement Personnel et Organisation du SPF Finances²⁹. Monsieur C.C. s'opposa à ce constat et à la sanction d'un déplacement³⁰, pour des motifs de droit et de fait, bien que la cour constate que le conseiller en prévention psychosociale constate certainement une gestion inappropriée et des manquements à la déontologie.
- **Quatrièmement : des relations empreintes d'excès et de convoitises sexuelles :** La convergence des griefs de nombreuses personnes³¹ sur les excès de Monsieur C.C., quant à la relation de sa vie privée et quant à l'anomalie de ses modalités autoritaires harcelantes, humiliantes, dégradantes, intimidantes, irrespectueuses de gestion³² ...tant de qualificatifs résultant de la lecture de toutes les attestations³³.

²⁶ Lettre du 19 décembre 2013 de Monsieur C.C. à son Administration (pièce 1/3 de son dossier)

²⁷ Sous farde 6 du dossier de Monsieur C.C.

²⁸ Page 9 du rapport du conseiller en prévention

²⁹ Pièce 1.1 (datée du 4 décembre 2013) du dossier de Monsieur C.C.

³⁰ Pièce 1.2 (datée du 19 décembre 2013) du dossier de Monsieur C.C.

³¹ La sous-farde II du dossier de Madame C.B. contient les accusations et plaintes convergentes de neuf personnes

³² Pages 4, 6,7,9,11 du rapport du conseiller en prévention

L'argument d'un climat de rumeurs est invalidé par la convergence³⁴ des griefs de tous les membres du service dirigé par Monsieur C.C., lequel n'oppose qu'une attestation contraire pour démontrer son amendement en ...2017 et 2018 ! L'indisposition de plusieurs agents se plaignant des confidences et outrances relevant de la vie privée de Monsieur C.C., suscitant le dégoût³⁵, puisque paraissant lui-même fort inspiré par deux personnalités politiques célèbres dont il ferait la « *synthèse* » en se nommant être le BERLU(sconni) SKA(Strauss Kahn) du SPF Finances...³⁶.

- **Cinquièmement : l'accablement particulier et individualisé de Madame C.B.**
Madame C.B. était davantage concernée par le comportement de son supérieur hiérarchique qui l'accable encore du titre dénié par elle de « *copine-confidente* », en dépit du fait qu'il reconnaît qu'elle lui a signifié qu'il allait trop loin, en sorte qu'elle avait dû saisir sa hiérarchie³⁷ puisque Monsieur C.C. transgressait les limites de la bienséance.

- **Sixièmement : les composantes du harcèlement moral vis-à-vis de Madame C.B. :**
Les confusions entre la vie privée et la vie professionnelle de Monsieur C.C., sa propension abusive à se répandre en tenant des propos attentatoires à la dignité des femmes, ses manquements à la déontologie, son management autoritaire, l'accablement de ses collaborateurs – notamment les agents contractuels – sont autant de circonstances cumulatives qui justifient le constat d'une déplorable gestion accablante par Monsieur C.C. du service dont il avait la responsabilité. L'indélicatesse de Monsieur C.C. ne semble toujours pas l'inquiéter totalement sur l'ensemble de ses agissements, puisque selon les arguments qu'il soutint devant le conseiller en prévention psychosociale, il s'étonne encore que Madame C.B. résista à lui permettre une relation « *amicale* »³⁸ avec sa sœur K.B, mariée et mère de famille. Madame C.B. ne pouvait que s'inquiéter de la nature des préférences de son chef hiérarchique avec les femmes qu'il convoitait. Monsieur C.C. fit une utilisation abusive du Registre national vis-à-vis de Madame K.B. Outre un ton accablant dans le cadre d'une gestion abusive, dérangeante, menaçante, la nature des propos assénés par Monsieur C.C. à sa « *copine-confidente* » furent des considérations sexuelles³⁹, obsessionnelles, vulgaires, ambiguës ; ou à tout le moins inconvenantes selon l'autorité disciplinaire qui retint une peine « morale »⁴⁰. Sans que Monsieur C.C. n'établisse ses allégations faisant de Madame C.B. une « *copine-confidente* », cela ne

Pièces 2.2 à 2.4. du dossier de Monsieur C.C. contenant ses déclarations ensuite des plaintes motivées, de trois plaintes, déposées les 29 novembre 2013, 3 décembre 2013 et 5 décembre 2013.

³³ Idem

³⁴ Pièce II.4. contenant l'attestation de Monsieur J-C. B (dossier de Madame C.B.)

³⁵ Pièce II.6 contenant l'attestation de Madame K.B., sœur de Madame C.B. (dossier de Madame C.B.)

³⁶ Pièce II.8 contenant l'attestation de Monsieur P.B. (dossier de Madame C.B.)

³⁷ Page 3, point 6 des déclarations de Monsieur C.C. (pièce 2.2. de son dossier).

³⁸ Page 9 du rapport du conseiller en prévention

³⁹ Exemple :

- point 6 des déclarations de Monsieur C.C. (point 2.2. de son dossier).

⁴⁰ Voir les motifs de la proposition définitive de peine disciplinaire (pièce 3.3. du dossier de Monsieur C.C.)

l'autorisait de toute façon pas à dénaturer ses responsabilités hiérarchiques, en imprégnant de façon récurrente ses relations professionnelles des préférences lubriques de sa vie privée, se prolongeant par des convoitises sur le lieu de sa profession.

7.3. Examen du fondement de l'appel interjeté par Madame C.B. en cela que des faits de harcèlement n'ont pas été reconnus par le tribunal à charge de Monsieur C.C.

7.3.1. Les critères de l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996

Il résulte de l'instruction de la cause que Madame C.B. fut, certes avec d'autres agents du service dirigé par Monsieur C.C., mais également individuellement, l'objet d'un mode de gestion réellement harcelant, aboutissant pour elle à une rupture grave de la capacité de résistance d'une femme qui s'est effondrée psychiquement et physiquement le 14 octobre 2013.

Sur la base des critères légaux la cour retient la réalité de faits constitutifs d'un harcèlement moral au sens de l'article 32 *ter* de la loi du 4 août 1996, la preuve de faits permettant de présumer le harcèlement moral étant rapportée, conformément à l'article 32 *undecies* de la loi précitée, ainsi que le démontre les motifs contenus sous le point 7.2 de cet arrêt car il y eut :

- plusieurs conduit abusives, similaires ou différentes, externes ou internes à l'institution,
- qui se sont produites pendant un certain temps,
- qui ont eu pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la travailleuse Madame C.B. à laquelle la loi du 4 août 1996 est applicable,
- lors de l'exécution du travail de Madame C.B.,
- ayant mis en péril son emploi – ce qui est démontré par l'accident survenu lorsque le seuil de tolérance de Madame C.B. fut dépassé,
- et qui créa un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant s'étant manifesté par des paroles et des actes,
- les conduites abusives furent liées au sexe et aux modalités intimidantes d'un management contraire à la déontologie.

7.3.2. Sur le caractère intentionnel des faits fautifs constatés imputables à Monsieur C.C.

Il importe peu que Monsieur C.C. n'ait pas eu conscience des fautes entachant son comportement, avant qu'il le réalise enfin dans le cadre de la procédure disciplinaire,

puisqu'à ce stade des conséquences de « *son management* » il reconnut avoir pu adopter des comportements ou exprimer des paroles inadéquates⁴¹.

7.3.3. Sur l'identification de la cible de la mauvaise conduite administrative de Monsieur C.C.

La conseillère en prévention psychosociale relève que les débordements verbaux et les comportements de Monsieur C.C. ne furent pas systématiquement dirigés contre Madame C.B., s'agissant d'un « *type de management* » (sic) appliqué à l'ensemble du personnel, d'une mauvaise conduite administrative et d'une attitude peu conforme à ce qui est attendu d'un chef de service, dont l'autorité hiérarchique avait déjà été évoquée auprès de la hiérarchie par des agents actuellement pensionnés.

La conseillère en prévention relève que Madame C.B. et les autres agents plaignants avaient peu dialogué avec Monsieur C.C.. Elle observe encore que sa hiérarchie pourtant partiellement informée n'est pas toujours intervenue au moment adéquat...en sorte que de « *bonne foi* » (sic) Monsieur⁴² C.C. s'est laissé aller à diverses confidences ou attitudes sans percevoir la charge que cela représentait pour ses collaborateurs.

Selon la cour, il est totalement inadéquat de faire le grief aux agents contractuels plaignant de n'avoir que « *peu dialogué* » avec leur chef Monsieur C.C....dont la conseillère en prévention psychosociale relève l'autoritarisme menaçant d'une part, et encore la relative inertie de sa hiérarchie « *partiellement informée* » d'autre part.

Il est en outre constaté par la conseillère en prévention psychosociale que Madame C.B. fut notamment (certes ce ne fut pas systématiquement elle) directement concernée par les débordements et comportements de Monsieur C.C. Elle fut donc individuellement concernée.

La circonstance que d'autres travailleurs(ses) furent également concerné(e)s⁴³, n'invalide en rien le fait que Madame C.B. le fut également, soit de façon plus spécifique et individuelle, étant gratifiée par son chef de « *copine-confidente* », soit dans un cadre général également dénoncé par ses collègues.

La cour juge dès lors non pertinents, les arguments soutenus par Monsieur C.C. lorsqu'il esquive les faits relatifs à ses assiduités et convoitises vis-à-vis de femmes contribuables ou non, dans la mesure où malgré ses dénégations⁴⁴, cela est établi.

⁴¹ Point 3, page 3 des conclusions d'appel additionnelles et de synthèse de la partie intimée Monsieur C.C.

⁴² La partie intimée C.C. relève en particulier ce passage de l'analyse de la conseillère en prévention psychosociale (Point 4, page 5 des conclusions d'appel additionnelles et de synthèse de la partie intimée Monsieur C.C.)

⁴³ Comp, le moyen soutenu sur ce point par le SPF Finances (page 12 de ses ultimes conclusions).

⁴⁴ Point 11 c, page 8 des conclusions d'appel additionnelles et de synthèse de la partie intimée Monsieur C.C.

7.3.4. Sur l'exercice de l'autorité hiérarchique par Monsieur C.C.

La conseillère en prévention psychosociale a précisé les motifs, établissant au niveau de Monsieur C.C., une mauvaise conduite administrative ainsi qu'une attitude peu conforme à ce qui est attendu d'un chef de service, dont l'exercice de l'autorité avait déjà été évoqué auprès de la hiérarchie par des agents actuellement pensionnés.

Il n'y a aucun indice qui permettrait de considérer que Madame C.B. fut pour partie, même minime, responsable d'un conflit entre personnes, tandis que Monsieur C.C. exerçait unilatéralement ses prérogatives d'une mauvaise manière, abusant de son positionnement administratif, sans égard à la bienséance, et au mépris certain d'une élémentaire déontologie.

Il est pertinent de retenir que Monsieur C.C. exerçait de façon dominante ses prérogatives, soumettant la travailleuse dominée Madame C.B. à des atteintes irrespectueuses à sa condition de femme, ceci étant le résultat de sa conception de ses relations avec les femmes en général, et de ses multiples convoitises vis-à-vis d'autres femmes réduites à leurs apparences...ce qui fut aussi pour partie et à plusieurs reprises le cas pour Madame C.B., pour la sœur de celle-ci, Madame K.B, mais certes aussi pour d'autres personnes, discréditées dès lors qu'il y a avait refus.

7.3.5. Sur les conséquences préjudiciables

La conseillère en prévention psychosociale constate certainement que les éléments se sont accumulés et ont créé chez Madame C.B. une charge psychosociale importante, l'empêchant de poursuivre dans ces conditions de travail et collaborer sereinement avec Mr C.C.

Le fait d'un choc émotionnel constaté le 14 octobre 2013 est certain. Il entraîna une incapacité de travail⁴⁵.

7.4. Conclusions

La cour constate que les faits justifient qu'ils soient qualifiés de harcèlement moral, ayant duré plusieurs années, ainsi que l'estima le 19 novembre 2013 Monsieur le Conseiller – Directeur général a.i., après que trois personnes « *aient brisé le silence* ». Ce responsable hiérarchique estima adéquat que Monsieur C.C. n'assume plus la direction d'un service⁴⁶.

⁴⁵ Voir les motifs contenus sous le point 8 infra.

⁴⁶ Pièce 3/1 du dossier de Monsieur C.C.

L'ensemble des personnes travaillant dans le service de Monsieur C.C. ont dénoncé son harcèlement, mettant en évidence l'accablement subi par Madame C.B. jusqu'à ce que les limites de sa résistance fussent dépassées par un climat incessant d'atteintes déstabilisantes, dégradant le lieu de travail de celle-ci.

Il ne peut être permis d'imposer à quiconque des propos licencieux, certainement pas à plusieurs personnes dont Madame C.B. travaillant dans le service dont il avait la responsabilité.

Reprochant gravement à plusieurs de ses collaboratrices de protéger leurs vies privées et de les distinguer de leurs vies professionnelles, Monsieur C.C. semble n'avoir jamais eu quant à lui, durant la période en litige, la capacité de dégager lui-même ses devoirs et ses responsabilités professionnelles de sa vie privée, imposant dans le cadre d'une autorité hiérarchique singulièrement et gravement imparfaite, la relation de ses échecs, de ses aventures et de l'expression outrancière et vulgaire de ses orientations sexuelles à des agents de son service.

Il ne se soucia pas des limites de la bienséance, ni du respect dû à l'honorabilité, à l'éducation, à la sensibilité, à la réserve, au seuil de tolérance, en se répandant dans une vantarde propension d'envahir le temps de travail de ses collaboratrices, par ses propos lubriques et ses sautes d'humeur, sans aucune préoccupation de l'accablement, du dégoût, puis des effets à court ou moyen terme.

Les plaintes de Madame C.B. ne peuvent se réduire à une appréciation qui lui serait subjective.

Paraissant fort imbu des prérogatives lui confiées par son Administration, et incapable de maîtriser ses propres confusions, Monsieur C.C. démontre avoir à plusieurs reprises et sur une longue période manqué de respect, ne cessant d'imposer des mots odieux, prenant ainsi le risque compréhensible que les femmes se sentent réduites à des objets pour ses « plans », ou pour n'avoir pu assouvir ses pratiques, assénant des termes grossiers proférés haut et fort au téléphone, durant ses heures de travail, à l'encontre de la personne dont il se sépara ou qui le quitta.

D'une part, il est certain que Madame C.B. fut directement concernée par son comportement harcelant, en tant que femme blessée dans une sensibilité digne, n'ayant pas à subir les propos des transgressions soutenues par son chef vis-à-vis d'autres femmes.

D'autre part, il est tout aussi certain que Madame C.B. fut personnellement concernée lorsque Monsieur C.C. lui imposait ses excès délirant concernant certaines de ses apparences, suscitant certaines formes de ses désirs (le massage), ou ses intentions relatives à sa sœur, dans un climat très autoritaire, peu respectueux de son travail, soit un

ensemble de conduites certainement dénigrantes, irrespectueuses et dévalorisantes, sans égard aucun à la condition d'être femme d'abord, d'être femme mariée ensuite, et d'être encore mère de deux filles.

Il y a donc un amalgame harcelant composé de manquements déontologiques, de gestion abusive, et de la complaisance de Monsieur C.C. dans l'obscénité⁴⁷, et parfois dans la dévalorisation professionnelle des agents confiés à son autorité hiérarchique.

Il importe peu que Madame C.B. ne fut pas toujours la cible directe de ses convoitises ou propos obscènes, car il est certain qu'elle fut plusieurs fois la cible directe de ce harcèlement, et qu'il lui fut personnellement imposé un climat dégradant, sans égard aux devoirs de bienséance et de dignité professionnelle exigés d'un fonctionnaire en charge d'une autorité hiérarchique, à qui sa « *copine-confidente* » était en réalité une collaboratrice vis-à-vis de qui il lui était interdit de transgresser les limites de la correction.

Avec une grande facilité, Monsieur C.C. réduit ses excès à des compliments selon ses critères adressés à Madame C.B.

L'ensemble de ses conduites abusives caractérise l'exercice d'un pouvoir hiérarchique, inféodé à une propension personnelle à imposer des allusions, des remarques et des confidences grivoises et vulgaires directement à Madame C.B., nullement consentante, outre des propos, des initiatives et/ou des modalités attentatoires à des égards de bienséance, tant en ce qui concerne la nature féminine de Madame C.B. que ses prestations professionnelles.

Dans le cadre de sa fonction, il est établi et il n'est pas contesté que Monsieur C.C. est responsable de comportements fautifs qui ont eu pour effet une sanction disciplinaire, en relation avec les plaintes dont il fit l'objet, à l'initiative de plusieurs agents du SPF Finances. Aucune plainte de contribuables relevant de ses services n'est connue, la question se posant puisque les agents du SPF Finances dénoncent que Monsieur C.C. recherchait quelques faveurs chez certaines contribuables, sélectionnées dans les couloirs de son Administration, selon ses critères d'une « *préséance sociale* » théâtrale⁴⁸.

8. LA REPARATION DU DOMMAGE SUBI EN RELATION CAUSALE AVEC LE HARCELEMENT SUBI

8.1. Le droit applicable.

Selon l'article 32 *decies* par.1^{er} /1 de la loi du 4 août 1996, tel que modifié par la loi du 28 mars 2014, pour les faits commis après le 1er septembre 2014, toute personne qui justifie

⁴⁷ Le SPF Finances ne le conteste pas dans ses ultimes conclusions (page 12).

⁴⁸ Pièce 2/2 – page 7 (Farde II du dossier de Monsieur C.C.)

d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.

En réparation du préjudice matériel et moral causé⁴⁹ 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.
- (...)

Madame C.B. demande, à titre principal, une réparation correspondant à six mois de rémunération brute, chiffrée à 16.207,50 €, soit six fois 2.701,25 €. Elle demande donc le bénéfice de la modification légale du 28 mars 2014, en dépit de faits antérieurs au 1^{er} septembre 2014, en argumentant sur la base de l'application immédiate de la loi nouvelle aux effets futurs des situations nées sous l'empire de l'ancienne loi.

A titre subsidiaire, Madame C.B. demande une réparation calculée sur les bases suivantes :

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- un manque à gagner évalué provisionnellement à 2.422,84 €.- des frais médicaux non remboursés par sa mutuelle pour 1.211,98 €.- des frais de déplacement pour rencontrer ses thérapeutes comptabilisés pour 44,13 €- un coût des heures perdues évaluées à 1.448,00 €.- des frais de déplacement et administratifs divers calculés pour 1.194,29 €.- un dommage moral estimé à 12.500,00 €. |
|--|

⁴⁹ Les justificatifs du lien causal entre le dommage et le harcèlement de Monsieur C.C. sont contenus dans les rapports :

- Pour l'aménorrhée : courriel du Professeur EMONTS du CHU de Liège, gynécologue (pièce IV.1 du dossier de Madame C.C.)
- Pour la décompensation progressive ; examen du Docteur neuropsychiatre MARGANNE(pièces IV.2 et IV.4. du dossier de Madame C.C.)
- Pour l'atteinte à la capacité de gestion des situations perçues comme stressantes : rapport de la psychologue M.SOCHACZ (pièce IV.6 du dossier de Madame C.C.)

- soit une demande pour un montant total en principal de 18.821,24 € à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 14 octobre 2013, puis des intérêts judiciaires.

8.2. Application des principes

Le SPF Finances et Monsieur C.C. soutiennent à bon droit que Madame C.B. ne peut se prévaloir du mécanisme juridique de l'évaluation forfaitaire, vu la date des faits et par application de l'article 7 de la loi du 28 mars 2014 réglant les dispositions transitoires.

Le dommage à prendre en compte est celui qui résulte du harcèlement, le lien de causalité étant démontré par les avis rendus par les thérapeutes, médecins⁵⁰ et psychologue⁵¹. Les investigations du Docteur MARGANNE, neuropsychiatre et expert, sont précises et résultent d'investigations scientifiques dont les résultats sont déposés dans le dossier de Madame C.B.

Monsieur C.C. conteste à tort la matérialité des faits, leur nature de faute lourde et le lien de causalité avec un dommage certain. Il est indifférent de tirer les conséquences de l'absence de reconnaissance d'un accident de travail en date du 14 octobre 2013, selon la décision prise *in fine* par MEDEX, dans la mesure contenue dans l'argumentation de Monsieur C.C.

Monsieur C.C. ne peut nier la réalité d'une incapacité de travail, suivie d'une reprise de travail à temps partiel ; il n'a aucune qualité pour contredire lui-même la convergence certaine des avis rendus par plusieurs thérapeutes.

Le SPF Finances semble soutenir que Monsieur C.C. n'aurait pas commis une faute que n'aurait pas commise « *un chef normalement diligent et prudent* » qui serait en lien causal avec un dommage.

Cette banalisation du comportement de Monsieur C.C. n'est pas en concordance avec l'inquiétude du conseiller en prévention psychosociale, d'autant que le SPF Finances reconnaît que ce comportement fut répété en précisant que cela fut « *parfois* » (sic)⁵², et qu'il fut gravement fautif dans le chef d'un fonctionnaire, ayant des responsabilités gestionnaires sur une équipe.

Cela semble corroborer l'inquiétude explicite du conseiller en prévention psychosociale sur le manque de réactivité de « la hiérarchie », dont le dossier établi par ailleurs que celle-ci fut divisée.

Le troisième moyen du SPF Finances semble en définitive faire le grief à la personne harcelée et aux autres travailleurs concernés d'avoir peu communiqué avec le harceleur, rendant en

⁵⁰ Sous farde IV (pièces 1 à 5) du dossier de Madame C.B.

⁵¹ Sous farde IV (pièce 6) du dossier de Madame C.B.

⁵² 3^{ième} moyen, page 17 des ultimes conclusions de synthèse du SPF Finances.

quelques sortes responsables les victimes des conséquences de comportements gravement fautifs pour les motifs précisés ci-dessus.

Les dispositions relatives au harcèlement moral contenues dans la loi du 4 août 1996 ne tolèrent ni le déficit de prévention dont l'employeur est certainement réglementairement responsable, ni une banalisation de comportements indéliçats, grossiers, répétés, contraires à la déontologie et à une élémentaire bienséance, gravement fautifs dans lesquels s'est complu et vanté un fonctionnaire responsable, « *s'en prenant* » certainement à Madame C.B., au motif qu'elle devait ou pouvait selon lui « *assumer* » en sa qualité d'agent contractuel dite « *copine-confidente* » ses écarts récurrents.

8.3. La réparation du dommage moral

Les rapports établis par les médecins consultés mettent en évidence la nécessité et l'effectivité de consultations gynécologiques en raison d'une aménorrhée apparue après le choc nerveux subi le 14 octobre 2013, et des atteintes psychologiques, en relation avec une dépression d'intensité modérée, sans qu'il n'y ait des indicateurs de troubles de la personnalité qui aurait pu fragiliser Madame C.B.

Il est donc établi que :

« Madame C.B. présente une *décompensation dépressive avec somatisations, apparaissant réactionnelles* à une situation de harcèlement professionnel *subi tant à son encontre, qu'à l'encontre de certains collègues* ».

Outre l'aménorrhée, le Docteur psychiatre MOURAD relève fatigue, tristesse, anxiété diffuse, irritabilité et troubles du sommeil. Le dégoût de Madame C.B. est aussi mis en évidence.

Alors que les médecins consultés soulignent la motivation de Madame C.B. pour son travail, le harcèlement subi engendra une pénibilité professionnelle accrue. Au terme de son incapacité de travail qui dura du 14 octobre 2013 au 30 novembre 2013 (sans aucune contestation médicale), elle ne reprit son travail qu'à mi- temps.

Le 7 janvier 2015, le Docteur MARGANNE attestait de la poursuite d'une prise en charge psychothérapeutique, à raison d'une séance toutes les trois semaines, depuis le 8 mai 2014, en raison de réactions émotionnelles exacerbées.

L'ensemble des éléments mis en évidence par les médecins et la psychologue démontre la réalité d'un dommage moral⁵³, Madame C.B. ayant été affectée sur des aspects gynécologiques et psychologiques, outre une déstabilisation professionnelle certaine....correspondant d'ailleurs à un des critères distinctifs du harcèlement moral.

Il faut observer que les dernières données sont attestées en janvier 2015, sans qu'il n'y ait eu une actualisation des données. Cependant le relevé des frais médicaux et psychologiques permet de constater que la psychologue fut encore honorée pour une séance le 19 juillet 2016⁵⁴.

Il n'est pas inutile d'observer en outre le climat menaçant subi par Madame C.B., tel qu'allégué par elle, à tort ou à raison mais avec certitude vu sa fragilité psychologique ensuite du harcèlement. Il fut aussi ainsi, vu son positionnement d'agent contractuel, alors que Monsieur C.C. demeurait dans son positionnement administratif.

Il est juste de considérer aussi une charge morale inhérente au déséquilibre et à l'atteinte à l'aspiration de justice ressentie par une victime vis-à-vis de son employeur⁵⁵.

Madame C.B. demande une indemnisation fixée en équité à la somme de 12.500,00 €, laquelle est réduite à 9.000 €, pour une adéquate pondération vu les circonstances identifiées par la cour.

Ce montant réduit peut être retenu, en raison des données objectives que la cour détaille ci-dessus, et de la longue durée⁵⁶ du comportement harcelant qui finit par vaincre les résistances de Madame C.B., dont on rappelle qu'elle n'avait pas de prédisposition et de fragilité antérieure qui expliqueraient l'état dans lequel elle a été mise.

8.4. La réparation du dommage matériel

Madame C.B. calcule son dommage matériel sur la base de trois postes, dont un est provisionnel.

Le premier poste comptable est démontré à concurrence des frais médicaux et des frais de déplacement pour se rendre chez ses thérapeutes, soit 1.211,98 €⁵⁷ plus 44,13 €⁵⁸. Ce

⁵³ Ceci distingue la cause de celle distincte jugée le 8 mai 2006 par la cour du travail de Liège (9^{ième} chambre) RG 31492-03, www.social.web.

⁵⁴ Pièce VI.20 et les annexes du dossier de Madame C.B.

⁵⁵ Voir en ce sens la dernière page – in fine – de la pièce VI.9. du dossier de Madame C.B.

⁵⁶ Comp. en ce sens:

C.trav. Bruxelles, 27 avril 2018, RG 2016/AB/1219, inédit.

⁵⁷ Pièce VI.18 du dossier de Madame C.B. : le SPF Finances s'inquiète de la variation des montants réclamés. Sans doute, y eut il plusieurs calculs, mais la cour se réfère aux pièces produites pour constater en soi la pertinence de la revendication de Madame C.B.

⁵⁸ Correspondant à 133,74 km x 0,33 €. Le relevé des déplacements et des frais est déposé au dossier de Madame C.B. (pièce VI.18)

dernier montant est évalué avec modération, Monsieur C.C. ne pouvant raisonnablement contester la réalité de consultations médicales et psychologiques sur la base du dossier produit par Madame C.B.

Le deuxième poste comptable contient un inventaire des frais de déplacement et administratifs. Il n'est pas tenu compte du temps qualifié de « perdu » par Madame C.B. pour se soigner (soit 26,08 h 00 x 40,00 €), et celui pour permettre sa défense, soit 1.194,29 €, ni de ses frais administratifs. Madame C.B. ne démontre pas avoir dû engager une aide domestique. C'est à juste titre que Monsieur C.C. et le SPF Finances mettent en évidence l'impact comptable des rémunérations et des indemnités reçues par Madame C.B.⁵⁹

Le troisième poste comptable fait l'objet d'une évaluation précise mais provisionnelle pour la perte de rémunération pour la période du 14 octobre 2013 au 28 février 2014⁶⁰, soit une différence de 2.422,84 € correspondant à 5.765,1 € (la rémunération qui eut dû être payée) dont à déduire 3.342,26 € (soit les rémunérations et les indemnités de mutuelles perçues, que le SPF Finances estime incompréhensible en dépit des relevés produits). Le calcul est provisionnel dans la mesure où Madame C.B. retient la possibilité de remboursement dû au SPF Finances en raison de la décision de MEDEX de ne pas reconnaître l'accident de travail.

8.5. Conclusion

Le préjudice subi par Madame C.B. est justifié dans la mesure suivante, après que fut vérifiée la relation de cause à effet avec le harcèlement moral de Monsieur C.C. :

- Dommage moral	9.000,00 €
- Perte de rémunération à titre provisionnel.....	2.422,84 €
- Frais médicaux non remboursés par la mutuelle.....	1.211,98 €
- Frais de déplacement.....	44,23 €
-	
- Total.....	12.679,05 €

9. EXAMEN DU FONDEMENT DE L'APPEL INCIDENT INTERJETE PAR MADAME C.B. VIS-À-VIS DE L'ETAT SPF FINANCES

9.1 Observations préliminaires

La plainte motivée de Madame C.B. a été régulièrement suivie de la procédure légale prescrite par les articles 32 *ter* et suivants de la loi du 4 août 1996.

⁵⁹ Point 7.6. des conclusions d'appel additionnelles et de synthèse de Monsieur C.C.

⁶⁰ Pièce VI.19 du dossier de Madame C.B.

Monsieur C.C. a été puni disciplinairement. La cour réitère ne pas être le juge de la procédure disciplinaire, engagée le 19 novembre 2013, sur la base d'une initiative de Monsieur M.G. directeur régional a.i, et clôturée par un rappel à l'ordre qui lui fut notifié le 4 juin 2014. Un déplacement de Monsieur C.C. avait été au préalable décidé par voie d'arrêté du 27 janvier 2014.

C'est à juste titre que Madame C.B. soutient que la situation de harcèlement dont elle a été victime ne se réduit pas à la procédure disciplinaire engagée et menée à son terme contre Monsieur C.C., ni à la tentative de régler les conséquences préjudiciables par une déclaration d'accident de travail.

En effet, les prescriptions de loi du 4 août 1996 s'imposent dans toute leur amplitude.

Il est aisé de comprendre la nécessité de veiller au respect des règles adoptées par le législateur, dès lors que les faits mettent en évidence cinq considérations évidemment constatées par le SPF Finances :

- **Premièrement**, des tensions internes suscitées au sein même de sa ligne hiérarchique ;
- **Deuxièmement**, la vigueur des interpellations formulées par ses agents, exaspérés par le fonctionnaire C.C. ;
- **Troisièmement**, l'inquiétude exposée avec pondération par le conseiller en prévention psychosociale, dont l'indépendance est rappelée⁶¹, sur la réactivité limitée des autorités administratives responsables sur le terrain de la prévention ;
- **Quatrièmement**, l'amplification d'un risque de responsabilité de tout employeur en relation avec l'insertion par la loi du 28 février 2014, des risques psycho-sociaux dans le cadre de la prévention et de la protection des travailleurs en matière de bien-être.
- **Cinquièmement**, la gravité des atteintes à la santé de Madame C.B.....le SPF Finances ayant d'ailleurs estimé qu'il y eut le 14 octobre 2013 un accident du travail, en relation avec un choc émotionnel, ceci pouvant constituer un événement soudain⁶².

9.2. Le respect de la législation relative au bien-être des travailleurs

Ces constatations mettent en évidence l'impérieuse nécessité de veiller à un système dynamique de gestion des risques selon une approche planifiée et structurée⁶³, et en respectant un processus d'évaluation⁶⁴, la responsabilité de l'Etat étant certaine⁶⁵.

⁶¹ Article 43 de la loi du 4 août 1996 et article II.1-24 du Code sur le bien-être au travail.

⁶² En ce sens :

- Cass., 15 avril 2002, R.G. n° S.01.0079.F, *Pas*, 2002, p.893

Les missions d'assistance du Service interne de prévention et de protection au travail sont expressément rappelées, en insistant sur la portée de l'article II.1-4 du Code sur le bien-être au travail, en relation avec l'analyse des risques⁶⁶.

Par son troisième moyen⁶⁷, le SPF Finances semble à titre infiniment subsidiaire faire le grief à Madame C.B. de ne démontrer aucune faute au sens de l'article 1382 du Code civil, alors qu'elle et ses collègues plaignant auraient peu communiqué avec leur chef C.C. et qu'il eut fallu verbaliser les choses pour en arriver à un dépôt de plainte.

Ce moyen n'est pas fondé, vu les motifs qui précèdent.

La cour doit rappeler que les indécidatesses gestionnaires et l'autoritarisme oppressant de Monsieur C.C. vis-à-vis d'agents contractuels notamment, n'étaient guère propices à la communication, mais davantage à l'évitement de sa présence⁶⁸.

Il conviendrait que le SPF Finances s'explique sur les griefs explicites formulés par le conseiller en prévention psychosociale de son S.I.P.P.T.

Rien n'en est rapporté, en dépit de la motivation explicite du rapport faisant suite à la plainte motivée, et pas davantage sur les initiatives que la loi du 4 août 1976 ainsi que le Code bien-être imposent à tout employeur en pareilles circonstances. Madame C.B. le relève pertinemment dans ses répliques à l'avis du ministère public⁶⁹.

9.3. La responsabilité de l'Etat sur la base de la loi du 10 février 2003.

9.3.1. Les principes

L'article 2 de la loi du 10 février 2003 précise que les membres du personnel au service d'une personne publique, dont la situation est réglée statutairement, ne répondent que de leur dol et de leur faute lourde, en cas de dommage causé par eux dans l'exercice de leurs fonctions à la personne publique ou à des tiers.

En outre, ils ne répondent de leur faute légère que si celle-ci présente dans leur chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

⁶³ Articles I.2.2 et suivants du Code sur le bien-être au travail

⁶⁴ Article I.2.12 du Code sur le bien-être au travail

⁶⁵ Article I.2.13 du Code sur le bien-être au travail

⁶⁶ Articles I.3-1 et suivants du Code sur le bien-être au travail

⁶⁷ Page 17 des ultimes conclusions du SPF Finances.

⁶⁸ En ce sens : les attestations contenues dans les pièces VIII.8 et VIII.9 du dossier de Madame C.C.

⁶⁹ Point IV.2 (page 10) des conclusions en réplique de Madame C.B. à l'avis de l'auditorat général.

Cet article 2 ne vise que les membres du personnel dont la situation est réglée statutairement⁷⁰.

La loi du 10 février 2003 établit en son article 3, que lorsqu'un tiers subit un dommage du fait d'un membre du personnel dans l'exercice de ses fonctions, la personne publique qui l'emploie est responsable «*de la même manière que les commettants du fait de leurs préposés*».

Ainsi est évacuée la difficulté qui résultait de la distinction entre organe et préposé, en ce qui concerne le droit du tiers de demander réparation à l'employeur. Le texte de l'article 3 précise donc que, pour les besoins de la définition de la responsabilité patronale, le membre du personnel est considéré comme un préposé «*même s'il agit dans l'exercice de la puissance publique*»⁷¹.

La loi du 10 février 2003 instaure une limitation de responsabilité en faveur des agents statutaires, puisqu'elle définit les trois circonstances susceptibles de justifier la mise en cause de leur responsabilité (qu'ils soient organe ou préposé), à savoir:

- le dol,
- la faute lourde
- la faute légère à caractère habituel.

L'administration répond seule du dommage causé par la faute légère accidentelle de l'agent statutaire au service d'une personne publique.

Il peut aussi y avoir cumul entre la responsabilité de l'administration et celle de l'agent en cas de dol, de faute lourde ou de faute légère habituelle de l'agent : comme en droit du travail, la limitation de la responsabilité personnelle des agents n'emporte aucune limitation du droit des victimes à la réparation du dommage subi.

L'article 3 de la loi du 10 février 2003 confirme ce principe: la personne morale assume à l'égard des tiers une responsabilité entière: "*Les personnes publiques sont responsables du dommage causé à des tiers par les membres de leur personnel dans l'exercice de leurs fonctions (...)*".

Les actes de tous les membres du personnel sont couverts par la responsabilité du pouvoir public dès lors qu'ils présentent une relation⁷²avec les fonctions exercées et cela, même s'ils présentent un caractère intentionnel.

⁷⁰ Un service public ne dispose que de deux possibilités d'engager du personnel : dans le cadre d'un statut ou sous contrat de travail, puisque dans ce dernier cas, la responsabilité civile du travailleur est régie par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.

⁷¹ J.JACQMAIN, La loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des agents des services publics, *JDJ* n° 224, avril 2003, pp.33 et sv., notamment p.35

⁷² L'acte fautif doit :

Le SPF Finances ne pourrait échapper à sa responsabilité que s'il démontrait que trois conditions étaient réunies:

- l'acte fautif a été commis par son agent sans autorisation;
- il a été commis à des fins étrangères à ses attributions (c'est-à-dire dans un intérêt autre que celui du commettant)
- il a été commis "hors des fonctions auxquelles il était employé".

La responsabilité de l'agent est donc seule engagée lorsque la faute reprochée est étrangère à l'exercice des fonctions.

Seuls les comportements réellement étrangers à l'exercice des fonctions restent soumis à un régime de responsabilité personnelle plein et entier.

L'ensemble des principes rapportés ci-dessus invalident le fondement des deux moyens soutenus par le SPF Finances⁷³, dès lors que la cour a reconnu dans le chef de l'agent statutaire C.C., des faits fautifs qualifiés de harcèlement, au préjudice de l'agent contractuel Madame C.B.

9.3.2. Application des principes

Vu la gravité des comportements constitutifs d'un harcèlement imputable au fonctionnaire Monsieur C.C., il est fait application des articles 2 et 3 de la loi du 10 février 2003.

L'Etat, SPF Finances, sera condamné solidairement et *in solidum*.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

-
- avoir été commis pendant la durée des fonctions, c'est-à-dire soit sur le lieu et pendant l'horaire normal des prestations (le cas échéant en dehors de ces limites mais durant l'accomplissement des prestations convenues);
 - présenter un rapport même indirect ou occasionnel avec les fonctions du travailleur.

⁷³ Pages 5 à 7 des ultimes conclusions de synthèse de la partie intimée SPF Finances.

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Vu l'avis écrit en grande partie conforme de Madame Corinne LESCART substitut général à l'auditorat général du travail près cette cour, auquel la partie appelante Madame C.B. et la partie intimée Monsieur C.C. ont répliqué par écrit.

Déclare l'appel recevable et en grande partie fondé, en sorte que le jugement rendu le 15 juin 2017 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, est réformé en cela que ce tribunal a estimé que Madame C.B. ne rapportait pas un commencement de preuve d'un harcèlement moral et sexuel, et qu'il n'a pas répondu aux moyens et demandes principales et, pour autant que de besoin, subsidiaires, soutenues par cette travailleuse.

En conséquence :

- Madame C.B. démontre la réalité de faits imputables à la partie intimée Monsieur C.C., constitutifs d'un harcèlement moral sur elle-même, au sens de l'article 32 *ter* de la loi du 4 août 1996, tel qu'applicable au moment des faits.
- Monsieur C.C. et, par application de la loi du 10 février 2003, l'Etat SPF Finances sont condamnés, solidairement et *in solidum* au paiement à des dommages et intérêts, en réparation du préjudice matériel et moral subi par Madame C.B., d'une somme de 12.679,05 € à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 14 octobre 2013, puis des intérêts judiciaires. Une partie de ce montant – soit 2.422,84 € - est évalué provisionnellement.

Statuant quant aux dépens, par application de l'article 1017 du Code judiciaire :

- Condamne les parties intimées Monsieur C.C. et l'Etat SPF Finances, solidairement et *in solidum* aux entiers dépens de la première instance et de l'instance d'appel, non liquidés par la partie appelante.
- Délaisse aux parties intimées la charge de leur dépens ainsi liquidés :
 - Par la partie intimée Monsieur C.C. aux indemnités de procédure pour chacune de deux instances, soit 2 x 1.320,00 € correspondant à 2.640,00 €.
 - Par la partie intimée ETAT BELGE SPF FINANCES aux indemnités de procédure pour chacune de deux instances, soit 2 x 1.320,00 € correspondant à 2.640,00 €.
- Condamne solidairement et *in solidum* les parties intimées à la somme de 20,00 € payée au titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne conformément à l'article 4 par.2 de la loi du 19 mars 2017, publiée au moniteur belge du 31 mars 2017, en vigueur depuis le 1^{er} mai 2017.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Joël HUBIN, Conseiller faisant fonction de Président,
André CLOSE, Conseiller social au titre d'employeur,
Véronique DULIEU, Conseiller social au titre de travailleur employé,
Assistés de Sandrine THOMAS, Greffier,

Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 3-G de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'Annexe Sud du Palais de Justice de Liège sise Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **DIX-HUIT JANVIER DEUX MILLE DIX-NEUF**, par :
Monsieur Joël HUBIN, Conseiller faisant fonction de Président,
Assisté de Madame Nadia PIENS, Greffier.

Le Greffier

le Président