# Tribunal du Travail: Ordonnance du 18 juillet 2003 (Bruxelles). RG réf. 35/2003

* Date : 18-07-2003
* Language : French
* Section : Case law
* Source : Justel F-20030718-1
* Role number : réf. 35/2003

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES
ORDONNANCE
Chambre des référés - audience publique extraordinaire du 18 juillet 2003.
R.G. n° 35/2003 Réf.
Répert. n° 03/ 135 ;
EN CAUSE DE:
Monsieur A
domicilié à
partie demanderesse, comparaissant en personne et représentée par avocats ;
CONTRE :
1. Monsieur B
domicilié à
comparaissant en personne,
2. Monsieur C
domicilié à
comparaissant en personne,
3. Monsieur D
domicilié à
comparaissant en personne,
4. La E, ayant son siège à
parties défenderesses, représentées par, avocats ;
Vu la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, telle que modifiée par la loi du 11 juin 2002 concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;
Vu les articles 584 et 772 à 776 du Code Judiciaire ;
Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;
référé n°: 35/2003 2 ème feuillet.
I Procédure.
1. L'action en référé a été introduite par une citation signifiée le 23 mai 2003 par I'huissier de justice Bart DE SMET, suppléant de Me Emmanuel DEBRA Y, de résidence à Woluwé-SaintLambert.
Les défendeurs ont déposé au greffe du tribunal des conclusions le 10 juin 2003 et des conclusions de synthèse le 23 juin 2003. Le demandeur a déposé des conclusions le 18 juin 2003 et des conclusions de synthèse le 24 juin 2003.
Les parties ont été entendues à l'audience publique du 25 juin 2003, tant par la voie de leurs avocats que personnellement.
Madame, premier substitut de l' Auditeur du travail, a déposé le 7 juillet 2003, au greffe du tribunal, un avis écrit concluant au fondement de la demande. Les défendeurs ont répliqué à cet avis par des conclusions déposées au greffe le 9 juillet 2003.
2. Dans l'intervalle, les défendeurs avaient déposé, le 3 juillet 2003, une requête en réouverture des débats. Le demandeur avait communiqué ses observations le même jour.
Par une ordonnance du 4 juillet 2003, Nous avons ordonné la réouverture des débats sur deux points précis.
Les parties ont été entendues à nouveau à l'audience publique du 10 juillet 2003. Elles y ont déposé leurs dossiers. Madame a complété verbalement son avis écrit. Les défendeurs y ont brièvement répliqué.
II. Objet du litige.
L' action tend :
« - à l' égard de Messieurs B, C et D à :
\* leur enjoindre de mettre immédiatement fin aux comportements de harcèlement moral commis à l'égard de Monsieur A et ce sous peine d'une astreinte de 2.500 euro par comportement individuel ou collectif contraire à la loi du 4 août 1996 ;
\* les condamner aux dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure.
\* entendre déclarer I' ordonnance à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement.
- à l'égard de la E, à :
\* lui enjoindre de prendre toutes les mesures nécessaires (modifications de la hiérarchie afin d'éviter la mise à l'écart du demandeur, sa surcharge de travail ainsi que les mesures discriminatoires de contrôle visant à éviter que Monsieur A soit encore victime de faits de harcèlement moral, et ce sous peine d'une astreinte de 2.500 euro ;
\* la condamner aux dépens de l'instance en ce compris I'indemnité de procédure ;
\* entendre déclarer l'ordonnance à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement.
- subsidiairement, avant d'ordonner les mesures précisées ci-dessus à l'égard des parties citées :
\* désigner un expert judiciaire spécialisé, psychologue ou médecin-psychiatre, dont la mission consistera à établir un rapport dans lequel il exposera avec précision les faits tels qu'ils sont relatés par les acteurs et témoins de cette situation, et en particulier à :
référé n°: 35/2003 3 ème feuillet.
\* décrire avec précision, les faits constitutifs de harcèlement moral ainsi que leur imputabilité ;
\* tenter de concilier les parties en formulant des suggestions concernant les mesures à adopter en
vue de faire cesser le harcèlement moral dont est victime Monsieur A
\* en I'absence de conciliation, décrire les mesures concrètes qu'il y a lieu d'ordonner aux parties citées afin que le harcèlement moral cesse;
\* dresser les préliminaires de son rapport aux parties et à leurs conseils, en les priant de leur faire connaître leurs observations dans le délai de huitaine ;
\* en ce cas, fixer à nouveau I'affaire à la prochaine audience en référé après le dép6t du rapport afin que puissent être débattues les mesures suggérées par I'expert en vue de faire cesser les actes constitutifs de harcèlement moral ».
Les défendeurs concluent au non fondement de l'action principale, à défaut d'urgence d'une part, à défaut de harcèlement, d'autre part.
Par voie de conclusions, ils ont formé une action reconventionnelle tendant à entendre condamner le demandeur à leur payer la somme de 1000 par personne pour procès téméraire et vexatoire.
III. Les faits
1. A travaille au service de la E depuis le 22 décembre 1975. Il est actuellement premier chef de gare adjoint à la région de Namur, détaché temporairement de Bruxelles. Il a également été désigné pour veiller au respect de la réglementation des chemins de fer.
Depuis septembre 2002, il fait par ailleurs partie du groupe de travail n° 9 de New Cargo, chargé du « Cadre légal» de cette nouvelle entité.Il en assume le secrétariat. Ce groupe de travail a pour objet de réformer l'organisation du transport ferroviaire de marchandises.
2. Les 14 et 15 février 2003, il a subi une affection médicale qu'il a attribuée à une surcharge de travail. Dans un rapport médical du 20 février, le docteur F, chef du service de rhumatologie au Centre hospitalier universitaire du Sart- Tilman à Liège, écrit à ce sujet:
« A ce jour, Monsieur A qui travaille à temps plein à la E m'informe de I'existence d'une grande lassitude et de difficultés qu'il rencontre dans l'accomplissement de son travail. Participant à la création de statuts d'une nouvelle entité, le New Cargo, il se trouve actuellement dans une phase de pression et soumis à un rythme physique et moral qu'il dit ne plus pouvoir assumer.
Monsieur A remet pas en cause son travail ni ne souhaite par ailleurs être mis en incapacité (ce qui pourrait être justifié d'un point de vue médical) mais aimerait plus de compréhension de la part d'une certaine partie de sa hiérarchie.
Je l'ai évidemment encouragé à solliciter les conseils des structures existant à la E concernant la relation travail et qualité de vie. Je l'ai encouragé à ne pas intérioriser ses problèmes, ce qui le conduirait vers une forme de dépression également néfaste pour la bonne évolution de sa maladie lupique ».
référé n°: 35/2003 4 ème feuillet.
3. Le 28 avril 2003, par l'intermédiaire de son avocat, il a déposé plainte pour harcèlement moral auprès de Messieurs G et H de la direction générale de E.
Cette plainte a, le 30 avril, été transmise aux conseillers en prévention, Madame I, psychologue, et Monsieur J. Ceux-ci ont reçu le demandeur le 23 mai 2003 et formulé immédiatement une position de décharge de travail :
«Une mesure provisoire serait, selon nous, de remplacer Monsieur A lorsqu'il est en déplacement à Bruxelles. Il ne peut en effet assurer plusieurs prestations en même temps ».
Le même jour, 23 mai 2003, ainsi qu'il a été dit, a été signifiée la citation introductive de la présente instance.
Les conseillers en prévention ont déposé leur rapport le 26 juin 2003. lIs relèvent « des problèmes de communication » sur cinq points et font des propositions à ces sujets.
4.
Le 9 mai 2003, le demandeur a ressenti un état d'épuisement physique et psychique et a été en incapacité de travail, du 9 au 16 mai. Il a repris le travaille 19 mai 2003 mais le médecin du travail a constaté qu'il n'était pas entièrement guéri et qu'il ne pouvait assurer les fonctions de sécurité pendant un mois et ce du 19 mai au 20 juin 2003.
5.
Le 30 mai 2003, les avocats des défendeurs ont indiqué au demandeur que pour donner suite au premier rapport des conseillers en prévention, le demandeur serait déchargé de ses fonctions de rapporteur du groupe de travail n° 9 de New Cargo, mais que la E était disposée à lui confier à nouveau cette attribution s'il le souhaitait.
Le 2 juin 2003, le demandeur a fait savoir, par ses avocats, qu'il considérait cette décharge comme contraire à l'artic1e 32tredecies de la loi du 4 août 1996, modifiée par la loi du 11 juin 2002, mais que « les suggestions formulées par les conseillers en prévention dans leur courrier du 23 mai 2002 sont particulièrement opportunes : elles consistent à décharger Monsieur A de ses prestations de travail à Namur lorsqu'il assume ses fonctions pour New Cargo à Bruxelles ».
Le Ier juillet 2003, le demandeur a fait valoir par ses avocats qu'il restait déchargé de la tâche de rapporteur du groupe de travail n° 9 et que ceci était contraire à l'article 32tredecies.de la loi.
référé n°: 35/2003 5 ème feuillet.
IV. Discussion
1. Quant au mode de défense et Quant à I'avis déposé par Madame l' Auditeur
1.1.
Dans ses conclusions, le demandeur s'étonne que tous les défendeurs soient représentés par les mêmes avocats.
Il ne Nous appartient pas de nous prononcer sur la manière dont des parties défenderesses assurent leur défense.
1.2.
Dans leurs conc1usions en réplique à l'avis de Madame l'Auditeur, les défendeurs soulèvent l'irrecevabilité de cet avis pour défaut d'objectivité, partialité, propos contraires à la réalité et propos calomnieux, ainsi que pour violation de la réouverture des débats ordonnée le 4 juillet 2003 ; à tout le moins, récusent-ils cet avis sur le fond.
1.3.
Madame l'auditeur a effectivement déposé, le 7 juillet 2003, un avis pour le moins étonnant particulièrement lorsqu'elle écrit :
« Il (le demandeur) dénote dans son milieu de travail parce qu'il s'agit d'un intellectuel capable d'imaginer, de concevoir, de rédiger par exemple un manuel de sécurité » (p.4)
« L' intelligence ne s'achète pas et provoque la jalousie. Parmi les envieux, C se taille la meilleure part. Habile, il utilise B et D pour parvenir à ses fins, c'est à dire blesser A (p.4);
« Celle-ci (I'évaluation semestrielle des agents) occupe inutilement les mains d'administratifs friands de pouvoir fallacieux » (p. 5) ;
« Mon Office s'interroge aussi quant à I'attitude de C mentant honteusement lorsqu'il affirmait ne rien savoir du contenu du travail de A à New Cargo» (p. 5) .
1.4.
Il ne nous appartient cependant pas d'émettre des appréciations sur la manière dont le ministère public exerce ses fonctions, de critiquer l 'usage qu' il fait de ses pouvoirs ni de lui adresser des reproches ou des éloges (cf. HA YOIT de TERMICOURT, « Propos sur le Ministère public», in Revue de droit pénal, 1936,977 ; cité par X. de RIEMAECKER, in Statut et déontologie du magistrat, éd. La Charte, 2000, p. 38).
Nous n'avons pas davantage le pouvoir d'écarter un avis déposé par le ministère public. La cause lui est communicable en application de I 'article 764, 10°, du Code judiciaire. Il rend un avis en vertu de son office. Il est un et indivisible. Le seul pouvoir du juge est de s'inspirer ou non de cet avis dans sa décision.
2. Quant à l'urgence
2.1.
Les défendeurs considèrent qu'il n'y a pas d'urgence en l'espèce parce que le dossier du demandeur était prêt depuis le 22 mars 2003, que le recours à la procédure interne ne devait pas faire craindre au demandeur un préjudice d'une certaine gravité, aurait permis au contraire de dégager en temps voulu une
référé n°: 35/2003 6 ème feuillet.
solution, qu' en privilégiant le recours à la procédure judiciaire, le demandeur a choisi la voie la plus dommageable pour les défendeurs et a perturbé gravement le déroulement de la procédure interne.
2.2. La loi du 11 juin 2002
Après avoir défini la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, la loi du 11 juin 2002 expose en sa section 2, les mesures de prévention de ces phénomènes et, en sa section 3, les mesures de protection, parmi lesquelles :
- article 32nonies : le travailleur peut s'adresser soit au conseiller en prévention ou aux personnes de confiance qui l'assistent, soit aux fonctionnaires de l'Inspection médicale du travail, et le cas échéant, déposer plainte auprès de ces personnes ;
- articles 32decies et 79 : le travailleur peut aussi intenter une procédure devant le tribunal du travail et celui-ci peut intimer l'ordre de cesser le comportement répréhensible.
La loi n'impose donc pas que la procédure interne à l'entreprise soit suivie préalablement à l'exercice d'un recours en justice.
2.3. Les travaux préparatoires
I
Lors des discussions au Conseil national du travail, les membres représentant les organisations
d'employeurs et de travailleurs ont, les unes et les autres, insisté sur l'importance de la procédure interne à l'entreprise (cf. Doc. parl., Chambre, 2001-2002, n° 1583-1584/001, p. 28 et 38 ; nous soulignons) :
- « S'agissant du contenu du régime légal relatif au harcèlement moral au travail, les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que la proposition ne correspond absolument pas aux pratiques en vigueur en matière de prévention et de remédiation, met insuffisamment l'accent sur les solutions préventives et internes à I' entreprise et mise trop sur I' approche judiciaire externe. La proposition de la ministre présente en effet un grand rissque de judiciarisation des relations de travail.
IJ est évident que, dès l' instant où l' on choisit la voie légale, plutôt que la voie conventionnelle, pour régler ce type de problèmes, on ouvre toutes grandes les portes des cours et tribunaux, qu'ils soient civiIs ou pénaux (...).
Enfin, cette judiciarisation risque d' avoir, paradoxalement, un effet négatif sur le volet 'prévention' en l'affaiblissant ».
- « Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que le volet préventif - qui vise tant la détection des risques, leur évaluation évolutive et la mise sur pied de mesures adaptées à leur prévention via des politiques d'information et de sensibilisation que la mise en place de procédés de remédiation - doit être valorisé autant que faire se peut par la mise en place d'un dialogue 'social' au sein des entreprises via les organes paritaires (...).
Il s'agit là pour eux d'une condition indispensable pour garantir l'effectivité et l'efficacité de la future loi, le but en étant de créer un climat de confiance permettant la solution interne des problèmes tandis que l'activation du volet sanction doit rester subsidiaire.
Dans ce cadre et pour ces membres, il est dès lors essentiel de :
promouvoir, dans la mesure du possible par le biais d'une convention collective de travail d' entreprise ou de secteur portant sur le volet préventif, la résolution des conflits au sein des entreprises afin d' éviter une judiciarisation à outrance des procédures (...) ».
référé n°: 35/2003 7 ème feuillet.
Répondant à ces préoccupations conjointes des employeurs et des travailleurs, le ministre compétent a déclaré dans son exposé en commission de la Chambre (n° 1583/005, p. 7 et 34 ; nous soulignons) :
« Trois conciliations sont donc prévues dans cette procédure, ce qui devrait permettre de dégager une solution amiable interne à l'entreprise sans avoir recours aux tribunaux. Le risque d'une inflation judiciaire dite « à l'américaine » est ainsi limité. La ministre est persuadée que seules les situations les plus graves doivent recevoir un traitement judiciaire.
« L 'objectif du texte proposé est de régler autant que possible les conflits au sein des entreprises et d'éviter dans la mesure du possible les recours devant les tribunaux. Si on incite les parties à dialoguer au sein des entreprises, on évitera la soumission des problèmes à l'extérieur de celles-ci.
La volonté est de responsabiliser les deux parties, employeur et travailleur, en instaurant un lieu de parole pour que cessent les faits de violence et de harcèlement. Ce lieu de parole est institué à travers la personne du conseiller en prévention ».
La procédure interne, par le biais du conseiller en prévention, revêt également une importance eu égard au renversement de la charge de la preuve, ou plus exactement du partage de cette charge qu'organise l'article 32undecies de la loi :
« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de (...) harcèlement moral au travail, la charge de la preuve qu'il n'y pas eu de (...) harcèlement moral incombe à la partie défenderesse ».
Le ministre compétent I' a reconnu :
«Le renversement de la charge de la preuve n'a lieu que lorsque le travailleur victime peut justifier d' un intérêt. Cette justification se fera par le biais du rapport du conseiller en prévention et des différents intervenants qui auront essayé de résoudre le problème au sein de l'entreprise » (Doc. parl., n° 1583/005, p. 35; nous soulignons).
Enfin, l'exercice de la procédure interne est important pour le travailleur lui-même, lorsqu'il veut exercer son droit de plainte. L'article 6 de la loi a en effet été complété pour lui imposer l'obligation de « participer positivement » à la politique de prévention mise en oeuvre dans le cadre de la protection contre le harcèlement, de s'abstenir de tout acte de harcèlement et de« s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte ». Non seulement une plainte abusive pourrait-elle être constitutive de l'infraction de calomnie ou diffamation, mais encore les entreprises peuvent elles, par la voie du règlement de travail, établir des sanctions civiles en cas de plainte abusive et l'employeur pourrait même licencier le plaignant pour motif grave (cf. Doc. parl., n° 1583/005, pp. 7-8, 35-36, 39).
«Après l'épuisement des possibilités de recours interne, le travailleur a en toute hypothèse le droit d'aller en recours devant les tribunaux et c'est devant la juridiction saisie qu'une distinction sera faite entre l'usage d'un droit et l'abus de droit» (p. 36, nous soulignons).
2.4. La doctrine
Les auteurs qui ont étudié la nouvelle loi insistent également sur I'importance de la procédure interne:
- S. VAN WASSENHOVE et P. BRASSEUR, in 1. T., 2002, p. 809 :
«La loi n'exige pas l'épuisement des procédures internes ni l'avertissement préalable de l'inspection médicale ou de l'auditorat. Afin d'obtenir de meilleures garanties de succès, le travailleur veillera au préalable à mettre en oeuvre les procédures internes, ceci pouvant d'ailleurs l'aider grandement dans une procédure judiciaire, notamment pour l'administration de la preuve. L'intérêt d'une conciliation interne est d'autant plus évident que dans le cadre de la loi sur le bien-être, la juridiction du travail statue sans préliminaire de conciliation ».
référé n°: 35/2003 8 ème feuillet.
- J. JACQMAIN, in Chr.D.S., 2003, p.58-60 (nous soulignons)
« On perçoit assez aisément la ventilation des compétences, que précise l'arrêté royal du 11 juillet 2002 (art. 8 à 15) : la personne de confiance accueille la victime, écoute les parties et tente une conciliation, avant d' enregistrer la plainte motivée. Ensuite, si tous les efforts de résolution informelle ont échoué, c'est le conseiller qui informe l'employeur (...).
Le législateur a clairement voulu charger le conseiller spécialisé d'une responsabilité qui normalement n'est pas celle des conseillers en prévention : dénoncer la situation à l'inspection du travail si elle n' a pas pu être corrigée par voie interne. L' innovation est logique par rapport à la cohérence de la nouvelle loi, qui envisage un continuum entre procédure interne et recours externes, ponctué à chaque stade de recherches de solutions conciliées ».
«La dénonciation des faits par le conseiller spécialisé à l'inspection du travail constitue la charnière non seulement entre les sections 2 et 3 du chapitre Vbis, mais entre les volets interne et externe du traitement du harcèlement. Bien sûr, tant le législateur (implicitement) que les divers acteurs de l'entreprise ou institution souhaitent que l'intervention de l'inspection, sous forme de médiation, voire d'avertissement donné à l'employeur, permettra finalement l'élaboration d'une solution « interne» (...) Même si l'utilisation préalable des procédures internes peut grandement aider le travailleur ou la travailleuse dans une action judiciaire, comme nous le verrons, rien ne l'empêche de se tourner simultanément, voire exclusivement, vers le volet externe. C'est d'ailleurs inévitable dans certains cas d'une extrême gravité ; redisons que la loi du 11 juin 2002 ne vise pas à faire traiter par le seul droit social des infractions de droit pénal commun (homicide, viol...), fussent-elles commises sur les lieux de travail ».
~
- J. Ph. CORDIER, in J. T. T., 2002, 390 et 392, et in Questions de droit social, Commission Université-Palais, Liège, septembre 2002, vol. 56, p. 437 et 444 ( no us soulignons) :
«L'exposé des motifs privilégie le recours à la procédure interne. Elle a, en effet, plus de chances d'aboutir à une solution car l'intervention peut être immédiate (...)
« Cette disposition (I'article 32undecies sur la charge de la preuve) confirme l'utilité qu'il y a pour
la victime à utiliser par priorité la procédure interne.
Celle-ci lui permettra en effet de reconstituer les éléments nécessaires, et suffisants, qui permettent de présumer I' existence de faits de harcèlement au travail» (nous soulignons).
2.5.
De ces considérations, il résulte que si le recours à la procédure interne n' est pas un préalable obligatoire au recours en justice, 1'intention claire, tant des partenaires sociaux que du gouvernement et du législateur, est que l' intéressé l' ait au préalable menée, dans toute la mesure du possible. Le recours direct au tribunal du travail ne peut se justifier que dans des cas « d'une extrême gravité» (cf. le ministre et J. JACQMAIN, cités ci-dessus) et lorsque la violence ou le harcèlement est flagrant.
2.6.
Les défendeurs relèvent à juste titre qu' en l' espèce, le demandeur n' a pas respecté la cohérence de la loi qu'il invoque ni le « continuum» qu'elle a souhaité instituer «entre procédure interne et recours externes, ponctué à chaque stade de recherches de solutions conciliées » (ibidem) :
- il ne s'est pas, conformément à l'article 32nonies de la loi, que confirme l'avis n° 18 HR 2003 interne à la société défenderesse (cf. pièce n° 1 du dossier des défendeurs), adressé d'abord au conseiller en prévention ou à la personne de confiance ;
- il n'a pas déposé une plainte motivée auprès de ces personnes, conformément à la même disposition, mais il a déposé, le 28 avril 2003, une plainte auprès du
référé n°: 35/2003 9 ème feuillet directeur général de la société, Monsieur G, et auprès du directeur général du service Réseau, Monsieur H ;
- il ne s'est pas adressé aux fonctionnaires de l'Inspection médicale du travail, ni n'a déposé plainte auprès d'eux;
- sans attendre les résultats du traitement de sa plainte par les conseillers en prévention, il a lancé la citation introductive de la présente instance, par coïncidence le jour même où il était entendu par le conseiller en prévention ;
- dans sa plainte du 21 avril, déposée le 28, il annonçait déjà son intention de lancer une action en justice puisqu'il conclut: «je n'ai d'autre solution que de faire appel au tribunal» (cf. pièce n° 2 de son dossier).
Le demandeur a donc choisi le mode d'action le plus dommageable pour la société défenderesse et pour les personnes citées à titre personnel et donné à cette action la publicité maximale.
Ce mode d'action a entraîné certains des effets que le législateur avait précisément voulu éviter :
1 ° Le demandeur a, le 23 mai 2003, fait savoir au conseiller en prévention qu'il disposait de preuves que son avocat lui avait interdit de transmettre et voulait réserver à notre tribunal, ce qui amena le conseiller à considérer que son enquête prendrait plus de temps (cf. pièces n° 4 du dossier des défendeurs et n° 26 du dossier du demandeur). Une telle attitude est inadmissible.
Le demandeur a méconnu l'obligation, que lui impose l'artic1e 6, 7° , de la loi, de participer positivement à la politique de prévention ; il a entretenu, y compris à l'égard du conseiller en prévention, un climat de méfiance; il a retardé le bon déroulement de l'enquête interne.
2° Le conseiller en prévention a été limité dans son appréciation de l'existence ou non d'un harcèlement, par le fait du re cours pendant devant Nous, et a indiqué dans son rapport du 26 juin 2003 : «Nous nous référons donc au tribunal compétent pour juger du présent dossier ».
3° A l'audience d'introduction de la cause devant Nous, les défendeurs ont à bon droit refusé toute proposition de conciliation ou de médiation, dans l' attente du résultat de la procédure interne.
Sous le bénéfice de ces observations préliminaires, l'examen de l'urgence est intimement lié à l'examen de l'existence ou non d'un harcèlement flagrant et d'une extrême gravité.
référé n°: 35/2003 10 ème feuillet.
3. Quant à l'existence du harcèlement
3.1.
Selon l'article 32 ter, 2°, de la loi du 4 août 1996, modifiée par la loi du 11 juin 2002, on entend par harcèlement moral au travail les conduites abusives et répétées, de toute origine, externe ou interne à l'entreprise, ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, et des écrits unilatéraux, ayant 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.
Les auteurs relèvent que la référence expresse aux «modes d'organisation du travail» a été retirée de cette définition (cf. J. JACQMAIN, op. cit., p. 57; J. Ph. CORDIER, in J. T. T., p. 383).
Le harcèlement moral « est beaucoup plus que du stress» ; il implique un « refus de communication manifeste et humiliant» des « critiques méchantes », des « paroles et attitudes injurieuses » une « intention de nuire », « des procédés pervers» (ibidem).
3.2.
Le demandeur impute à la E et aux personnes citées les comportements suivants
(dans l'ordre) :
- sa réintégration dans le rôle de garde, décision prise le 17 mars 2003 par M.
K sur instruction de C ;
- une provocation à la panique, le 19 mars 2003 à 18 h 22' par M. C
- la suppression de la distribution de la revue de presse depuis la fin du mois de février 2003, mesure discriminatoire prise par D ;
- une surcharge de travail imposée par B et C depuis décembre 2002 ;
- un refus arbitraire et injustifié de promotion, par B et C
- la diminution injustifiée des cotations de prime, décision prise le 27 février 2003 par B et C
- le refus abusif d'octroi d'indemnités de déplacement par M. C en
décembre 2002 ;
- des mesures discriminatoires de contrôle de son courrier, décision prise le 27
février 2003, par B et C
3.3.
En termes de citation et en conclusions, le demandeur fait valoir que «depuis plus de deux ans, il est victime de nombreuses intimidations, vexations et humiliations de la part de certains membres de la hiérarchie, en l' espèce de B, C et D ».
Il n'invoque cependant aucuns faits précis et répétés au cours de la période du Ier janvier 2001 au 30 novembre 2002, sinon l'intervention de ces personnes dans la procédure de signalement pour les 1er et 2ème semestre 2001. Il ne s'agit pas là de «conduites répétées» au sens de la loi.
référé n°: 35/2003 11 ème feuillet.
3.4. A l'égard de M. D
Le demandeur allègue les faits suivants :
- une intervention inappropriée dans la procédure de signalement pour le 2ème semestre 2001
- la suppression de la revue de presse.
Le demandeur lui reproche également d'être «l'informateur privilégié» de D et lui attribue de la jalousie à son égard pour sa participation au groupe de travail New Cargo.
Quant au signalement, D réplique qu'il a uniquement voulu ouvrir les yeux du demandeur sur l'importance d'être davantage présent sur le terrain et qu'il ne dispose de toute manière d'aucune compétence dans l'obtention des signalements. Quant à la participation à New Cargo, si D avait réellement eu auprès de la
hiérarchie l'influence que le demandeur lui prête, il aurait été désigné pour ce groupe de travail et non le demandeur.
Quant à la suppression de la revue de presse, D n'a fait qu'exécuter une instruction du 11 avril 2003 émanant de H directeur général du réseau (cf.pièce n° 9 du dossier des défendeurs), et qui valait à l'égard de tous les agents de la catégorie du demandeur. L' attestation établie le 17 avril 2003 par L ne prouve pas une discrimination (cf. pièce n° 31 du dossier du demandeur). Les conseillers en prévention retiennent uniquement un manque de communication avec le demandeur à l'occasion de cette mesure. Le fait reproché est relativement anodin. Présenter l'impression d'un document informatique comme une surcharge de travail (cf. conclusions du demandeur, p. 30) est révélateur de son état d'esprit.
Pour le surplus, si le demandeur a obtenu de D certaines informations, c'est au cours d'une conversation téléphonique dont le demandeur avait pris l'initiative et dont il a scrupuleusement noté tous les détails, à la manière d'une transcription littérale; un tel procédé n'est pas de mise dans des relations normales de travail entre collègues et ne peut être considéré que comme un acte inamical de la part du demandeur. Il n'y a pas lieu d'y avoir égard.
Il n'y a dans le chef de D aucune « conduite répétée » au sens de l'article 32 ter, 2°, de la loi, et donc aucun harcèlement à l'égard du demandeur. .
3.5. A l'égard de E et de MM. B et C
3.5.1. Refus de promotion
Le demandeur conteste l'intervention de ses supérieurs hiérarchiques, B et C à l'occasion de son signalement semestriel depuis 2001.
Cette problématique a été expressément abordée lors des travaux parlementaires.
Un membre de la Commission de la Chambre a relevé le cas « du travailleur ayant fait l'objet d'une évaluation négative par son employeur et qui de ce fait, est transféré dans un autre service, voire est
référé n°: 35/2003 12 ème feuillet.
licencié, Ce travailleur, s'il est de mauvaise foi, pourrait interpréter cette évaluation comme constitutive de harcèlement par son supérieur et entamer une procédure susceptible de durer au minimum un an, période durant laquelle il pourrait prétendre demeurer en service dans l'entreprise en question. Tel ne peut toutefois être 1'objectif du texte proposé » (Doc. parl., n° 1583/005, p. 24).
En réponse, le ministre compétent a précisé que la plainte déposée par le travailleur doit être motivée et que« le simple fait d'arguer d'une évaluation négative ne suffit donc pas» (idem, p. 36).
B et C ont, comme tout supérieur hiérarchique, l'obligation d'évaluer leur personnel. Cette tâche, qui s'impose à eux, n'aurait aucun sens s'ils ne pouvaient échanger en toute liberté, avec les autres membres de la hiérarchie, des appréciations critiques sur le travail de ce personnel. Ces échanges, qui ont un caractère confidentiel, ne peuvent servir de fondement à une action ultérieure en harcèlement, à peine de vider de tout sens la procédure d'évaluation.
Seule la décision finale peut être soumise à une appréciation. En l'espèce, cette décision n'est pas du ressort de B et C, et encore moins de M, mais du comité de direction.
Qui plus, est il est parfaitement légitime, dans une évaluation, de tenir compte du régime particulier de travail d'un agent, comme le fait qu'il ne participe pas, même de l'accord de son supérieur hiérarchique direct, à un service de garde, ou qu'il fait trop peu de mouvement, et il est légitime de ne, pas tenir compte uniquement de l'ancienneté de service.
Il ne nous appartient pour le reste pas de nous prononcer sur des méthodes de gestion du personnel ni sur l'opportunité d'évaluations semestrielles. Nous violerions en effet, ce faisant, l'artic1e 6 du Code judiciaire, qui interdit au juge de se prononcer par voie de disposition générale et réglementaire.
3.5.2. Diminution des cotations de primes
B et C ont, le 27 février 2003, fait passer la cote d'appréciation du demandeur, de 1,2 (bon supérieur) à 1,1 (bon), en considérant la quantité et la qualité du travail fourni.
Ils ont agi dans le cadre de leurs prérogatives et conformément à la procédure prescrite. Leur décision n'a aucun caractère dégradant ou dénigrant. Elle ne peut, pas plus que l'évaluation semestrielle, constituer en elle-même un fait de harcèlement, même si elle a une incidence sur des primes à caractère rémunératoire.
3.5.3. Refus d'indemnités de déplacement
Le demandeur ne démontre pas en quoi le refus des indemnités de déplacement ne serait pas conforme à la réglementation interne de la société défenderesse, que celle-ci cite dans ses conc1usions. Il ne conteste pas que son lieu de travail est à Namur et son unité administrative à Bruxelles; il n'a jamais sollicité une modification de cette situation.
référé n° : 35/2003 13 ème feuillet.
Sur ces points (3.5.1., 3.5.2., et 3..5.3.) , les conseillers en prévention ne retiennent qu'un manque de communication entre les parties et dans la ligne hiérarchique.
3.5.4. Réintégration dans le rôle de garde le 17 mars 2003
L'intégration du demandeur dans le rôle de garde à la gare de Namur n'apparaît pas, en soi, de prime abord, comme une mesure discriminatoire. Au contraire, le demandeur bénéficiait depuis 1998 d'une tolérance qui, pour les autres agents tenus à cette prestation, pouvait légitimement apparaître comme discriminatoire. Seul le moment choisi pour cette «réintégration» était-il peut-être mal choisi, vu la surcharge de travail existant apparemment à cette époque (vair ci-dessous) ; encore que le demandeur, qui n'hésite pas à déclarer à certains moments avoir accompli 8 heures par jour le samedi et le dimanche à son domicile, aurait-il pu effectuer ce travail pendant ses gardes, qui n'apparaissent pas requérir des prestations importantes (cf. pièces n° 5 à 7 du dossier des défendeurs).
Quoi qu'il en soit, la mesure a comme l'indique le demandeur lui-même et comme le confirment les conseillers en prévention dans leur rapport du 26 juin 2003, été prise par K, manager de région à la gare de Namur, et celui-ci n'est pas cité en la présente cause. C a certes fait une remarque à ce sujet à N, mais il a laissé à K la décision finale.
3.5.5. Provocation à la panique le 19 mars 2003
Il n'apparaît de prime abord pas que C ait, le 19 mars à 18 h 20', voulu méchamment faire du tort au demandeur. Il a légitiment voulu s'informer de ce qui était entrepris pour juguler une coulée d'eau ayant rendu les voies et un quai inaccessible . Il a téléphoné d' abord à O ensuite à P(cf. pièce n° 8 du dossier des défendeurs) et a eu le demandeur en ligne; il n'a donc pas contacté directement le demandeur et est tombé involontairement sur lui; il n' est pas censé connaître les heures de présence exactes de l' ensemble du personnel. A supposer même que C ait commis une erreur d'appréciation sur l'importance et la cause de la coulée d'eau, il n'y a en l'espèce aucun fait de harcèlement. Les conseillers en prévention n'en retiennent pas davantage.
3.5.6. Mesures discriminatoires de contrôle
Cette allégation est révélatrice de l'état d'esprit du demandeur, qui déforme systématiquement la portée exacte des demandes qui lui sont faites ou en fait une interprétation littérale et pointilleuse :
- le post-scriptum à la lettre du 27 février 2003, par lequel B et C sollicitent du demandeur qu'il adresse à l'avenir son courrier par la voie hiérarchique, via son manager de région, est une réponse à la lettre que le demandeur a adressée le 11 février 2003, directement à C, avec copie à K- et non à ce dernier, avec demande éventuelle de transmission à C -en vue d'obtenir la justification de la réduction de sa cotation de prime; B et C rappellent au demandeur l'obligation de
référé n° : 35/2003 14 ème feuillet.
suivre la voie hiérarchique pour tout ce qui concerne la gestion du personnel et l'organisation du travail; l'attestation de M. Q ne contredit pas cette obligation ;
- la demande faite par M, président du groupe de travail n° 9 de NEW CARGO, au sujet de la « discrétion à réserver par chaque membre du groupe de travail à propos des décisions et des informations relatives à NEW CARGO », (cf. P.V. de la réunion du 30 septembre 2002, pièce n° 22/3 du dossier du demandeur) n'impose pas le secret le plus absolu, comme le fait valoir le demandeur; elle vise manifestement davantage les cormmunications avec des personnes extérieures à la société, et particulièrement avec des concurrents éventuels du transport public de marchandises, que les communications internes à la société; elle n'interdit nullement, bien au contraire, la communication d'informations aux supérieurs hiérarchiques des membres du groupe de travail, dont certains, comme M. B., participent d'ailleurs également à l'un des groupes de travail de New Cargo.
Ainsi qu'il est déjà apparu à l'occasion de la plainte en harcèlement (cf. ci-dessus, point 2.6.), le demandeur méconnaît fréquemment les relations hiérarchiques et les voies normales de règlement des problèmes.
3.5.7. Surcharge de travail
a) Dans la plainte pour harcèlement, datée du 21 avril 2003, le demandeur écrit que la surcharge de travail a commencé le 12 décembre 2002, lorsqu'il a été chargé de la
présidence du sous-groupe de travail
Effectivement, dans une note du 10 décembre 2002 à B, M, président du groupe de travail n° 9 de New Cargo, s'étonne que le demandeur soit désigné pour le groupe de travail n° 9 (GT 9) et pour le sous-groupe chargé d'étudier les consignes locales des gares, « avec pour missions le secrétariat et la rédaction des P.V. ».
« Cette nouvelle mission (étude de toutes les consignes locales) (...) conjuguée avec la première mission de rédaction des nombreuses réunions nécessitera pratiquement un travail temps plein jusque fin janvier 03) consacré à GT n° 9. Pourriez-vous en conséquence donner les directives pour que ces tâches nouvelles reçoivent les priorités nécessaires ? ». (cf. pièce n° 10/2 du dossier du demandeur).
Le jeudi 12 décembre 2002, le demandeur a eu avec C un entretien au cours duquel celui-ci a indiqué au demandeur ;
« Vous devez refuser le travail en trop à New Cargo. Votre hiérarchie est R5 et pas New Cargo. Je vous charge d'informer M et R dès la prochaine réunion, qu'avec effet immédiat, il vous est interdit de rédiger les PV et rapports et de faire le secrétariat ainsi que diriger un sous-groupe. La seule participation aux réunions en tant que représentant d'R5 est votre miss ion. Vous devez surtout écouter ce qui se -dit ».
Ce à quoi le demandeur a répondu ; « J' en prends bonne note et je transmettrai à R et M Monsieur C a encore conclu l' entretien par ces mots:
référé n°: 35/2003 15 ème feuillet.
« Vous devez limiter très fortement vos interventions à New Cargo, garder la priorité totale pour les tâches de votre service 20 à Namur, prendre vos congés normalement et aussi préserver votre vie familiale» (cf. pièce n° 12 du dossier du demandeur).
Malgré cet entretien, le demandeur a prétendument consacré 8 heures par jour les samedis 14 et 21 et le dimanche 22 décembre 2002 à du travail pour New Cargo (cf. pièce n° 11 du dossier) et a pris un congé compensatoire de ces prétendues heures supplémentaires le lundi 16 décembre 2002. Il ne prouve pas que quiconque au sein de la société lui ait imposé un tel régime de travail ni ne justifie l'urgence absolue qu'il y avait à méconnaître l'interdiction générale du travail dominical (cf. artic1e 11 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail), alors que le travail pour le sous-groupe « consignes locales » ne devait être terminé que le 27 janvier 2003 ; l'absence d'urgence absolue est d'ailleurs confirmée par le fait que le demandeur a pris congé le 16 décembre.
Parallèlement aux instructions vis à vis du groupe de travail New Cargo, des mesures ont été prises à la gare de Namur pour décharger le demandeur d'une partie de son travail, ainsi que le confirme K une attestation du 4 juin 2003 (cf. pièce n°.15 du dossier des défendeurs)
« Fin 2002/début 2003, S, chef de station adjoint été désigné pour reprendre intégralement la gestion de la problématique PPT (...) N, chef station adjoint, seconde par ailleurs A pour les tâches Mouvement de la Surveillance générale. En outre, M. T, chef station adjoint, intervient pour la PPT proprement dite, pour ce qui a trait aux études à réaliser sur le terrain. »
Dans une attestation du 4 juin 2003, K confirme qu'il avait été chargé de remplacer le demandeur pour la problématique PPT à Namur en fin 2002 début 2003 et qu'il lui a demandé les renseignements nécessaires.
« Il m'a laissé entendre que je serais sans doute incapable d'assumer ces fonctions, vu mes connaissances réduites en informatique, ajoutant qu'il avait créé (sic) un monstre informatique qui en avait rebuté d'autres avant moi. J'ai donc été d'une certaine façon « éconduit» (...). Pour la rédaction de la consigne incendie de Namur, dont j'ai été chargé, (...) je n'ai obtenu (de réponse de A qu'après beaucoup d'insistance (...) et avec beaucoup de réticence de sa part»(cf. pièce n°16 du dossier de la défenderesse).
Dans sa propre attestation précitée, K confirme que le demandeur « a compliqué les choses à l' excès » et que « cette façon de procéder neutralise toute aide extérieure ».
Par contre, le demandeur reconnaît lui-même un manque d' organisation dans son travail et une lenteur excessive de travail lorsque, pour 3 réunions par mois, il compte 4 jours pour en établir le rapport (sic).
Dans un rapport du 23 mai 2003, K confirme :
« Monsieur A est un perfectionniste à l'extrême, ce qui a pour conséquence un travail très fouillé, très long et volumineux en quantité ; la gestion primordiale de son travail en matière de PPT en est la preuve: complet, le résultat représente néanmoins une masse importante,
référé n°: 35/2003 16 ème feuillet.
compliquée à consulter, dénotant un manque de discernement dans les priorités à accorder ainsi
que dans la gestion de son temps de travail.
En outre, il faut ajouter que Monsieur A prouve d'énormes difficultés à déléguer » (cf.pièce n° 14 du dossier de la défenderesse).
b) Le 13 février 2003, dans une note commune (cf. pièce n° 13 du dossier du demandeur),et B et C déclarent avoir «la même opinion et la même optique en ce qui concerne la mission (du demandeur) pour l' étude New Cargo» et donnent les instructions suivantes :
- « la priorité doit être accordée pour la gestion de ce dossier (New Cargo) » ;
- « (le demandeur) doit pouvoir concilier ses missions quotidiennes (rédaction des consignes, rôles de garde, ...) (à la gare de Namur) avec les études demandées» ;
- « en cas de surcharge de travail, il (doit) en informer le président de son groupe de travail (M pour qu'il examine éventuellement une autre ventilation des missions qui lui sont confiées et en parler à son manager de région (M K) ».
Cette note, par laquelle B et C tentent d' accorder leurs points de vue, trahit cependant leur divergence de vue au sujet de l'utilité du groupe de travail New Cargo et par ricochet, sur celle du service 20 à la gare de Namur (cf. l'entretien du 12 décembre 2002, déjà cité). Elle impliquait cependant que le demandeur :
- d'une part, restait affecté au service 20 de la gare de Namur, sans remplacement, mais avec une plus grande 'délégation des taches, à discuter avec K ;
- d'autre part, restait affecté au groupe de travail New Cargo n° 9 (le sous-groupe de travail « consignes locales » ayant terminé sa tache), sans indemnité de déplacement, mais également avec une plus grande ventilation de ses missions, à discuter avec M et spécialement en n'ayant pas la charge du secrétariat des réunions.
Cette note n'a manifestement pas réduit le stress subjectif ressenti par le demandeur. Les 15 et 16 février 2003, il a subi une affection qui l'a rendu incapable de travailler pendant 3 semaines et qu'il a mise en relation avec son stress professionnel.
Dans le rapport médical du 20 février 2003, le docteur U relève que le demandeur souhaiterait« plus de compréhension de la part de (certains membres) de sa hiérarchie » et l'encourage à rechercher des solutions à 1'intérieur de la société plutôt qu'en intériorisant ses problèmes.
Le demandeur trouve une oreille attentive à ses difficultés auprès de R qui contacte B et M. La suggestion est faite qu'ils reçoivent ensemble le demandeur ; date est prise pour le 13 mars 2003. Dans leur rapport du 26 juin 2003, les conseillers en prévention estiment qu'une telle rencontre entre les différentes parties impliquées « semble la seule solution pour évaluer la charge de travail de manière objective et proposer des solutions satisfaisantes » pour tous.
référé n°: 35/2003 17 ème feuillet.
Or, le 6 mars 2003, le demandeur refuse ce qu'il appelle une « confrontation », et ce au motif qu'il souhaite « que les bonnes relations entre Réseau 5 et New Cargo ne soient pas altérées par l'affaire qui nous occupe» (sic). Il ajoute: «Pour l'avenir, j'appliquerai avec loyauté les décisions qui seront prises par l'autorité R 5 » (cf. pièces n° 18/4 et 5 du dossier du demandeur ; nous soulignons). Il reconnaît ainsi que sa fonction principale était bien à la gare de Namur et il admet l'autorité et les instructions de ses supérieurs hiérarchiques du réseau R5.
Le 17 mars 2003, K intègre le demandeur dans le rôle de garde (cf. ci-dessus). Le 19 mars a lieu l'incident relatif à la coulée d'eau.
Le 22 mars, le demandeur commence la préparation d'une plainte pour harcèlement (cf. pièces 20 à 23 du dossier du demandeur).
c) Le 15 avril, K a chargé le demandeur de reprendre la présidence du sous-comité PPT 41450, comme président suppléant. Dans son attestation du 4 juin 2003, il explique :
« Depuis décembre 2001, j'ai laissé à Monsieur A le soin de présider le S/comité PPT de Namur. Sachant que ces réunions se limitent à +/- 2 à 3 heures de travail effectif, c'est dans un but d'allégement que je lui confiais cette tâche. Je tiens à préciser que le secrétariat des réunions du S/comité PPT est pris en charge par un rédacteur du service général. ».
Le demandeur a contacté le conseiller en prévention, Vqui s' est inquiété d'un possible surcroît de travail. Après discussion avec son supérieur hiérarchique, W, V n'a pas transmis une note qu'il avait par erreur communiquée au demandeur. Au contraire, M. W confirme, dans une attestation du 9 juin 2003 :
« Lors de la réunion du comité PPT du 29 avril 2003, la problématique de la désignation de M. A comme suppléant du manager de la région de Namur a été évoquée; en effet la proposition de désignation faite par le manager de région de Namur a été ratifiée ; aucun autre commentaire n'a été fait à ce sujet
Je confirme également que Mr C, chef de division à R 51 n'a été consulté à aucun moment tant pour la proposition que pour la désignation de A comme suppléant du S/CPPT, ceci étant du ressort exc1usif de l'activité PPT ».
Le demandeur prétend avoir eu un nouveau surcroît de travail en début mai 2003. Il n'explique cependant pas à quelles urgences il a éventuellement dû faire face. Il ne démontre pas plus que pour le mois de décembre la nécessité de se lever à nulle heure du matin et d'accomplir 14 heures de travail d'affilée; il ne prouve pas qu'un tel régime de travail lui ait été imposé par quiconque au sein de la société défenderesse.
Dans une attestation du 4 juin 2003 (cf. pièce n° 15 de la défenderesse), K confirme que les heures supplémentaires accomplies notamment pour soi-disant débuter la prestation à Namur avant de partir à une réunion du groupe de travail New Cargo à Bruxelles « étaient sans raison stratégique évidente pour les intérêts du service» ; au contraire, lorsque le demandeur avait une réunion à Bruxelles en début de matinée, il était plus logique qu'il y aille directement depuis son
référé n°: 35/2003 18 ème feuillet.
domicile à et qu'il se fasse remplacer à Namur; la défenderesse lui reproche d' ailleurs de ne pas savoir suffisamment déléguer ses taches.
e) De cette chronologie des faits, il résulte que le demandeur n' apporte pas à suffisance de droit la preuve ni même un commencement de preuve de ce qu'il aurait une surcharge objective de travail.
Au contraire, la défenderesse produit l'état des prestations du demandeur au cours de la période de novembre 2002 à mai 2003 (cf. pièces n° 10 et 11 de son dossier). Il en ressort que le demandeur a travaillé 756.5 heures au service de la défenderesse, soit, en tenant compte de 19 jours d'incapacité de travail et de 7 jours fériés légaux, 962.5 heures ou une moyenne de 137.5 heures par mois ou 6.34 heures par jour ouvrable.
Le demandeur ne conteste pas cette pièce en détail mais fait valoir que « les heures supplémentaires sont comptées chaque fois que le nombre d'heures prestées dépasse la durée normale de travail de la journée », que retenir le mode de calcul sur base mensuelle «reviendrait à nier le principe de la récupération des heures supplémentaires par des jours de récupération » (cf. ses conclusions de synthèse, p.33).
Contrairement à ce que prétend le demandeur, la défenderesse a pris en compte, dans son ca1cul, les heures supplémentaires récupérées. Le principe de la compensation par des jours de congé signifie d'ailleurs que l'on considère les heures supplémentaires comme des heures normales de travail.
Par sa réplique, le demandeur reconnaît qu'il récupérait les heures supplémentaires par des jours de congés. Cependant, lorsque dans sa plainte motivée et dans les lettres préalables, il fait le compte de ses heures supplémentaires, il ne prend pas en considération les jours qu'il a récupérés ; son décompte n'est dès lors apparemment pas correct.
3.5.8. Modification des fonctions du demandeur
Depuis le mois de décembre 2002, la défenderesse a manifesté sa volonté que le demandeur n'assume pas le secrétariat du groupe de travail n° 9 ni du sous-groupe de travail ; elle l'a encore confirmé par une lettre du 31 mai 2003.
Le demandeur refuse pourtant une telle mesure qu'il considère comme une modification unilatérale de ses conditions de travail, laquelle est contraire à l'article 32tredecies, § 1, de la loi.
I1 convient de rappeler que la fonction essentielle du demandeur est d'être chef de gare adjoint à Namur ; la participation à un groupe de travail, quelle que soit son importance, ne saurait être qu'accessoire. De plus, le secrétariat d'un tel groupe de travail ne constitue manifestement pas, de prime abord, un élément essentiel à la fonction du demandeur.
référé n° : 35/2003 19 ème feuillet.
Le demandeur suggère d'être remplacé à la gare de Namur lorsqu'il participe aux réunions du groupe de travail, par un agent détaché à cette fin. On ne voit pas en quoi cette solution entraînerait une moindre modification de sa fonction, que celle qu'il dénonce.
De toute manière, il n'appartient pas au demandeur de dicter à ses supérieurs hiérarchiques la façon dont ils entendent gérer l' entreprise.
3.5.9. Conclusion
De l'ensemble des considérations qui précèdent, il ressort que s'il y a eu, comme le relèvent les conseillers en prévention, un manque de communication entre les parties, problème auquel le demandeur a également sa part de responsabilité, le demandeur n' établit en revanche à première vue pas des faits gui permettent de présumer l'existence flagrante d'un harcèlement moral au travail, d'une extrême gravité, c'est à dire des conduites abusives, graves et répétées ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa personnalité, sa dignité ou son intégrité physique ou psychique, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, et ce ni dans le chef de B et C ni dans le chef de la E.
Le demandeur a certes eu des ennuis de santé qu'il a subjectivement mis en relation avec un stress professionnel. Il n'y a cependant, de prime abord, aucun lien objectif entre le milieu de travail du demandeur et les affections médicales qu'il a subies.
4.Quant à l' action reconventionnelle.
Les défendeurs réclament du demandeur une somme de 1000 EUR par personne, pour procès téméraire et vexatoire.
On peut encore admettre qu'un travailleur se trompe de bonne foi vis à vis de son employeur, personne morale, et qu'il n'y ait dès lors pas de procès téméraire et vexatoire à l'égard de la société défenderesse.
En revanche, l'accusation de harcèlement imputée à des personnes physiques est une accusation grave, voire infamante.
Lorsqu'elle n'est pas établie à suffisance de droit, elle peut, si l'intention méchante est établie, constituer une calomnie ou une diffamation au sens des artic1es 443 et suivants du Code pénal ; une telle imputation est en effet de nature à porter atteinte à l'honneur d'une personne ou à l'exposer au mépris public. Dans les relations de travail, elle constitue une violation de l'obligation qu'a le travailleur d'avoir du respect et des égards en vers son employeur et les personnes gui détiennent à son égard une part de l'autorité patronale ; dans le secteur public, elle constitue une violation du respect dû à la hiérarchie.
référé n°: 35/2003 20 ème feuillet.
Conscient de ces dangers, le législateur a, par l'artic1e 6, 7°, de la loi du 4 août 1996, institué l'obligation pour tout travailleur de s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte. « Il ne peut en effet être exclu qu'une loi qui a pour objet de protéger les personnes puisse avoir des effets pervers, surtout lorsque la réputation de l'auteur prétendu est mise en cause par vengeance ou mauvaise foi » (Doc. pal., Chambre, 2001-2002, n° 1583/003, p. 9).
«On peut imaginer les conséquences désastreuses que pourrait avoir le dépôt d'une plainte abusive sur la vie tant professionnelle que privée d'une personne qui en fait l'objet» (J.Ph. CORDIER, in J.T.T., 2002,385). « La procédure interne mise en place par la loi vise à éviter que la situation conflictuelle acquière la dimension publique qu'impliquent aussi les infractions (de calomnie et de diffamation) » (J. JACQMAIN, in Chr.D.S., 2003, 56).
En entamant une action en justice sans attendre l'issue de la procédure interne, le demandeur, pourtant assisté de conseillers avertis et particulièrement bien au courant de la nouvelle loi, a pris le risque de porter atteinte à l'honneur et à l'autorité de supérieurs hiérarchiques et de collègues, et de les exposer au mépris public, ils ont dû se défendre de ces accusations en justice.
Ceci est particulièrement flagrant dans le cas de D l'égard de qui un seul fait, relativement anodin, est établi. Il n'y a ainsi aucune répétition de faits dans le chef de D. L'action intentée à son égard est tout particulièrement téméraire et vexatoire.
Mais il en va de même à l'égard de B et C. Ils ont agi dans l'exercice de leurs pouvoirs et responsabilités, ont peut-être manqué de tact ou de sens de la communication avec le demandeur, mais celui-ci a également systématiquement refusé toute discussion interne à la société (cf, sa lettre du 6 mars 2003 et la présente action). Une grande part des problèmes qu'il a dénoncés proviennent du manque d' organisation de son propre travail et de ce1ui de ses subordonnés, de sa lenteur au travail, de son interprétation pointilleuse des instructions reçues.
Aucune circonstance d'extrême gravité ne justifiait une action en référé..
Dans ces conditions, l'action à l'égard des personnes physiques citées est téméraire et vexatoire.
Il y a lieu de condamner le demandeur aux dommages et intérêts que sollicitent B,C et D.
Même si leur somme totale est élevée, ils sont justifiés par les frais que chacune de ces personnes a éventuellement dû exposer pour sa défense, ainsi que par le dommage moral que chacune d'elles a subi du fait de la présente action.
référé n°: 35/2003 20ème et dernier feuillet.
PAR CES MOTIFS,
Nous, H. FUNCK, Président du Tribunal du Travail de Bruxelles, assisté de J-C. MICHlELS, Greffier adjoint délégué,
Statuant après un débat contradictoire,
Sus l'avis contraire du ministère public,
Déclarons l'action non fondée,
En déboutons la partie demanderesse,
Déclarons l'action reconventionnelle fondée dans la mesure ci-après,
Condamnons Monsieur A à payer à Messieurs B,C et D, la somme de 1000 euros par personne à titre de dommages et intérêts pour procès téméraire et vexatoire,
Déclarons l'action reconventionnelle non fondée pour le surplus,
Condamnons la partie demanderesse aux dépens, non liquidés jusqu'ores par la partie défenderesse.
Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique extraordinaire du 18 juillet 2003 de la chambre des référés.
Le Greffier adjoint délégué, Le Président,
J-C.MICHIELS H.FUNCK