

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES
DE 8 SEPTEMBRE 2011
4e chambre

EN CAUSE DE:

1. Monsieur R. M.,
domicilié (...) à 1080 Bruxelles,
première partie demanderesse comparaisant par Me Sophie
REMOUCHAMPS, avocat ;
2. Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (ci-après « Le
Centre »),
dont les bureaux sont établis rue Royale n°138 à 1000 Bruxelles,
deuxième partie demanderesse comparaisant par Me Laurent MASSAUX,
avocat ;

CONTRE :

1. La S.A. « D. »,
dont le siège social est établi (...) à 1070 Bruxelles, (...),
première partie défenderesse comparaisant par Me Eric CARLIER, avocat ;
2. Monsieur B. B.,
domicilié (...) à 7060 Soignies,
deuxième partie défenderesse comparaisant par Me Pierre
VANHAVERBEKE, avocat ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après « la loi du 4.8.1996 ») ;

Vu la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, dont les dispositions ont été intégralement remplacées par l'article 3 de la loi du 10.5.2007 (ci-après « la loi anti-racisme ») ;

Vu la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, abrogée et remplacée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (MB. 30.5.2007 ; vig. 9.6.2007 - ci-après « la loi générale anti-discrimination ») ;

1) Procédure et objet de l'action

L'action a été introduite le 23 juillet 2009 par une requête conjointe de Monsieur R. M. et du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (ci-après « Le Centre »).

Un jugement avant dire droit prononcé sur pied des articles 19, al.2, et 735, §2, CJ, le 22 octobre 2009 par le tribunal de céans (siège autrement composé) a ordonné la production de plusieurs documents, a rejeté les mesures d'instruction sollicitées pour le surplus (en particulier la tenue d'enquêtes) et a arrêté un calendrier de mise en état en application de l'article 747, §2, CJ. L'affaire était fixée pour plaidoirie et une durée de 120 minutes à l'audience du 9 juin 2011.

Par jugement avant dire droit du 1er avril 2010, le tribunal de céans (siège autrement composé) a rejeté une nouvelle offre faite par Monsieur M. d'apporter la preuve par témoins de faits cotés.

À l'audience de plaidoirie du 9 juin 2011, les parties avaient accepté de remplacer les plaidoiries par un débat interactif en application de l'article 756ter, CJ. Ce débat n'a cependant pas pu être mené à son terme et il fut convenu de remettre l'affaire à une audience extraordinaire à laquelle celle-ci serait reprise ab initio, compte tenu du changement de siège prévisible, et à laquelle les parties plaideraient afin de répondre au souhait des défendeurs prétextant d'un risque d'atteinte aux droits de la défense.

L'affaire a ainsi été plaidée à l'audience extraordinaire de la 4ème ch du 30 juin 2011 avec un nouveau siège.

Telle que précisée en cours de procédure, l'action a pour objet :

En ce qui concerne Monsieur M. :

À titre principal, Monsieur M. poursuit :

> la condamnation de la S.A. « D. » au paiement des sommes suivantes :

- 13.433,94 € provisionnels à titre de dommages et intérêts, en raison du préjudice subi du fait du traitement discriminatoire dont il a été victime dans les conditions de travail et de rémunération sur le chantier « D. » ;
 - 13.433,94 € provisionnels à titre de dommages et intérêts, en raison de la violence au travail subie le 16 avril 2008, de même qu'en raison du non-respect des obligations en matière de bien-être (charge psycho-sociale) et de l'obligation pour l'employeur de manifester respect et égards envers le travailleur (articles 16, de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail, et 1134, CCiv.) ;
 - 13.433,94 € provisionnels à titre d'indemnité de protection ou, à défaut, d'indemnisation en raison du caractère abusif du licenciement ;
 - 1 € provisionnel à titre « d'indemnisation de sahire » ;
- > la condamnation solidaire de la S.A. « D. » et de Monsieur B. B. au paiement de la somme provisionnelle de 1 € à titre de dommages et intérêts en raison du harcèlement subi par Monsieur M. ;
- > la condamnation aux intérêts légaux et judiciaires ainsi qu'aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure ;

À titre subsidiaire, Monsieur M. demande à être autorisé à prouver par la voie d'une enquête en application des articles 915 et s., CJ, les faits cotés suivants :

- 1°. Monsieur B. B. a, à plusieurs reprises, fait des allusions au film « E.T. », désignant ouvertement les ouvriers d'origine marocaine et insinuant qu'il devait faire comme « E.T. » (retourner chez eux) ;
- 2°. Monsieur B. B. a également signalé que, pour ouvrir les portes fermées, il disposait de Marocains, qui pouvaient les ouvrir facilement ;
- 3°. Monsieur B. B. se moquait ouvertement des travailleurs d'origine marocaine, chuchotant à l'approche de ceux-ci en les regardant l'air moqueur ;
- 4°. Monsieur B. B. attribuait le plus souvent les tâches les plus dures (sur le plan physique ou en raison de la complexité de la tâche, imposant plus de temps et plus de stress dans sa réalisation) aux travailleurs d'origine marocaine de son équipe ;
- 5°. Monsieur B. B. exerçait une surveillance de l'exécution du travail plus soutenue pour les travailleurs d'origine marocaine que pour les autres membres de l'équipe ; Qu'il se tenait à côté d'eux pendant l'exécution de la tâche tandis que le travail des autres était vérifié une fois la tâche accomplie ;
- 6°. Les travailleurs d'origine marocaine avaient, sur le chantier D., plus de difficultés à obtenir leurs congés (récupération d'heures supplémentaires, repos compensatoire, ...) que les autres travailleurs de l'équipe ;
- 7°. Le concluant subissait en outre, lors de ses demandes de congé, diverses remarques et moqueries en rapport avec sa religion ;
- 8°. La S.A. D. n'a jamais organisé de réunion avec la délégation syndicale au sujet de la plainte des travailleurs du chantier D. quant à l'attitude de Monsieur B. et les inégalités invoquées par les travailleurs d'origine marocaine. Elle n'a pas ailleurs pas permis la tenue d'une réunion demandée par Monsieur P., conseiller en prévention interne ;

- 9°. La mutation du chantier D. au chantier à Diegem (H.P.) en octobre 2007 n'a pas été demandée par Monsieur M., qui n'était pas au courant de sa mutation. Il a été averti le jour même ;
- 10°. Il a dû être conduit par un collègue et, en fin de prestation, a dû faire appel à un autre collègue pour rentrer chez lui ;
- 11°. le 16 avril 2008, vu la tension générée par la discussion menée entre d'une part Messieurs F., D. K. et D. et, d'autre part, Monsieur M., l'agent S. leur a demandé d'aller « régler leurs comptes » ailleurs ;
- 12°. le même jour, Monsieur M. a été empêché de sortir librement du local situé au 8ème étage dans le bâtiment (...) ;
- 13°. e même jour, une fois sorti du local, il était manifestement en état de choc et un appel à une ambulance a été suggéré ;
- 14°. En date du 16 avril 2008, après les événements survenus sur le chantier Cortenberg, c'est la délégation syndicale qui a contacté le conseiller en prévention externe, pour l'informer des événements survenus ;
- 15°. Monsieur M. n'a pas signalé qu'il souhaitait arrêter la procédure de plainte à ce moment ;
- 16°. L'affectation habituelle de Monsieur M. en avril 2008 n'est pas le bâtiment sis (...);
- 17°. ledit bâtiment est à accès restreint, une autorisation étant nécessaire, qui doit être demandée (pour ceux qui ne sont pas munis du badge ad hoc) trois jours à l'avance ;
- 18°. la procédure habituelle au sein de la S.A. D. en cas d'avertissement et/ou d'un blâme est l'envoi d'un courrier, elle ne nécessite pas le déplacement sur chantier de la ligne hiérarchique ;

En ce qui concerne « Le Centre » :

Le Centre poursuit :

- > la condamnation de Monsieur B. B. au paiement de la somme de 1 € à titre de dommages et intérêts ;
- > la condamnation de la S.A. « D. » au paiement de la somme de 1 € à titre de dommages et intérêts, notamment pour ne pas avoir pris les mesures de protection à l'égard de Monsieur M.;
- > la condamnation des personnes citées au paiement des dépens en ce compris l'indemnité de procédure ;

À titre subsidiaire (ce qui est confirmé à l'audience sur interpellation du tribunal), le Centre demande également à être autorisé à prouver par la voie d'une enquête en application des articles 915 et s., CJ, les faits cotés ci-dessus 1° à 6°, 8°, 11° à 13° et 16° à 18°.

Le tribunal a pu prendre connaissance des pièces de la procédure et notamment :

- les conclusions déposées pour Monsieur M. et plus particulièrement les conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 31 décembre 2010 ;
- les conclusions déposées pour « le Centre » et plus particulièrement les conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 5 janvier 2011 ;
- les conclusions déposées pour la S.A. « D. » et plus particulièrement les conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 5 avril 2011 ;

- les conclusions déposées pour Monsieur B. B. et plus particulièrement les conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 5 avril 2011 ;
- le dossier de pièces de Monsieur M. ;
- le dossier de pièces du Centre ;
- le dossier de pièces de la S.A. « D. » ;
- le dossier de pièces de Monsieur B. B. ;
- l'ensemble des documents produits en réponse au jugement avant dire droit du 22 octobre 2009 ;
- les pièces déposées par l'auditorat du travail ;

Les conseils des parties ont été entendus en leurs dires et moyens à l'audience publique du 30 juin 2011.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

Les débats ont été clos.

Monsieur Henri F., auditeur du travail de Bruxelles, a fait parvenir son avis écrit au greffe le mercredi 22 juillet 2011.

Les parties disposaient d'un délai jusqu'au lundi 22 août 2011 inclus au plus tard pour déposer au greffe, si elles le souhaitaient, des conclusions en réplique.

Les parties ont déposé des conclusions en réplique à cet avis le 22 août 2011.

Le tribunal a pris la cause en délibéré le mardi 23 août 2011.

2) **Rappel des faits**

Monsieur R. M. est entré au service de la S.A. « D. » le 19 septembre 2005 en qualité de « technicien-électromécanicien — secteur 131, cat. D », dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée, selon un régime de travail à temps plein (pièce 1, F.I — dossier M.).

La S.A. « D. » (CP 149.1) décrit son activité comme consistant à optimiser les performances techniques, économiques et environnementales des installations de ses clients (études, ingénierie, achats d'énergie, exploitation, maintenance, gestion logistique des sites, ...). Elle gèrerait ainsi une centaine de sites en Belgique et occuperait environ 1.400 travailleurs (v. conclusions de synthèse D., p.2).

Dès le début de son activité, Monsieur M. sera affecté à l'un des chantiers du secteur 131, le chantier D.. Il intégrera ainsi l'équipe de Monsieur B. B., chef d'équipe (v. organigramme - pièce 35, F.I— dossier M.).

Monsieur M. prétend avoir été victime, tout comme ses collègues d'origine maghrébine, de conduites abusives et discriminatoires de la part de Monsieur B. B. et de pointer du doigt en particulier (v. requête, p.2) :

- des propos à caractère raciste ;

- une discrimination dans la répartition du travail : en tant que responsable, Monsieur B. B. distribuait le travail et défavorisait systématiquement Monsieur M. et ses collègues d'origine maghrébine, lesquels rencontraient par ailleurs les plus grandes difficultés pour obtenir la récupération des heures supplémentaires ou des jours de congé ;
- un harcèlement résultant d'une surveillance anormale et appuyée du travail pendant son exécution, ce alors que les autres travailleurs non marocains ne subissaient pas ce traitement puisque leur travail était contrôlé après exécution;

Il soutient en outre avoir fait l'objet d'un traitement différencié en matière de rémunération, ne recevant pas les primes et augmentations pourtant allouées à d'autres travailleurs ayant des résultats ou évaluations moins bons que les siens.

Il se serait plaint de la situation auprès de ses supérieurs et la délégation syndicale aurait, elle aussi alerté la direction de son côté, mais selon lui, sans que cela suscitât la moindre action.

C'est à la suite de cela que, le 16 octobre 2007, selon Monsieur M., il a été muté sur un autre chantier, le chantier HP à Diegem, sans concertation avec lui et sans recevoir aucune formation ou information (v. requête, p.2). Ce chantier était, d'après lui, inadapté à sa situation en raison d'un obstacle linguistique à son intégration dans l'équipe (il ne parle pas le néerlandais) et des problèmes de transport (chantier non desservi par les transports en commun).

Le 18 octobre 2007, Monsieur M. adressa alors une plainte formelle à l'attention de Monsieur P., conseiller en prévention interne de l'entreprise, libellée comme suit (pièce 5, F.I — dossier M.) :

«Je soussigné R. M. déclare avoir subi des propos racistes et ce à multiples reprises venant d'un chef irresponsable par rapport à ses paroles parfois très brusque et des réflexions gratuites et assez provocantes avec abus d'autorités. Voici les propos tenue par se chef.

Par rapport au filin (E. T. téléphone maison)

Il a fait plusieurs fois allusion à ce film en disant que E.T. lui il avait compris qu'il devait retourner chez lui et pas nous (les marocains) en nous fixant des yeux.

Ces propos sont intolérables et honteux et émanant d'un chef qui doit respect envers ses ouvriers.

Une autre fois un collègue me dit que ce même chef a dit à des techniciens de D. avaient un problème d'accès à une porte qu'il avait dans son équipe quatre marocains qui pouvaient ouvrir facilement cette porte en rigolant (en insinuant que les marocains sont tous des voleurs).

En ce qui concerne la répartition du travail elle n'a jamais été équitable entre ouvrier pour les préférés de ce responsable un travail simple qui ne demande peu de connaissance technique et par contre pour les autres un travail parfois assez complexe difficile à résoudre qui demande beaucoup de recherches et avec un temps très limité, ce qui engendre des pressions inutiles.

En ce qui concerne les augmentations et les primes sont toujours accordés pour les mêmes personnes copains du chef en général.

Pour les congés seule les préférés du chef ont leur congé accordé rapidement et d'autres doivent attendre plusieurs semaines si pas plus pour avoir une réponse défavorable de sa part.

En conclusion avec tous ces faits qui se sont produits pendant toutes ces années depuis la nomination de ce chef.

Mon moral s'est dégradé, ma nervosité aussi et surtout j'ai des problèmes de troubles de sommeil.

D'autres collègues de travail ont subit ces mêmes actes et ils sont prêts à confirmer mon témoignage.

Je vous prie d'agréer (...) »

Entre le 18 octobre 2007 et le 14 novembre 2007, Monsieur M. fit l'objet de deux nouvelles mutations, la première, le 1^{er} novembre 2007, au chantier « T. M. » et la seconde le 13 novembre 2007 au chantier « L. » (bâtiments du C. e.). Aucune de ces affectations n'aurait convenu à Monsieur M. et la dernière se serait même accompagnée d'une modification de l'horaire de travail.

Les 5 et 8 novembre 2007, Monsieur M. se fera examiner par le Docteur Yves G., neuro-psychiatre, qui dans son anamnèse observera les points suivants (pièce 6, F.I — dossier M.) :

« (...) »

- *Il relate depuis environ deux ans et demi l'accumulation de problèmes relationnels avec son chef.*
- *Il fait état d'un vécu de harcèlement moral de la part de ce dernier.*
- *Il en résulte en fonction des données anamnestiques un état de stress et un ébranlement anxieux.*
- *Depuis quelques temps il se plaint de troubles du sommeil avec possibilité de cauchemars.*
- *Il vient d'obtenir une mutation dans l'entreprise, mais cela ne l'apaise que très peu étant donné que le chef actuel serait copain du précédent et que d'autre part il estime être l'objet de pressions de la part de sa Direction pour qu'il retire sa plainte.*
- *(...) »*

»

Parallèlement, à une date non précisée entre la deuxième mutation et le 8 novembre 2007, Monsieur M. déposa plainte auprès du Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie (en abrégé « M. ») qui, le 8 novembre 2007, adressa à la S.A. « D. » la lettre suivante ayant pour objet l'introduction d'une plainte motivée au sens de l'article 15 de la loi anti-racisme (pièce 7, F.I dossier M.) :

« (...) Le bureau des plaintes du M. a récemment été saisi d'une plainte émanant de Mrs M.-, A. et E., tous trois employés par votre société. Ils nous ont fait part des faits préoccupants à propos desquels nous nous permettons de vous interpeller.

Les faits concernent le chantier de D. et s'étendent sur plusieurs années. Ils sont exposés dans la plainte déposée par Mr M. auprès de Mr P., conseiller en prévention (plainte annexée à la présente). Les griefs peuvent être synthétisés comme suit :

- *Des propos de nature xénophobe auraient été tenus à plusieurs reprises par le chef de chantier, Mr B. : allusions relatives au film E.T. (qui, contrairement aux Marocains, a compris qu'il devait rentrer chez lui), insinuations selon lesquelles les Marocains sont des voleurs et autres 'blagues' douteuses et remarques racistes tenues devant témoins.*
- *Les plaignants mettent en cause une répartition inégalitaire du travail au sein de l'équipe. Les tâches les plus lourdes et les plus ingrates leurs seraient systématiquement confiées. De plus, ils éprouveraient plus de difficultés que leurs collègues à obtenir des congés aux moments souhaités. S'ils acceptent volontiers d'accomplir le travail pour lequel ils ont été engagés, ils comprennent difficilement l'instauration d'un tel régime différencié.*
- *Il y aurait une différence de traitement dans l'attribution de primes et dans les possibilités de promotion. Mrs M. et E., employés depuis trois ans n'ont jamais obtenu de prime ou d'avancement, contrairement à la plupart de leurs collègues. Cette situation serait devenue flagrante après que l'équipe ait contribué à décrocher un important contrat : tous les travailleurs à l'exception des plaignants auraient été gratifiés d'une prime à cette occasion. Relevons également que les demandes de promotion (changement de catégorie) de Mrs M. et E. ont fait l'objet d'un avis extrêmement défavorable du chef de secteur alors que les supérieurs hiérarchiques (y compris le chef de secteur !) s'accordent à reconnaître la qualité de leur travail, comme en témoignent les rapports d'évaluation.*

S'il s'avère exact que des propos xénophobes ont été tenus ils pourraient constituer des insultes racistes au sens de l'article 453bis du Code pénal (...)

Quant au traitement différencié (répartition du travail, primes...), il pourrait lui aussi constituer une violation de la législation antidiscrimination s'il devait être établi (articles 4 et 25 de la loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie).

Les événements qui nous ont été rapportés ont entraîné des conséquences dommageables. En effet, ils ont poussé Mr A. à demander (et obtenir) une mutation et conduisent Mr E. à faire de même aujourd'hui (...) Quant à Mr M., il a fait l'objet de trois mutations litigieuses depuis le dépôt de sa plainte et subit des répercussions psychologiques importantes.

Les allégations des plaignants ont été jugées assez sérieuses que pour faire l'objet d'une intervention syndicale. Dans le même temps, une plainte a été adressée au conseiller en prévention. Pourtant, ces deux démarches paraissent ne pas encore avoir reçu de réponse positive. La situation semble actuellement bloquée.

Nous croyons fermement en votre volonté de prévenir tout fait de harcèlement ou de discrimination au sein de votre entreprise réputée pour sa multiculturalité. Nous vous invitons dès lors à vous emparer de la problématique décrite ci-dessus et à tenter d'y remédier en faisant usage des procédures internes adéquates (...) Il va de soi que la mutation de la victime de faits de racisme, stratégie couramment adoptée par les employeurs, ne nous paraît pas constituer en soi une mesure apte à régler le problème (...) »

Le 26 novembre 2007, pour une raison ignorée, la plainte de Monsieur M. au conseiller en prévention interne fut transmise à Monsieur J-P V., conseiller en prévention externe (pièce 5, F.I — dossier M.).

Le 28 novembre 2007, deux collègues de travail de Monsieur M., ayant travaillé sur le même chantier et qualifiés de « témoins formels » par le conseiller en prévention externe, sont venus déposer leur témoignage auprès de ce dernier (v. avis concernant la plainte formelle de M. M. rendu le 25.5.2008 par le conseiller en prévention externe, pièce 2 — dossier D.). Ces collègues déclareront ce qui suit :

- > Monsieur Abdanor A. (v. transmis du 6.9.2009 du conseiller en prévention externe à l'auditorat) :

« Ça fait 14 ans que je travaille chez D., c'est-à-dire le même chantier que M. M.. Je suis parti en mai 2007, dès que j 'ai su que M. B. allait devenir chef .

M. B. B. dit souvent des petites phrases pour blesser les gens, telles que 'Retourne chez toi, E.T., lui, il a compris'. Et ceci il l'a dit à M. à l'heure du midi, et à M.. Tout le monde l'a entendu.

Quand M. B. a été nommé responsable, ça a été de l'abus d'autorité. M. B. surveille souvent M. et R., il est toujours derrière eux. Quand on donne un travail, on laisse faire quelqu'un son boulot et on vérifie en fin de journée.

Les copains de M. B. sont souvent au bureau pendant que les autres sont en train de travailler. Même quand le chef de secteur est sur place, il ne leur dit rien. Il faut être équitable, chacun fait son travail. »

- > Monsieur M. E. (v. transmis du 6.9.2009 du conseiller en prévention externe à l'auditorat) :

« Tout ce que M. M. a écrit dans sa plainte est vrai. Quand M. A. est parti, on est resté à 2, R. et moi. Depuis que M. B. a été nommé chef il a instauré sa loi.

Tous les ouvriers qui étaient à table quand M. B. a dit ça, ont été témoins de la phrase avec E.T. Et cette phrase il l'a redite par la suite.

Il a aussi dit à quelqu'un de chez D. qui n'arrivait pas à ouvrir une porte : 'J'ai 4 Marocains qui peuvent t'ouvrir cela facilement'. Là, il a insinué qu'on était des voleurs. C'est ce que nous et tout le monde on a compris. Je ne l'ai pas entendu directement, c'est un collègue qui me l'a dit, mais il veut garder l'anonymat.

Chaque année, il y a des primes et quand on ne reçoit rien, le chef ne nous donne aucune explication. Ses copains à lui sont toujours au bureau et eux ont reçu une augmentation et des primes. J'ai un collègue de la même catégorie que moi (D) qui reçoit des boulots plus faciles et pas moi. C'est vrai que je suis gradué mais le boulot devrait être attribué en fonction du grade, comme le dit mon syndicat.

On a fait plusieurs réunions avec M. D. en ce qui concerne le favoritisme et les augmentations, mais rien n'a abouti. C'était des promesses. »

Des dates ont été retenues pour la tenue d'une réunion avec la direction de l'entreprise et les syndicats afin de discuter d'une plainte pour racisme, mais ces réunions ont été reportées (pièce 8, F.1 — dossier M.). L'examen des pièces du dossier paraît toutefois révéler au moins deux réunions qui se seraient tenues respectivement les 10 janvier 2008 (v. infra lettre du M. du 20.22008 - pièce 10, F.I — dossier M.) et 28 mai 2008 (pièce 22, F.I — dossier M.), sans qu'aucune des parties n'en rapporte la teneur à travers la moindre pièce.

Le 15 janvier 2008, Monsieur B. B. a été entendu par le service en prévention externe. Il déclarera ce qui suit (v. pièce 2 — dossier B.) :

« En ce qui concerne l'épisode E. T. je ne m'en souviens pas. Ça ne me dit rien, je n'ai jamais rien dit de pareil.

En ce qui concerne l'épisode des 'dés', c'est vrai que j'avais dit à un employé de D. 'Demande à un Marocain, ça ira plus vite'. J'ai fait cette allusion par rapport aux nouvelles d'un journal qui parlait d'un vol organisé de voitures. Si ça avait été une autre nationalité dans le journal, j'aurais fait référence à cette autre nationalité. J'ai des collègues de toutes les nationalités. Je suis étranger moi-même. Loin de moi cette idée de dénigrer les Marocains ou toute autre nationalité.

Au niveau de la répartition du travail, voici comment on procède chez nous : dans l'équipe il y a un manoeuvre, un technicien A3, L. qui est A2. Je ne peux pas demander à un technicien de balayer ou à un manoeuvre de réparer un frigo qui coûte 1 million FEB. Chacun travaille en fonction de ses capacités. M. et R. ont été engagés comme techniciens, ce ne sont pas des manoeuvres. Ce sont de très bons techniciens et donc ils rainassent les problèmes les plus compliqués...

C'est vrai, comme dit R., que les techniciens avaient plus de recherche à faire que le temps est limité. Mais si j'estime qu'un boulot dure 3 h, je vais voir au bout de 5 h ce qu'il en est. C'est mon rôle.

Au niveau des primes et des augmentations, je ne suis pas concerné. Ce sont mes responsables qui décident de ça. Je ne saurais pas vous dire si les primes ou augmentations sont basées sur les évaluations.

Pour les congés, il n'y a pas de favori. Je ne sais pas de quoi il parle. Chez D., il faut rentrer les congés 15 jours à l'avance. Pour nous, ici chez D., il y a une feuille et on prend ses congés en fonction de ça. En général, si quelqu'un demande la veille, c'est qu'il en a besoin et j'accorde son congé. Si c'est pour 15 jours avant, je regarde le planning. C'est vrai que R. avait demandé plusieurs vendredis et j'en ai refusé parce que j'estimais avoir besoin de la moitié des techniciens. Déjà L. travaille à 4/5 et n'est pas là le vendredi. Donc, ce jour-là, il ne reste que M. ou V.. Si un des trois disparaît (M., V. ou R.), je n'accorde pas de congé aux deux qui restent.

Quand la maman de R. est malade, je lui ai accordé le congé en juillet. C'est normal, c'est un cas de force majeure.

Après avoir travaillé 6 mois comme intérimaires, on a engagé M. et R. parce qu'ils sont compétents, logiques et travailleurs. Quand on m'a dit que R. portait plainte contre moi, j'étais étonné car je n'ai pas de souci avec lui. Maintenant que M. est le seul technicien, c'est vrai qu'il ramasse les boulot les plus compliqués, parce qu'il a les compétences. Si on me donne 3 techniciens, je les prends tout de suite car j'en manque ici. L'autre technicien, L., est à 90% au B. et à 10% ici. Il reste encore V. mais il est A3 et a donc moins de compétences techniques. V. a catégorie « D » comme M., c'est pas moi qui décide des catégories, c'est quelque chose d'interne à D.. Le travail, je le distribue en fonction des compétences de chacun.

Je veux assister à une réunion de conciliation. Je n'ai rien contre R.. Je suis prêt à m'excuser et à aplanir tous les problèmes afin de repartir sur de bonnes bases. »

Le 13 janvier 2008, le conseiller en prévention externe a rencontré individuellement Messieurs D. et P., supérieurs hiérarchiques de Monsieur B. B. (v. avis concernant la plainte formelle de M. M. rendu le 25.5.2008 par le conseiller en prévention externe, pièce 2 — dossier D.).

Le conseiller en prévention externe a revu Monsieur M. le 23 janvier 2008, « en vue de préparer la réunion de conciliation» (il s'agissait là apparemment de la seconde entrevue, compte tenu du dépôt de plainte formelle du 26.11.2007) (v. avis concernant la plainte formelle de M. M. rendu le 25.5.2008 par le conseiller en prévention externe, p.1, pièce 2 — dossier D.). Monsieur B. B. a lui été revu le 30 janvier 2008 (ibidem).

Le 20 février 2008, le M. adressa la lettre suivante à la S.A. « D. » (pièce 10, F.I — dossier M.) :

« Dans un courrier daté du 8 novembre 2007, le M. interpellait la S.A. D. à propos de la plainte déposée par Mrs M., A. et E.. Le 2.1.2008, en réponse à ce courrier, votre société a exprimé sa volonté de trouver une solution avec le syndicat et les personnes concernées. Par la suite, en raison d'un séjour à l'étranger, je n'ai malheureusement pas pu participer à une réunion organisée le 10 janvier et je n'ai pu donner suite à l'appel téléphonique de Mr E. dans un délai raisonnable. Veuillez m'en excuser.

Le service juridique du M. a revu à plusieurs reprises les plaignants ainsi que leur représentant syndical. Nous avons donc été tenus informés de l'avancée du dossier. Selon nos dernières informations, Mr B. aurait reconnu avoir tenu des propos de nature xénophobe tout en minimisant son intention méchante et raciste. Il aurait fait l'objet d'une sanction dont nous ignorons la nature.

Cependant, malgré les efforts mis en oeuvre, aucune solution satisfaisant l'ensemble des parties n'a pu être trouvée (...), nous vous soumettons — après concertation avec les plaignants et le syndicat — la proposition suivante :

- *En ce qui concerne les propos racistes : il nous paraît difficilement acceptable que l'auteur des propos demeure en place alors que la victime, Mr M., a déjà été mutée à trois reprises depuis le dépôt de sa plainte. La réalité des propos ayant été reconnue, il semble incompréhensible que Mr E. doive continuer à travailler sous les ordres de Mr B.. Quant à Mr M., son transfert sur un autre chantier a eu des conséquences dommageables (perte financière et déplacements plus longs). Il souhaite donc réintégrer le chantier D. une fois Mr B. transféré. Lorsque cette demande a été faite pour la première fois, la direction aurait affirmé ne pouvoir y donner suite car, bien qu'il soit regrettable que Mr B. tienne de tels propos, il serait indispensable sur le chantier, notamment pour des raisons contractuelles (.)*
- *En ce qui concerne la différence de traitement dans l'attribution de primes et dans les possibilités de promotion : jusqu'à présent, la question n'a pas été négociée. Pourtant, si une différence de traitement a bien eu lieu, il est indispensable que ses conséquences soient réparées. Il revient à l'employeur de vérifier que les plaignants ont reçu les mêmes avantages et primes que leurs collègues placés dans une situation similaire (..)*

Par ailleurs, les difficultés rencontrées par Mr M. sont toujours d'actualité. Ainsi, il est question de lui imposer un changement d'horaire (..) et un nouveau transfert aurait été évoqué. Nous vous rappelons que, en vertu de l'article 15 de la loi du 31 juillet 1981 (...), l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre du plaignant lorsqu'une plainte formelle est introduite, ce qui est le cas en l'espèce. La même disposition précise, en son §22 qu'une mesure préjudiciable s'entend notamment de la modification unilatérale des conditions de travail (...) »

Le 21 février 2008, constatant notamment des pertes de salaire générées par l'impossibilité d'effectuer des gardes depuis le 8 novembre 2007, l'organisation syndicale de Monsieur M. s'est adressée à la S.A. « D. » en réclamant sa réintégration au chantier « D. » et le bénéfice des mêmes conditions de travail que celles antérieures à la plainte (pièce 11, F.I — dossier M.). La même demande de réintégration a été répercutée par une autre lettre du 21 février 2008 au conseiller externe en prévention (pièce 12, FJ — dossier M.).

La S.A. « D. », qui ne paraît avoir réservé aucune suite aux courriers du M. et du syndicat, adressa l'avertissement suivant à Monsieur M. par lettre du 11 avril 2008 (pièce 13 — dossier M.) :

«En date du 20/03, votre chef d'équipe, Mr D. S., vous a demandé d'effectuer une série de tâches d'entretien, à savoir :

- *Entretien de ventilo-convecteurs*
- *Dépoussiérage de bouches d'extraction dans le local <laverie>*
- *Nettoyage des évaporateurs dans les locaux préparation froide, pâtisserie.*
- *Placement d'une nouvelle alimentation pour l'essoreuse à légumes.*

Lors de la vérification de ces tâches, votre chef d'équipe a pu constater que la majeure partie des tâches confiées n'avait pas été effectuée.

Lorsque votre chef d'équipe vous en a fait la remarque, vous avez tenu des propos déplacés à son égard nécessitant l'intervention de votre Field manager, Mr J., et aboutissant au bout du compte à votre reconnaissance des faits.

Nous vous rappelons l'obligation d'exécution des tâches vous étant confiées par votre ligne hiérarchique.

Tout manquement, non justifiable, en la matière est considéré comme une faute lourde en votre chef de même, nous vous rappelons que la tenue de propos déplacé vis-à-vis de votre ligne hiérarchique constitue également une faute lourde.

Nous vous prions de considérer la présente comme un blâme qui sera versé à votre dossier et comme un ultime avertissement.

En espérant (...) »

Le 16 avril 2008, aux alentours de midi, trois membres de la direction, Messieurs D.K., F. et D., se sont rendus sur le chantier de la S.A. « D. » situé (...), afin d'y rencontrer Monsieur M. (v. procès- verbaux d'audition établis par la police - pièce 33, F.I — dossier M.). Selon ce dernier, ce n'est que le matin du 16 avril 2008 qu'il lui aurait été demandé d'aller travailler dans ce bâtiment, alors qu'il n'y prestait habituellement pas et que la rencontre n'était pas prévue (v. requête, p.5). A la demande d'un agent de sécurité, les intéressés ont été amenés à poursuivre leur entrevue dans un local réservé à la S.A. « D. ». Monsieur M. prétend avoir été séquestré par ses visiteurs dans ce local pendant 15 à 20 minutes, la porte étant fermée et Monsieur F. étant assis sur une chaise devant la porte pour l'empêcher de passer. Se sentant mal, il aurait demandé à plusieurs reprises de pouvoir quitter le local, mais cela lui aurait été refusé. Il aurait fini par forcer le passage et se serait retrouvé en état de choc (v. procès-verbal d'audition Monsieur M. établi par la police le 17.4.2008 - pièce 15, F.I — dossier M.). Les autres protagonistes contestent cette version des faits. Le but de la rencontre, sur convocation, aurait été de signifier un blâme relatif à des faits antérieurs détaillés dans une lettre recommandée. Monsieur F. reconnaît s'être trouvé assis sur une chaise près de l'entrée du local de telle manière que cela empêchait l'ouverture de la porte, mais il l'explique par l'exiguïté du local et précise que Monsieur M. n'a nullement été empêché de quitter l'endroit (v. procès-verbaux d'audition établis par la police - pièce 33, FI — dossier M.).

Le conseiller en prévention externe indique que Monsieur M. a annulé le rendez-vous prévu le 16 avril 2008, vu que celui-ci avait « décidé de clôturer le dossier au niveau de sa plainte formelle » (v. avis concernant la plainte formelle de M. M. rendu le 25.5.2008 par le conseiller en prévention externe, p.1, pièce 2 — dossier D.). Le conseiller décrit aussi les circonstances de cette annulation (ibidem, p.4) : « Le jour du dernier rendez-vous, le plaignant a annulé par téléphone le rendez-vous disant se sentir mal suite à un entretien avec 3 de ses supérieurs hiérarchiques. Il a aussi confirmé que le présent dossier de plainte pouvait être clôturé car aucune conciliation

n'était possible ». Monsieur M. dément catégoriquement avoir signifié ce jour-là au conseiller en prévention externe qu'il voulait clôturer le dossier de sa plainte (v. conclusions de synthèse M., p. 16).

Toujours est-il, à la suite de ce fait, Monsieur M. fut mis en incapacité de travail du 16 avril 2008 au 12 mai 2008 (pièces 16 à 19, F.I — dossier M.).

En juillet 2008 (avant le 15.7.2008, la date précise demeurant indéterminée), la S.A. « D. » a introduit une demande auprès de la délégation syndicale en vue du remplacement de Monsieur M. après licenciement par un travailleur intérimaire, ce pour la période du 15 juillet 2008 au 22 octobre 2008 (pièce 23, F.I — dossier M.).

Monsieur M. prétend que lorsqu'il a voulu reprendre ses fonctions sur le chantier « L. » le lundi 14 juillet 2008, après une période de congé du 30 juin 2008 au 11 juillet 2008 inclus, il s'est vu signifier verbalement qu'il devait reprendre ses affaires vu qu'il était licencié (v. conclusions de synthèse M., p.13 ; v. aussi pièce 41, F.I — dossier M.).

Cependant, le 16 juillet 2008, une rencontre eut encore lieu entre Monsieur M. et plusieurs responsables de la S.A. « D. » (Messieurs D., G., M. et L.) (v. en ce sens : conclusions de synthèse M., p. 13 conclusions de synthèse D., pp. 24-25). Il fut discuté à cette occasion de l'affectation de Monsieur M. sur un autre chantier, le chantier de (...). Le maintien de Monsieur M. sur ce site ne semble toutefois pas avoir perduré au-delà du 16 juillet 2008 et les parties restent contraires en fait sur les raisons de cet échec.

Par pli recommandé du 1^{er} août 2008, la S.A. « D. » a notifié à Monsieur M. sa décision de rompre le contrat de travail à compter du 4 août 2008 moyennant le paiement d'une indemnité de préavis de 5 semaines (pièce 24, F.I — dossier M.).

Le formulaire C4 établi en date du 18 août 2008 mentionne comme motif précis du chômage : « réorganisation » (pièce 25, F.I — dossier M.).

Le syndicat de Monsieur M. réagira dès le 5 août 2008 en réclamant la réintégration de l'intéressé, lequel jouirait d'une protection contre le licenciement de 12 mois depuis le dépôt de sa plainte pour racisme (pièce 26, F.I — dossier M.).

Dans sa lettre en réponse du 8 septembre 2008, la S.A. « D. » précise que la décision de licencier se fonde sur des éléments étrangers à la plainte et oppose une fin de non-recevoir à la demande de réintégration (pièce 28, F.I — dossier M.).

Faisant suite à de nouvelles protestations, du syndicat d'abord, du conseil de Monsieur M. ensuite, la S.A. « D. » apportera une ultime explication dans sa lettre du 23 mars 2009 (pièce 32, F.I — dossier M.) :

« (1..) Monsieur M., après avoir été déplacé à plusieurs reprises de chantier où sa présence n'était plus souhaitée suite à une attitude toujours négative, a été libéré de toutes obligations envers la société moyennant une indemnité de rupture. »

Une lettre de blâme, dont copie en annexe, lui a été également envoyée en date du 11 avril 2008 à titre d'avertissement (...) »

Dans son avis du 25 mai 2008 concernant la plainte formelle de Monsieur M., le conseiller en prévention externe relève notamment (v. pièce 2 — dossier D.) :

- > *« Tous les membres de l'équipe de M M. ont été entendus individuellement et ce, afin de tenter de savoir si des propos racistes ont eu lieu et ensuite pour vérifier si ces propos auraient perduré après le dépôt de plainte. Cette équipe est multiculturelle et rassemble des travailleurs d'origines très diverses, M B. lui-même (...) Tout d'abord en ce qui concerne cet épisode d'E.T., seul M E. en parle, les autres disent n'avoir rien entendu de pareil. Ensuite, tous sont unanimes pour dire qu'il n'y a pas de racisme de la part de la personne mise en cause, à l'exception de M E. qui dit cependant que les propos racistes ont cessé suite à la plainte. Tous disent qu'il y a et qu'il y a eu des blagues, mais jamais rien d'offensif ou d'agressif(...) Tous sont d'accord pour dire qu'il s'agit là de 'blagues' et que 'ça met de la bonne humeur dans l'équipe'. Certains disent aussi que R. (...) se sentait 'visé' alors que 'ce n'était pas vrai' et que le chef d'équipe surveillait tout le inonde ».*
- > *«Il est difficile de se prononcer quant au fait de savoir s'il y a eu harcèlement ou non. Si l'on se place dans une perspective chronologique, on peut dire que les évènements sont devenus subjectivement difficiles pour le plaignant et celui-ci a fini dès lors par interpréter tout comportement de son chef d'équipe comme du harcèlement. À partir de là, les relations de travail entre le plaignant et la personne mise en cause se sont inexorablement détériorées d'autant plus qu'il n'a pas reçu d'augmentation et qu'il trouvait la répartition du travail inéquitable ».*
- > *« Sur le chantier dit D.', il y a, entre le chef d'équipe et ses hommes, ainsi qu'entre les travailleurs, des blagues et beaucoup d'humour. Ceci participe bien sûr à l'ambiance générale, mais peut aussi être source de malentendus voire d'offense. À partir du moment où certaines personnes se sentent fragilisées ou ne sont pas prêtes à rire de tout et de rien, la moindre ironie ou tentative d'humour peut faire plus de mal que de bien. Si en plus, certaines personnes se sentent 'visées' et n'ont pas envie de rire, toute allusion ou remarque humoristique ayant un lien — ne fût-ce que lointain, dans le meilleur des cas — avec une caractéristique qu'ils s'attribuent (vestimentaires, ethniques, ou quoi que ce soit d'autre), blessera cette autre personne. Il importe (..) de restaurer des règles de respect qui cohabiteraient harmonieusement avec humour et bonne humeur. Le climat de travail peut être très agréable sans devoir nécessairement se moquer — ne fût-ce que gentiment — de certaines choses susceptibles de blesser quelqu'un ».*
- > *« (...), l'important est de limiter le dommage. Ceci concerne les mesures de prise en charge et de remise au travail. Ceci est un point délicat car le plaignant a été déplacé, la hiérarchie estimant que celui-ci ainsi que la personne mise en cause ne pouvaient plus travailler*

ensemble (..) Toutefois, agir en toute équité aurait été de déplacer les 2 personnes et cela n'aurait pas créé un sentiment d'injustice (...) »

- > *« Travailler dans des équipes multiculturelles est devenu un des enjeux les plus importants dans le monde du travail. De plus, lorsqu'il s'agit de diriger de telles équipes, beaucoup de chefs d'équipe n'ont pas été formés de façon spécifique. Afin que de tels incidents ne se reproduisent, une formation à cet égard paraît judicieuse ».*
- > *« Dans le présent dossier, des mesures ont été prises par la hiérarchie en ce sens que le plaignant a été muté vers un autre chantier. Ainsi que déjà mentionné, c'est lui qui a dû partir et pas l'autre personne, ce qui a contribué à renforcer chez le plaignant un sentiment d'injustice. Nous sommes d'accord sur le fait que ces 2 personnes ne pouvaient plus travailler ensemble, mais il importe à l'avenir d'être attentif sur la manière dont de telles mutations sont exécutées. Ici, le plaignant a été déplacé sans en être averti (...)* »

3) Discussion

3.1. Quant au cadre légal

La demande repose sur un ensemble complexe de faits qui mettent en jeu des législations et réglementations diverses qui s'entrecroisent et dont il s'agira de déterminer l'articulation exacte en la cause.

Le tribunal recense en particulier :

- > La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, dont les dispositions ont été intégralement remplacées par la loi du 10 mai 2007 (MB. 30.5.2007 - ci-après « la loi anti-racisme »). Cette loi assure la transposition en droit belge de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Elle pose un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base de la nationalité, de la prétendue race, de la couleur de peau, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique.
- > La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (MB. 17.3.2003 ; Err. MB. 13.5.2003). Cette loi a été abrogée et remplacée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (MB. 30.5.2007 ; vig. 9.6.2007 - ci-après « la loi générale anti-discrimination »). Elle assure la transposition en droit belge de la directive 2000/78/CE du Conseil de l'Union européenne du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Elle pose un cadre général pour lutter contre les autres discriminations révélées au travers d'un des critères protégés énumérés (l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale), exception faite de la discrimination sur base du genre régie elle par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (MB., 30.5.2007).
- > La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après « la loi du 4.8.1996 »). La loi du 11 juin 2002 a introduit dans cette loi un chapitre Vbis contenant des dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Ces dispositions ont également été revisitées par une loi du 10 janvier 2007 (MB. 6.6.2007) qui a notamment modifié les définitions de la « violence au travail » et du « harcèlement moral au travail ».

- > L'article 1134, al.3, CCiv., énonçant le principe d'exécution de bonne foi des conventions.
- > La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

3.2. Quant aux faits à l'origine des demandes

Il convient dans un premier temps de vérifier la réalité des faits invoqués par les demandeurs à l'appui de leurs demandes respectives :

- des propos à caractère raciste et moqueries émanant de Monsieur B. (point 3.2.1.) ;
- la différence de traitement de la part de Monsieur B. dans l'attribution des tâches et dans l'exercice de la surveillance (point 3.2.2.) ;
- un traitement discriminatoire dans les conditions de rémunération et le sort réservé aux demandes de congé (point 3.2.3.) ;
- le traitement inapproprié des plaintes et les mesures préjudiciables (point 3.2.4.) ;
- la violence subie lors de l'entretien du 16 avril 2008 (point 3.2.5.) ;
- le retrait du chantier « L. » et l'absence d'affectation nouvelle (point 3.2.6.)

3.2.1. Propos à caractère raciste et moqueries émanant de Monsieur B.

Monsieur M. affirme que Monsieur B. B. se moquait des travailleurs d'origine marocaine et adoptait des comportements déplacés et indésirables, portant ainsi atteinte à leur dignité et créant un environnement offensant et hostile, « ce en raison de l'origine nationale des intéressés » (v. conclusions de synthèse M., p. 30).

Il identifie en particulier « deux remarques déplacées, illustratives des moqueries et comportements indésirables de Monsieur B. » (ibidem), remarques déjà reprises dans sa plainte formelle du 18 octobre 2007 (pièce 5, F.I — dossier M.) :

- allusions au film « E.T. » : « Il a fait plusieurs fois allusion à ce film en disant que E. T. lui il avait compris qu'il devait retourner chez lui et pas nous (les marocains) en nous fixant des yeux » ;
- allusion au fait que les Marocains sont des voleurs : « Une autre fois un collègue me dit que ce même chef a dit à des techniciens de D. avaient un problème d'accès à une porte qu'il avait dans son équipe quatre marocains qui pouvaient ouvrir facilement cette porte en rigolant (en insinuant que les marocains sont tous des voleurs) » ;

Monsieur B. B. nie avoir tenu des propos assimilant les travailleurs marocains de son équipe à « E.T. ». En revanche deux collègues de travail de Monsieur M., ayant travaillé sur le même chantier et qualifiés de « témoins formels » par le conseiller en prévention externe, le confirment (v. « témoignages signés » datés du 28.11.2007 de Monsieur Abdanor A. et de Monsieur M. E., annexes au transmis du 6.9.2009 du conseiller en prévention externe à l'auditorat).

Monsieur B. B. ne conteste pas en revanche avoir dit à propos de l'ouverture de portes : « demande à un Marocain, ça ira plus vite », mais il relativise le propos en le resituant dans un contexte (v. conclusions de synthèse B., p.14) : (...) cette remarque, faite sur le ton de la plaisanterie, n'a pas été faite directement à Mr M.. Ce dernier n'était d'ailleurs pas présent à ce moment-là. Par ailleurs, cette réflexion n'a pas été lancée gratuitement, mais était liée à un procès en cours à cette période là : le matin-même, le concluant avait lu un article dans la presse écrite qui relatait le procès de 20 prévenus suspectés d'avoir organisé un vaste trafic de voitures entre la Belgique et le Maroc ».

Pour la S.A. « D. », Monsieur M. interprète cette ironie de son chef d'équipe comme des propos racistes, sans toutefois être en mesure de le démontrer. Il s'agit pour la société d'un pur procès d'intention (v. conclusions de synthèse D., p.28). Elle ajoute encore (v. conclusions de synthèse D., p.29) : «A l'exception des attestations produites par les prétendues victimes, Monsieur M. n'apporte aucun élément probant. En effet, les seules autres pièces du dossier sur lesquelles il s'appuie sont des documents qui ne font qu'établir que Monsieur B. aimait faire de l'humour et que celui-ci était certes parfois caustique et ironique. Aucun de ces documents ne rapporte l'existence de propos racistes dans le chef de Monsieur B. ». La S.A. « D. » ne nie pas qu'il y ait eu « certaines maladroites verbales » dans le chef de Monsieur B. B., mais elles ne s'apparentent en aucun cas à des propos xénophobes (v. conclusions de synthèse D., p.7). Selon elle, il est établi à suffisance que Monsieur B. n'a pas tenu des propos racistes au vu des éléments suivants (v. conclusions de synthèse D., p.28) :

- le rapport du conseiller en prévention externe révèle qu'à l'exception de Monsieur M. E., toutes les personnes travaillant avec Monsieur B. B. soutiennent unanimement qu'il n'y a pas de racisme de la part de ce dernier (page 5 de l'avis du conseiller) ;
- suite aux témoignages recueillis, le conseiller en prévention externe n'identifie pas le moindre propos raciste ou xénophobe dans le chef de Monsieur B. B. ;
- le rapport du conseiller en prévention révèle que, d'après ses collègues, Monsieur M. se sentait à tort visé par les propos humoristiques tenus par Monsieur B. B. (page 6 de l'avis du conseiller).

De son côté, Monsieur M. met sérieusement en doute l'impartialité du conseiller en prévention externe (v. conclusions de synthèse M., pp. 15 à 18) et rétorque que (v. conclusions de synthèse M., pp. 30 à 32) :

- il y a eu des comportements indésirables en l'espèce, ce qu'admet le rapport du conseiller en prévention externe, puisqu'il retient des mesures de prévention destinées à éradiquer les propos incriminés dans la présente procédure, ainsi que les autres moqueries ;
- les allusions critiquées sont établies eu égard aux témoignages des Messieurs A. et E. recueillis dans le cadre de la plainte formelle ;
- la S.A. « D. » signale elle-même que Monsieur B. B. a été sanctionné « pour avoir tenu des propos maladroits à l'encontre de Monsieur M. » et fait état d'une rétrogradation. La S.A. « D. » reconnaît ainsi qu'il y a bien eu faute dans le chef de Monsieur B., de nature à lui faire perdre sa fonction managériale de team leader. Elle est malvenue de plaider l'absence de comportement indésirable ;

- ces comportements se fondent sur l'un des critères protégés, les seuls travailleurs de l'équipe à s'être plaint des moqueries de Monsieur B. étant d'ailleurs les travailleurs d'origine marocaine ;

Le tribunal observe que la date, le lieu et la fréquence des propos allégués ne sont pas précisés, pas plus que n'est fournie la liste nominative des témoins directs, ce en dépit du temps laissé aux parties pour la mise en état du dossier.

Dans ces circonstances et à la seule vue des pièces auxquelles le tribunal peut avoir égard, le tribunal juge non établi le fait que Monsieur B. aurait, à un moment ou à un autre, entre le 19 septembre 2005 (date de l'entrée en service de Monsieur M.) et le 16 octobre 2007 (date de sa première mutation vers le chantier HP à Diegem), tenu des propos assimilant les Marocains à « E.T. ». Certes, deux collègues de Monsieur M. (Messieurs A. et E.) confirment pareille allusion, mais à nouveau sans pouvoir situer ce fait dans l'espace et dans le temps, ce qui enlève toute possibilité d'en vérifier la réalité et d'épurer l'affirmation contestée de ses éventuelles amplifications dues à un regard subjectif ou partisan. Cette imprécision quant au fait allégué empêche la tenue d'une enquête (v. article 915, CJ). Elle rend en outre impossible l'organisation de la preuve contraire, laquelle est de droit (v. article 921, CJ).

En revanche, il est établi et non contesté que Monsieur B., à une date indéterminée entre le 19 septembre 2005 (date de l'entrée en service de Monsieur M.) et le 16 octobre 2007 (date de sa première mutation vers le chantier HP à Diegem), a fait une allusion à l'idée que les Marocains sont des voleurs.

3.2.2. Différence de traitement de la part de Monsieur B. dans l'attribution des tâches et dans l'exercice de la surveillance

Monsieur M. soutient que Monsieur B. (v. conclusions de synthèse M., p.36) :

- attribuait les tâches les plus dures (sur le plan technique et physique) et les plus ingrates aux travailleurs d'origine marocaine (a) ;
- exerçait sur les travailleurs d'origine marocaine une surveillance oppressante (traitement qu'ils étaient les seuls à recevoir) (b).

a) Différence de traitement dans l'attribution des tâches

Dans sa plainte formelle du 18 octobre 2007 à l'attention de Monsieur P., conseiller en prévention interne de l'entreprise, Monsieur M. déclare ce qui suit (pièce 5, F.I — dossier M.) : « En ce qui concerne la répartition du travail elle n'a jamais été équitable entre ouvrier pour les préférés de ce responsable un travail simple qui ne demande peu de connaissance technique et par contre pour les autres un travail parfois assez complexe difficile à résoudre qui demande beaucoup de recherches et avec un temps très limité, ce qui engendre des pressions inutiles. »

Monsieur M. met par la suite en exergue le passage de l'audition de Monsieur B. B. du 15 janvier 2008 où celui-ci déclare, à propos de Monsieur M. et de Monsieur M. E. (v. pièce 2 — dossier B.) : « (...) Ce sont de très bons techniciens et donc ils ramassent les problèmes les plus compliqués... C'est vrai, comme dit R., que les techniciens avaient plus de recherche à faire que le temps est limité (...) ». Il en déduit qu'est

établi le fait que lui et Monsieur M. E. (tous deux d'origine marocaine) connaissaient un traitement différencié par rapport au reste de l'équipe.

Monsieur B. B. et la S.A. « D. » nient cependant toute discrimination fondée sur l'origine marocaine des intéressés et objectent que les choix faits dans la distribution des tâches reposent en réalité sur un critère objectif, celui de la qualification et des compétences, les intéressés présentant une plus grande spécialisation que le reste de l'équipe et les tâches techniques et complexes ne pouvant être confiées à des manoeuvres (v. conclusions de synthèse B., p.18).

Pour Monsieur M., cette affirmation (dévolution des travaux plus complexes et ingrats aux travailleurs d'origine marocaine en raison de leur qualification supérieure) n'est pas établie par les éléments du dossier, au contraire (v. conclusions de synthèse M., pp.37-41) :

- dans les comptes-rendus des entretiens individuels communiqués par le conseiller en prévention, aucun des travailleurs dont les déclarations sont reprises n'invoque que la répartition du travail se ferait sur la base des compétences techniques, au contraire ces déclarations attestent d'un partage égal des travaux et des difficultés (v. Audit de l'équipe D. » datée du 4.9.2009 — annexe au transmis du 6.9.2009 du conseiller en prévention externe à l'auditorat) ;
- il est admis au niveau du secteur d'activité (v. C.C.T. du 18.10.1999 conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, relative à la classification professionnelle) que les connaissances techniques nécessaires à l'exécution du travail peuvent être acquises tant par une formation scolaire que par la pratique elle-même. Il est donc peu crédible que la formation scolaire de départ soit le seul critère d'attribution des tâches, un ouvrier ayant une certaine ancienneté et pratique pouvant avoir des compétences techniques meilleures qu'un autre qui a une formation scolaire plus importante ;
- Selon l'article 3 de la C.C.T. du 18 octobre 1999 précitée, les ouvriers majeurs sont répartis dans une des 6 catégories de qualification, allant de A à F, selon des critères précis qui tiennent compte de la capacité professionnelle des travailleurs. Messieurs M. et E. se sont vus reconnaître la catégorie D. Les 4 autres membres ouvriers de l'équipe étaient : Monsieur A. (cat. E), Monsieur O. (cat. D), Monsieur M. (cat. D) et Monsieur G. (cat. D). Le fait même d'attribuer la catégorie D à tous, y compris les prétendus manoeuvres, démontre que les travailleurs avaient tous le même degré de qualification et d'aptitude professionnelle. Il est d'ailleurs relevé aussi qu'en mai 2007, Monsieur A. a été remplacé par Monsieur A. (cat. C) et que Monsieur D., qui a rejoint l'équipe du chantier « D. » le 19 novembre 2007 après le départ de Monsieur M., était lui-même de catégorie C. Cela dénote, si l'on affirme que les compétences techniques de Monsieur M. et de Monsieur A. étaient à ce point critiques, qu'eux seuls pouvaient se voir attribuer les travaux complexes.

D'emblée, le tribunal relève avec le ministère public que les demandeurs ne précisent pas quels sont les travaux lourds qui auraient été attribués à Monsieur M. et Monsieur E. et qui auraient pu être confiés à d'autres, ni n'indiquent de cas concrets où une discrimination aurait pu être constatée. Pas plus que le conseiller en prévention

externe qui se le voit sévèrement reprocher (v. conclusions de synthèse M., p. 38), les demandeurs ne tirent d'une analyse des feuilles des volumineux rapports journaliers de travail déposés par la S.A. D. » de faits tangibles confirmant leurs dires.

Cette carence est d'autant plus gênante que le tribunal ne peut raisonnablement donner du crédit à une allégation purement subjective quant à un traitement différencié des travailleurs dans l'attribution des tâches, quand bien même elle serait soutenue par plusieurs d'entre eux, alors qu'il est privé de toute possibilité d'objectiver et d'apprécier lui-même la portée réelle des faits prétendus à la source du ressenti ainsi exprimé.

Cela rend aussi plus douteuse la raison actuellement avancée de la différence de traitement prétendue, à savoir l'origine marocaine des travailleurs qui en seraient victimes (v. conclusions de synthèse M., p. 41), vu que, dans sa plainte formelle du 18 octobre 2007, Monsieur M. paraît n'expliquer le phénomène que par une sorte d'avantage donné aux « préférés » de Monsieur B., ce qui n'est pas la même chose et ne peut avoir la même implication quant au fondement légal des demandes.

L'imprécision ainsi mise en exergue conduit aussi le tribunal à rejeter sur pied des articles 915 et 921, CJ, l'offre faite par les demandeurs de prouver par toute voie de droit, enquête comprise, le fait que « Monsieur B. B. attribuait le plus souvent les tâches les plus dures (sur le plan physique ou en raison de la complexité de la tâche, imposant plus de temps et plus de stress dans sa réalisation) aux travailleurs d'origine marocaine de son équipe ».

Ces seules considérations amènent le tribunal à tenir pour non établi le fait allégué.

Dans le même sens, le tribunal tient toutefois encore à faire observer ce qui suit :

Il ressort des pièces du dossier auxquelles le tribunal peut avoir égard que, de janvier 2007 jusqu'à la veille de la première mutation de Monsieur M. intervenue le 16 octobre 2007 pour le chantier HP à Diegem, l'équipe d'ouvriers affectés au chantier D. était composée de :

Nom	Entrée (service)	Sortie (chantier)	Fonction	Titre	Qualir
B.	6.9.1993		Chef équipe	Ouvr. quai.	Qualifié cat F
A.	24.5.1994	1.5.2007	Technicien HVAC	Ouvr. quai.	Qualifié cat F
M.	19.9.2005	1 5. 10.2007	Technicien HVAC	Ouvr. quai.	Qualifié cat D
E.	19.9.2005		Technicien HVAC	Ouvr. qual.	Qualifié cat D
O.	19.4.2005		Technicien (v. entretien d'évaluation du 23.4.2007)	Ouvr. quai.	Qualifié cat D
G.	4.7.2005		Technicien polyvalent	Ouvr. quai.	Qualifié cat D
M.	16.11.1970		Aide technicien (v. entretien d'évaluation du 23.2.2007)	Ouvr. quai.	Qualifié cat D
A ;	30.4.2007		Technicien HVAC	Ouvr. spéc.	Spéc. cat C

S'il apparaît certes que Monsieur M. et Monsieur E. étaient tous deux des ouvriers qualifiés de la catégorie D au même titre que Messieurs O., G. et M., ces derniers n'avaient pas sur le chantier D. la fonction de « technicien HVAC » au contraire des deux premiers et Monsieur M. n'avait au surplus qu'une fonction d'aide-technicien. En y ajoutant le fait non contesté que Monsieur M. et Monsieur E. disposaient d'une formation supérieure à celle de leurs autres collègues, le tribunal considère qu'il n'y avait rien d'anormal en soi à ce que ceux-ci puissent se voir confier des tâches plus complexes que d'autres sur le chantier D..

Il est à noter aussi que lors de son entretien professionnel du 29 mars 2007 avec Monsieur D., son évaluateur, Monsieur M. n'a pas émis la moindre observation quant aux difficultés qu'il dénoncera quelques mois plus tard à peine dans sa plainte formelle du 18 octobre 2007. En particulier, l'intéressé ne fait aucunement état d'un traitement différencié dans l'attribution des tâches par rapport au reste de l'équipe. Tout au plus celui-ci évoque-t-il laconiquement une « ambiance perfectible » sur le chantier, par contre, sans réserve aucune, il se dit « heureux de sa fonction » (v. évaluation 2007, enveloppe « évaluations 2005-2008, fiches de paie... »).

Enfin, les demandeurs n'expliquent pas pourquoi Monsieur A., lui-même d'origine marocaine, entré en fonction sur le chantier D. le 30 avril 2007, ayant comme eux une fonction de technicien H., mais classé par contre comme ouvrier spécialisé de la catégorie C, ne se plaint pas d'avoir subi comme Monsieur M. et Monsieur E. les différences de traitement dans la répartition des tâches qu'ils dénoncent...

b) Différence de traitement dans le degré de surveillance

Sur ce point, Monsieur M. renvoie à ce que Monsieur A. a déclaré, dans son témoignage écrit du 28 novembre 2007, à savoir que « M B. surveille souvent M. et R., il est toujours derrière eux. Quant on donne du travail, on laisse faire quelqu'un son boulot et on vérifie enfin de journée » (v. conclusions de synthèse M., p.41).

Monsieur B. B. conteste cette allégation. Il affirme qu'il « n'opérait aucune différence de traitement dans la surveillance de l'avancement du chantier fondée sur l'origine

ethnique des ouvriers » et qu'il contrôlait chaque ouvrier de la même manière (v. conclusions de synthèse B., p.19).

Pour sa part, la S.A. « D. » observe que Monsieur M. ne démontre rien et qu'au contraire, le fait d'une surveillance plus soutenue est démenti par certains collègues qui expliquent que Monsieur M. se sentait à tort visé et que leur chef d'équipe surveillait tout le monde de la même manière (la S.A. « D. » se réfère ici à la page 6 de l'avis du conseiller en prévention externe, pièce 2 — dossier D.).

Le tribunal relève quant à lui que ce grief d'un traitement différencié dans le degré de surveillance par le chef d'équipe n'est repris ni dans la plainte formelle du 18 octobre 2007, ni davantage dans la lettre du M. du 8 novembre 2007 adressée à la S.A. « D. » consécutivement à une plainte de Messieurs M., A. et E. (pièce 7, F.I — dossier M.). Dès lors, rebondir après coup sur la seule déclaration écrite de Monsieur A. du 28 novembre 2007 pour ouvrir le débat sur un nouveau front procède d'une démarche douteuse qui donne la furieuse impression qu'on s'efforce désespérément de noircir les traits, qui d'une certaine manière peut alimenter chez le demandeur une forme d'autosuggestion et qui, de façon générale, nuit à la crédibilité de la demande.

Au demeurant, force est de constater, que le fait même d'une surveillance ressortit à la tâche du chef d'équipe, qu'il n'est pas avancé que, in tempore non suspecto, Monsieur M., voire un autre membre de l'équipe travaillant sur le chantier D., se soit plaint d'une surveillance oppressante de la part de Monsieur B. et encore moins qu'elle aurait été dirigée contre les travailleurs d'origine marocaine et qu'enfin Monsieur M. reste en défaut d'identifier le moindre fait concret susceptible de rendre compte objectivement du caractère abusif de la surveillance.

Le caractère vague de l'allégation qui ne se rattache à aucun fait précis conduit aussi le tribunal en application des articles 915 et 921, CJ, à décliner l'offre faite par les demandeurs de prouver par toute voie de droit, enquête comprise, le fait que « Monsieur B. B. exerçait une surveillance de l'exécution du travail plus soutenue pour les travailleurs d'origine marocaine que pour les autres membres de l'équipe » et « qu'il se tenait à côté d'eux pendant l'exécution de la tâche tandis que le travail des autres était vérifié une fois la tâche accomplie ».

Le fait n'est pas établi.

3.2.3. Traitement discriminatoire dans les conditions de rémunération et le sort réservé aux demandes de congé

3.2.3.1. Discrimination dans l'octroi des jours de congé

Dans sa plainte formelle du 18 octobre 2007, Monsieur M. explique ce qui suit (pièce 5, F.I — dossier M.) : « Pour les congés seule les préférés du chef ont leur congé accordé rapidement et d'autres doivent attendre plusieurs semaines si pas plus pour avoir une réponse défavorable de sa part ».

La plainte formelle du M. du 8 novembre 2007 reproduit aussi cette récrimination à laquelle s'associent deux collègues de travail de Monsieur M., à savoir Monsieur M. et de Monsieur M. E., eux-mêmes d'origine marocaine (pièce 7, FI — dossier M.) : « ils

éprouveraient plus de difficultés que leurs collègues à obtenir des congés aux moments souhaités ».

Monsieur B. B. conteste avoir opéré une telle discrimination fondée sur l'origine marocaine de Monsieur M. et fait observer ce qui suit (v. conclusions de synthèse B., pp.20 à 22) :

- Monsieur M. s'est vu accorder des congés à l'occasion de la fête du ramadan ; il ne refusait pas systématiquement des congés à Monsieur M., mais il devait avoir égard aux ouvriers disponibles, de sorte que si un trop grand nombre était en congé en même temps, il ne pouvait faire droit à la demande ;
- il a toujours notifié sa réponse dans le délai imparti et aucune remarque des ouvriers de l'équipe ne lui a d'ailleurs été faite à ce sujet ;
- les ouvriers de l'équipe venaient lui demander d'abord verbalement s'ils pouvaient prendre congé, ce qui lui permettait de vérifier immédiatement les disponibilités et de donner un accord oral de principe sur les congés sollicités ; il ne restait plus alors aux ouvriers que de déposer leur demande officiellement dans le casier qui se trouvait à cette fin sur son bureau. Par contre, Monsieur M. et Monsieur E. effectuaient leur demande uniquement par écrit, sans avoir discuté préalablement des disponibilités, ce qui fait que certaines de leurs demandes pouvaient être refusées par écrit ;

La S.A. « D. » abonde dans le même sens en avançant que (v. conclusions de synthèse D., pp. 10-11) :

- « si des demandes sont refusées, c'est pour des motifs opérationnels », qu'il « est évidemment nécessaire qu'il y ait un minimum de personnel présent sur un chantier afin que celui-ci puisse tourner convenablement » et que la grande majorité des demandes de Monsieur M. ont été acceptées et ce à bref délai (v. conclusions de synthèse D., p.10) ;
- Monsieur M. bénéficiait de nombreux jours de congé et que dans l'octroi de ces jours la société allait bien au-delà de ses obligations légales d'accorder une période principale de congés de deux semaines ininterrompues ;
- il est inexact et non avéré que Monsieur M. était le seul à avoir essuyé l'un ou l'autre refus ;
- de nombreux congés étaient pris moyennant un simple accord verbal et sans qu'aucun suivi papier ne soit fait ;

Monsieur M. déplore qu'en exécution du jugement du 22 octobre 2009 ordonnant la production des « demandes de congés introduites par les membres du personnel prestant sur le chantier D. dans le courant des années 2005 à 2008 inclus », la S.A. « D. » n'ait pas déposé toutes les demandes de congé (celles de Monsieur A. faisant elles totalement défaut). Il maintient néanmoins que « ses demandes de congé étaient traitées moins favorablement que celles émanant des autres ouvriers d'origine non marocaine » et pointe « le délai pour obtenir une réponse ainsi que les refus opposés » (v. conclusions de synthèse M., p.43).

Sur la base des documents produits, Monsieur M. constate, au contraire de la S.A. « D. », que pour leur période d'occupation, lui et Monsieur E. ont effectivement essuyé des refus. Il souligne que cela n'était pas le cas des autres travailleurs. Il conteste que

les refus aient pu être motivés par des besoins purement opérationnels tenant à l'absence des autres membres de l'équipe et l'illustre pour les refus suivants (v. conclusions de synthèse M., p. 44) :

- le congé de deux heures du 31 août de Monsieur M. a été refusé alors qu'étaient présents Messieurs M.; A., G. et B. ;
- le congé de 2 heures du 28 septembre 2007 de Monsieur M. a été refusé alors qu'étaient présents Messieurs M., E. et A. ;
- le congé du 13 juillet 2007 de Monsieur E. a été refusé alors qu'étaient présents Messieurs M., A. et G. ;
- le congé du 1er juin 2007 de Monsieur E. a été refusé alors qu'étaient présents Messieurs O., M., A. et M..

La seule occurrence de ces refus de congé concentrés sur 4 mois en 2007 n'est nullement significative, alors que Monsieur M. et Monsieur E. étaient occupés sur le chantier D. depuis le mois de septembre 2005.

Les demandeurs ne contestent par ailleurs pas le fait qu'à la différence des autres membres de l'équipe, Monsieur M. et Monsieur E. avaient pour habitude de rentrer directement leurs demandes de congé par écrit, sans s'assurer au préalable auprès de Monsieur B. que les demandes seraient acceptées.

À nouveau, il n'échappe pas au tribunal que, dans sa plainte formelle du 18 octobre 2007, Monsieur M. s'abstient de faire reposer la différence de traitement quant à l'octroi des jours de congé sur un critère de race ou d'origine nationale et l'attribue plutôt à un certain favoritisme envers « les préférés du chef » (pièce 5, F.I — dossier M.). À cet égard, force est aussi de constater que Monsieur A. est lui-même d'origine marocaine et qu'il ne se plaint d'aucune différence de traitement dans l'octroi des jours de congé.

Le fait n'est pas établi.

Il y convient en outre de rejeter l'offre faite à titre subsidiaire par les demandeurs de prouver par tous moyens de droit, témoins compris, que « les travailleurs d'origine marocaine avaient, sur le chantier D., plus de difficultés à obtenir leurs congés (récupération d'heures supplémentaires, repos compensatoire, ...) que les autres travailleurs de l'équipe ».

L'offre de preuve en ce cas ne porte en effet pas sur un fait précis et pertinent au sens de l'article 915, CJ, mais sur l'expression d'une opinion ou d'une perception hautement subjective à propos d'un fait prétendu.

3.2.3.2. Discrimination dans les conditions de rémunération

En ce qui concerne les augmentations et l'octroi de primes, Monsieur M. soutient que, quoique ses évaluations et celles de ses collègues marocains étaient favorables, ils ne bénéficiaient pas des mêmes avantages rémunérateurs que le reste de l'équipe (v. conclusions de synthèse M., p. 44).

La S.A. « D. » le dément et fait valoir à cet endroit que (v. conclusions de synthèse D., pp. 12 à 13) :

- il n'appartenait pas à Monsieur B. B. sur le terrain de décider des augmentations salariales ou de l'attribution de primes ; cela relevait de la seule compétence du département des ressources humaines ;
- Monsieur M. avait un salaire relativement élevé compte tenu de ce qu'il est diplômé, vu que pour déterminer le montant du salaire, D. prend en considération la catégorie sectorielle dont relève le travailleur, mais également l'expérience et les diplômes ;
- en ce qui concerne la politique d'augmentations salariales, la S.A. « D. » accorde des augmentations sur base, soit des accords sectoriels ou d'entreprise, soit sur base d'évaluations selon le principe du « Ment rating » dont le budget annuel est limité ; il n'y a donc rien d'anormal à ce que Monsieur M. n'ait pas reçu d'augmentation salariale durant les 4 années passées auprès de D. ;
- quant aux primes de mérite, elles sont accordées de façon discrétionnaire à des travailleurs de catégories supérieures qui s'acquittent de tâches à responsabilités et il n'y a donc pas de règle quant à leur octroi ;
- les comptes annuels 2005 à 2008 de l'équipe D. montrent que peu sont ceux qui ont obtenu des primes de mérite, que seuls des ouvriers d'une catégorie supérieure à Monsieur M. en ont eues et que des collègues d'origine non marocaine n'en ont également pas reçues (v. pièces 6 à 18 — dossier D.) ;
- en ce qui concerne les heures insalubres, à la lecture des comptes annuels des autres ouvriers de la même catégorie que Monsieur M., il apparaît, par exemple, que le nombre des heures insalubres payées à celui-ci est dans la même moyenne que le nombre d'heures payées aux autres ouvriers (voire même plus élevé).

Monsieur M. relève quant à lui que (v. conclusions de synthèse M., pp.45-46) :

- les comptes individuels révèlent que pour certains il y a plusieurs augmentations par années, mais pas pour d'autres (dont lui et son collègue E.). Ainsi, par exemple en 2006, Monsieur M. et Monsieur E. n'ont obtenu aucune augmentation salariale contrairement à Messieurs B., O. et M. ;
- le système d'augmentations salariales « sur base d'évaluations selon le principe du Ment rating » manque totalement de transparence, la S.A. « D. » n'expliquant pas quels critères sont retenus et pourquoi certains ont été augmentés et pas d'autres ;
- dans ce contexte, il doit être fait application de la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes rendue dans la matière de l'égalité de genre, selon laquelle : «Lorsqu'une entreprise applique un système de rémunération qui est caractérisé par un manque total de transparence, l'employeur a la charge de prouver que sa pratique salariale n'est pas discriminatoire, dès lors que le travailleur féminin établit, par rapport à un nombre relativement important de salariés, que la rémunération moyenne des travailleurs féminins est inférieure à celle des travailleurs masculins » (C.J.CE., 17.10.1989, affaire D., Rec., 1989, p_3199, point 16) ;
- dans l'état actuel du dossier, il faut constater qu'aucune justification n'est apportée quant à l'absence d'augmentation pour Monsieur M. et Monsieur E., de sorte que la discrimination doit être retenue ;

- il existe également un manque total de transparence concernant la rémunération des heures pour travail insalubre : Il apparaît, de l'examen des feuilles de prestations des travailleurs de l'équipe, que le supérieur (en principe, Monsieur B.), encodait les heures d'une manière peu compréhensible, accordant parfois à l'un ou à l'autre plus d'heures que demandées ou l'inverse, acceptant par ailleurs l'encodage d'une heure insalubre par jour pour Monsieur M. même quand la feuille de prestation ne mentionne aucun travail insalubre (pièce 4, F.II - dossier M.) ;
- il résulte de la feuille de prestation du 25.7.2007 de Monsieur G. (v. l'enveloppe à son nom) que Monsieur B. lui a attribué une prime pour le seul motif qu'il a presté un mois complet, en juillet. Monsieur B. indique qu'il s'agit d'une prime de 200 € « nets bien sûr ». Cette prime n'est pas reprise sur le compte individuel de Monsieur G.. Apparaît cependant, en juillet, un poste «2361. Frais PR A L EMPL » de 305,55 €. Or, cette prime n'a pas été offerte à Monsieur E. pourtant également présent pendant l'ensemble du mois de juillet, ni à Monsieur M. pourtant présent pendant tout le mois d'août.

En ce qui concerne l'évolution salariale des ouvriers occupés sur le chantier D., le tribunal constate, à l'analyse des comptes individuels, les progressions suivantes du 1.9.2005 au 1.10.2007 :

Nom	Entrée (service)	Sortie (chantier)	Qualificat°	Sept. 2005 (sal. horaire brut)	Oct. 2007 (sal. horaire brut)	Progr.
B.	6.9.1993		Qualifié cat F	14,5041 €	15,3987 E	0,8946 € (+ 6,17 %)
A.	24.5.1994	1.5.2007	Qualifié cat F	14,0747 €	14,8687 E (valeur 08/2007)	0,7940 € (+ 5,64 %)
M.	19.9.2005	15.10.2007	Qualifié cat D	12,5000 €	13,2707 €	0,7707 € (+ 6,17 %)
E.	19.9.2005		Qualifié cat D	12,5000 €	13,2707 €	0,7707 € (+ 6,17 %)
O.	19.4.2005		Qualifié cat D	12,2100 €	13,1798 €	0,9698 E (+ 7,94 %)
G.	4.7.2005		Qualifié cat D	11,5200 E (valeur 01/2006)	12,0838 E	0,5638 E (+ 4,89 %)
M.	16.11.1970		Qualifié cat D	12,9469 €	13,7456 E	0,7987 € (+ 6,17 %)

Il ne ressort de ce tableau comparatif aucune variation sensible dans la marge de progression salariale des travailleurs marocains par rapport à leurs autres collègues. Les progressions enregistrées se tiennent de près, toutes origines nationales confondues. Aucun traitement différencié fondé sur un critère racial ne peut être mis en exergue.

L'examen des mêmes comptes individuels ne permet pas non plus de conclure que les travailleurs d'origine marocaine auraient été moins bien traités que leurs autres collègues en ce qui concerne l'octroi de primes spéciales (mérite, ...) autres que celles de garde ou de nuit ou que les sursalaires pour travaux insalubres et travaux en

hauteur. En réalité, seuls ont bénéficié d'une prime spéciale : Monsieur B., chef d'équipe (500 € bruts aux mois de mars 2005 et 2006 mais plus rien en 2007) et Monsieur A., pourtant d'origine marocaine (250 € bruts au mois de mars 2005 uniquement).

S'agissant plus particulièrement des sursalaires pour les travaux insalubres, Monsieur M. se limite à pointer du doigt un manque total de transparence » concernant la rémunération de ces heures. En aucune façon toutefois, à l'appui de ses feuilles de prestations, il ne remet en cause le décompte des heures pour travail insalubre comptabilisées dans ses comptes individuels et pour lesquelles il a été dûment rémunéré par son employeur. Il ne démontre donc pas qu'il n'aurait pas reçu ce qu'il était en droit de percevoir et n'établit pas davantage une quelconque différence de traitement dans le règlement de ces heures.

Plus largement, comme l'observe la S.A. « D. » sans être contredite, il n'est pas indifférent de rappeler que le pouvoir de décision quant aux augmentations salariales et à l'octroi de primes ne revient pas à Monsieur B., mais aux instances dirigeantes de la société. Cette société occupe près de 1.400 travailleurs. En comparaison de ce chiffre, le personnel du chantier D. représente une part infime des ressources humaines de l'entreprise, laquelle est « réputée pour sa multiculturalité » (v. lettre du M. du 8.11.2007, pièce 7, F.I — dossier M.). Pour apprécier plus sûrement la réalité d'une pratique salariale discriminatoire à l'égard de la main d'oeuvre d'origine marocaine, les demandeurs ne peuvent donc sérieusement se cantonner à des observations ponctuelles et aléatoires faites au niveau du seul chantier D., mais devraient élargir leur champ de vue à l'ensemble de l'entreprise. Or, il est révélateur à cet égard que le M. n'ait jamais fait état que de trois plaintes visant la S.A. « D. » et que celles-ci émanaient toutes de travailleurs occupés sur ce seul chantier, à savoir Messieurs M., E. et A....

Au vu de ce qui précède, le fait d'une discrimination dans les conditions de rémunération n'est pas établi.

3.2.4. Le traitement inapproprié des plaintes et les mesures préjudiciables

3.2.4.1. Le traitement de la plainte informelle par la direction régionale

Monsieur M. expose que, initialement, avant le dépôt de la plainte formelle du 18 octobre 2007, lui et ses « collègues concernés » ont évoqué les difficultés rencontrées dans le cadre de l'exécution du contrat auprès de leurs supérieurs (ligne hiérarchique au-dessus de Monsieur B.), à savoir Messieurs P. et D., et que ces difficultés portaient sur l'attitude de Monsieur B. (propos déplacés, moqueries, surveillance excessive et oppressante, distribution injuste du travail) ainsi que sur les conditions salariales inégalitaires sur le chantier (v. conclusions de synthèse M., p.48). Selon lui, aucun suivi concret n'y fut réservé par la S.A. « D. », aucune mesure ne fut prise par la Direction régionale à l'égard de Monsieur B., ses supérieurs n'ayant même pas discuté avec ce dernier des plaintes des travailleurs marocains de l'équipe. Cette attitude de la hiérarchie est fautive pour Monsieur M. (v. conclusions de synthèse M., p. 49).

L'existence de demandes informelles préalables n'est pas contestée par la S.A. « D. » qui confirme que « dans le courant de l'année 2007, Monsieur M. a eu l'occasion de

rencontrer, à plusieurs reprises, la direction régionale pour lui faire part de ses récriminations et de son problème avec Monsieur B. » (v. conclusions de synthèse D., p.15).

La S.A. « D. » soutient cependant que «contrairement à ce qu'affirme Monsieur M., il y a bien eu, au niveau du management régional, une écoute et un suivi de ses doléances », mais que « celui-ci ne semblait pas ouvert à une quelconque solution » (v. conclusions de synthèse D., p.15). Il est fait remarqué en particulier que : « La direction régionale a écouté Monsieur M. et a tenté de le reconforter sur ses conditions de travail. Ainsi, lors d'une de ces réunions, il a été clairement expliqué à l'intéressé que des évaluations positives ne signifiaient pas nécessairement une augmentation salariale et que l'absence d'augmentation salariale n'était pas une punition (pièce 20) » (v. conclusions de synthèse D., p.15).

À vrai dire, ce sont essentiellement deux faits qui sont reprochés à la S.A. « D. » dans le cadre du traitement de la plainte informelle de Monsieur M. :

- l'absence de suivi concret ;
- l'absence de mesure prise à l'égard de Monsieur B. ;

L'absence de suivi concret est démentie par Monsieur E. qui déclare à ce propos que « (...) on a fait plusieurs réunions avec M D. en ce qui concerne le favoritisme et les augmentations., mais rien n'a abouti. C'était des promesses. » (v. déclaration écrite du 28.11.2007 - transmis du 6.9.2009 du conseiller en prévention externe à l'auditorat). La circonstance que les points de vue n'aient pu être rapprochés ne peut occulter le fait que ce n'est pas une, mais « plusieurs » réunions qui ont été tenues avec le supérieur hiérarchique de Monsieur B. pour au moins se mettre à l'écoute des attentes de Monsieur M. et de Monsieur E..

Quant à l'absence de mesure prise à l'égard de Monsieur B. avant la plainte formelle du 18 octobre 2007, elle est incontestable. Toute autre chose sera cependant de voir infra si la demande formée par les demandeurs à l'appui de ce fait est fondée.

3.2.4.2. Les mutations successives de Monsieur M.

Monsieur M. reproche à la S.A. « D. » les mutations dont il a fait l'objet. Il soutient en effet que :

- ces mutations ont été décidées unilatéralement par la S.A. « D. » ;
- les affectations choisies constituaient un manque d'égards, étant donné que les chantiers sur lesquels il était muté ne lui convenaient pas (soit pour des raisons d'horaires, soit pour des motifs linguistiques, soit pour des problèmes de mobilité, soit en raison des prérequis) ;
- ces mutations ont été effectuées à titre de sanction de la plainte déposée ;
- il y a une faute dans le chef de la société, qui a manqué de respect et d'égard vis-à-vis de lui, en le déplaçant en sanction de la plainte émise, et ce, en sus sans aucune préparation et dans un contexte où rien n'avait été mis en place par sa hiérarchie pour tenter de résoudre les difficultés de comportement dans le chef de Monsieur B. (v. conclusions de synthèse M., p. 51) ;

La S.A. « D. » estime de son côté que de « telles allégations relèvent uniquement d'un sentiment purement subjectif et paranoïaque » de Monsieur M. (v. conclusions de

synthèse D., p. 33). Elle fait par contre valoir que (v. conclusions de synthèse D., p.34)

- Monsieur M. a été déplacé du chantier « D. » « à sa demande ». En effet, « lors de l'une des discussions tenues en septembre 2007 avec la direction régionale, l'idée d'une mutation de Monsieur M. a été envisagée » et « celui-ci y était favorable » (v. conclusions de synthèse D., p.17 ; réf. Pièce 20 — dossier D.). A ce moment, il n'y avait pas encore de décision quant au chantier sur lequel Monsieur M. allait être déplacé étant donné que cela dépendait des besoins opérationnels de la société et qu'il convenait donc d'examiner sur quel autre chantier, les compétences de Monsieur M. étaient les plus utiles ;
- Monsieur M. a ensuite été muté vers le chantier de Diegem car une personne ayant son profil professionnel était nécessaire. Ce n'était donc pas pour le sanctionner. Le fait de l'avoir prévenu la veille qu'il allait être muté à Diegem n'infirme pas le fait que Monsieur M. avait préalablement marqué son accord avec le principe même de la mutation vers un autre chantier ;
- Monsieur M. a ensuite été déplacé vers le chantier « L. », à sa demande, car il trouvait le chantier de Diegem « trop néerlandophone ». La S.A. « D. » a donc répondu favorablement à la demande de Monsieur M. de ne pas rester sur un chantier qui ne lui plaisait pas, ce qui démontre qu'il n'y avait aucune volonté de sanction dans son chef, mais bien une tentative de le contenter au mieux ;
- le travail effectué par Monsieur M. sur le chantier « L. » étant toutefois loin de donner satisfaction et son attitude posant de sérieux problèmes à ses supérieurs, il a été une dernière fois muté sur le chantier de l'h. I. (« plus en ligne avec ses demandes et plus proche de son environnement social »), cela avec son accord et après discussion avec Monsieur J. ;
- là encore, l'attitude de Monsieur M. a été inacceptable, ce qui lui a finalement valu d'être licencié.

Il est acquis que le 1.6 octobre 2007 Monsieur M. a été muté sur le chantier HP à Diegem soit sur un chantier ne relevant plus du secteur 131, contrairement à ce que prévoyait le contrat de travail (pièce 1, F.1 — dossier M.). Monsieur M. conteste avoir émis le souhait d'être muté, conteste aussi avoir été concerté quant au choix du lieu et du moment de la mutation, mais il ne dément pas vraiment avoir accepté au préalable le principe de cette mutation. Il est à noter d'ailleurs que lors de ses entretiens d'évaluation successifs de février 2006 et mars 2007, il s'est chaque fois dit prêt à changer de fonction et à aller travailler sur un autre site en Belgique (v. évaluations 2006 et 2007, enveloppe « évaluations 2005-2008, fiches de paie... »). Le défaut de concertation avec Monsieur M. est quant à lui accrédité par le rapport interne dressé par Monsieur P. et portant la date du 28 novembre 2007, dont il ressort que ce n'est que le lundi 15 octobre 2007 au soir que le supérieur hiérarchique direct de Monsieur B. est avisé qu'il doit envoyer Monsieur M. sur un autre chantier situé à Diegem dès le lendemain matin (v. pièce 1 — dossier B.). Le même rapport signale que Monsieur M. « est conduit le matin même sur l'autre chantier », ce qui confirme le fait que Monsieur M., ignorant tout de l'opération, s'est d'abord présenté comme à l'habitude sur le chantier D.. Dans son avis du 25 mai 2008 sur la plainte de Monsieur M., le conseiller en prévention externe souligne également que Monsieur M. a été déplacé sans en être averti et qu'il importera à l'avenir de prévenir la personne concernée par une mutation, d'en discuter avec elle et de voir ensemble où celle-ci pourrait aller (v. avis, point 5.6.- pièce 2, dossier D.).

Le caractère inadapté du chantier de Diegem en raison notamment du fait qu'il s'agit d'un chantier néerlandophone et que Monsieur M. ne parle que le français s'est manifesté très rapidement. A cette occasion, Monsieur D., alors field manager, signalera que « le poste est temporaire le temps de trouver quelqu'un d'autre » (v. pièce 1 — dossier B.).

Il n'est pas contesté que le 1er novembre 2007, Monsieur M. fit l'objet d'une deuxième mutation pour le chantier « T. M. ». À nouveau, ce chantier semble inadapté, vu que Monsieur M. est censé s'y déplacer avec un véhicule et qu'il ne dispose pas d'un permis de conduire, ce qui l'aurait exposé au mécontentement des collègues dont il dépendait et à l'insatisfaction de son supérieur (v. conclusions de synthèse M., p.51). La mutation est confirmée par une attestation de Monsieur Omar M. du 23 décembre 2010 (v. pièce 51, F.I — dossier M.). Curieusement, dans le cadre des mesures d'instruction ordonnées par le tribunal, la S.A. « D. » ne dépose pas au dossier de la procédure les rapports journaliers de travail couvrant la période du 15 octobre 2007 au 12 novembre 2007 et, dans ses conclusions, elle ne dit mot non plus de cette nouvelle mutation, mais elle ne la dément pas.

Une troisième mutation intervient alors le 13 novembre 2007 au chantier « L. » (bâtiments du C. e.). Monsieur M. effectue une première visite de ce chantier le même jour et une autre visite le 14 novembre 2007 (v. rapports journaliers de travail du 13.11.2007, enveloppe « M. »). Aucune formation particulière ne semble lui avoir été donnée. Cette nouvelle affectation s'est clairement accompagnée d'une modification de l'horaire de travail puisqu'alors qu'il travaillait suivant un horaire fixe de jour de 8h00 à 16h30 sur le chantier « D. », il se trouve dorénavant intégré dans une équipe de roulement et doit composer avec trois types d'horaires (v. fiches de paye internes M. de novembre 2007 à août 2008, enveloppe « évaluations 2005–2008, fiches de paie... ») : 6h00-14h00, 8h00-16h30 et 12h30-20h30.

Une ultime mutation pour le chantier « h. I. » était encore projetée pour le 16 juillet 2008. Elle n'apparaît pas davantage concertée que les précédentes (v. infra, point 3.2.6.). L'affectation ne semble toutefois pas avoir perduré au-delà du 16 juillet 2008 et les parties restent contraires en fait sur les raisons de cet échec.

3.2.4.3. Le traitement de la plainte formelle du 18 octobre 2007 — absence de mesures

Monsieur M. explique avoir adressé une plainte formelle le 18 octobre 2007 au conseiller en prévention interne de l'entreprise, Monsieur P., énonçant les faits reprochés et désignant l'auteur des faits. Il s'étonne de ce qu'aucune suite ne fut réservée par Monsieur P. à cette plainte et que celle-ci ait été renvoyée au conseiller en prévention externe, MONSIEUR V., le 20 novembre 2007 (v. rapport du conseiller en prévention interne, pièce 21 — dossier D.) à la demande de Monsieur J. (pièce 39, FI — dossier M.).

Monsieur M. constate que pareil traitement exceptionnel de la plainte demeure inexplicé et que, quoi qu'il en soit, aucune suite concrète ne fut réservée dans

l'immédiat à cette plainte du 18 octobre 2007 (les réunions internes programmées ont été annulées pour des raisons qui lui sont étrangères).

Par ailleurs, Monsieur M. relève encore que (v. conclusions de synthèse M., pp. 52-53)

- dans le cadre du traitement de la plainte formelle par le conseiller en prévention externe, la seule mesure qui semble lui avoir été proposée est une conciliation avec Monsieur B. B. ;
- la S.A. « D. » a laissé sans suite ses demandes de savoir quelle sanction avait été infligée à Monsieur B. ;
- il ne fut jamais mis au courant des suites réservées à sa plainte, la S.A. « D. » ne lui communiquant pas le dossier individuel de plainte malgré les différentes demandes qui lui ont été adressées en ce sens ;
- aucune réponse n'a été réservée par la S.A. « D. » aux demandes de réintégration émanant de son organisation syndicale ;
- la mutation sur le chantier « L. » a entraîné une modification de son horaire de travail ;
- le 21 février 2008, il a dû se rendre à un rendez-vous médical dans le cadre du suivi réservé à la suite des faits dénoncés fin 2007 et que, malgré la remise d'un certificat médical, la direction a refusé de comptabiliser ces heures comme une maladie et les a imputées plutôt sur son quota d'heures de réduction du temps de travail, chose anormale vu que, dans des circonstances similaires le 5 juillet 2007, son collègue A. a bénéficié lui d'une comptabilisation en maladie.

Au vu des pièces du dossier auxquelles il peut avoir égard, le tribunal constate pour sa part ce qui suit :

- > il est un fait que la plainte formelle du 18 octobre 2007 initialement adressée au conseiller en prévention interne de l'entreprise, Monsieur P., n'a reçu aucun traitement particulier pendant près d'un mois et que, pour une raison inconnue, elle a finalement été transmise le 20 novembre 2007 au conseiller en prévention externe, MONSIEUR V., à l'initiative de la direction de la S.A. « D. », en l'occurrence de Monsieur J. (pièce 39, FI — dossier M.) ;
- > le conseiller en prévention externe a rencontré individuellement les protagonistes, a entendu les collègues du plaignant travaillant sur le chantier D., a entendu également les supérieurs hiérarchiques de Monsieur B. et a proposé une conciliation à Monsieur M. que l'intéressé a refusée ;
- > la S.A. « D. » reconnaît avoir sanctionné Monsieur B. « pour avoir tenu des propos maladroits à l'encontre de Monsieur M. », il a été rétrogradé et n'est plus chef de chantier (v. conclusions de synthèse D., p.16) ; jugeant l'information confidentielle, elle a bien refusé de la communiquer à Monsieur M. (v. conclusions de synthèse D., p.15) ;
- > Monsieur M. n'a pas été informé par la S.A. « D. » des suites réservées à sa plainte et ne s'est pas vu communiquer par elle le dossier individuel de plainte malgré des demandes répétées qui lui ont été adressées en ce sens en vue d'un recours en justice (v. lettre recommandée CSC du 18.12.2008 et lettre des conseils de Monsieur M. du 6.3.2009, pièces 30 et 31, F.I — dossier M.) ;

- > la S.A. « D. » n'a réservé aucune suite aux demandes de réintégration de Monsieur M. sur le chantier D. et d'octroi des mêmes conditions de travail que celles antérieures à la plainte (v. lettre CSC du 21.2.2008, pièce 11, F.I — dossier M.) ;
- > la mutation de Monsieur M. sur le chantier « L. » en date du 13 novembre 2007 a entraîné une modification de son horaire de travail et, par suite, de ses conditions de travail (v. fiches de paye internes M. de novembre 2007 à août 2008, enveloppe « évaluations 2005-2008, fiches de paie... ») ;
- > pour la journée du 21 février 2008, la S.A. « D. » a comptabilisé 4 heures de réduction de temps de travail alors que Monsieur M. justifiait son absence par un certificat médical pour se rendre chez son médecin (comp. rapport journalier de travail du 21.2.2008, enveloppe « M. » et la fiche de paye interne M. du mois de février 2008, enveloppe « évaluations 2005-2008, fiches de paie... ») et alors que la société avait déjà antérieurement admis, pour un autre collègue, que 5 heures d'absence pour se rendre à un rendez- vous orthopédiste pouvaient être comptabilisées en maladie (comp. rapport journalier de travail du 5.7.2007, enveloppe « A. » et la fiche de paye interne A. du mois de juillet 2007, enveloppe « évaluations 2005-2008, fiches de paie... »).

3.2.5. La violence subie lors de l'entretien du 16 avril 2008

Monsieur M. prétend que « la démarche menée par la direction de la société le 16 avril 2008 s'apparente à une agression psychique » et qu'il « a par ailleurs eu le sentiment d'être séquestré, ce qui correspond à une agression psychique » (v. conclusions de synthèse M., p. 54).

La S.A. « D. » parle de son côté d'une « pure invention » (v. conclusions de synthèse D., p.20). Elle confirme que Messieurs D., directeur de district, F., adjoint du responsable du chantier, et D., responsable du personnel, se sont rendus sur le chantier de la S.A. « D. » situé (...), en date du 16 avril 2008 afin d'y rencontrer Monsieur M.. Elle souligne cependant que le but de cette démarche était d'avoir « un entretien avec lui afin de l'informer qu'un blâme lui serait notifié » pour des faits survenus le 20 mars 2008 dénoncés dans une lettre de blâme déjà préparée et datée du 11 avril 2008 (v. conclusions de synthèse D., p.21). Ils se seraient bornés à donner lecture de la lettre de blâme à Monsieur M., il n'y aurait eu de leur part ni insulte, ni menaces, ni agression et Monsieur M. n'aurait pas été empêché de sortir du local (v. conclusions de synthèse D., p.22).

Au vu des pièces du dossier auxquelles il peut avoir égard, le tribunal retient comme établi l'ensemble des faits suivants :

- > le 16 avril 2008, aux alentours de midi, trois membres de la direction, Messieurs D., F. et D., se sont rendus sur le chantier de la S.A. « D. » situé (...), afin d'y rencontrer Monsieur M. (v. procès-verbaux d'audition établis par la police - pièce 33, F.I— dossier M.) ;
- > ce déplacement était inhabituel (v. notamment en ce sens l'attestation écrite de Monsieur D. du 22.12.2010, pièce 53, F.I — dossier M.), même dans l'hypothèse - non vérifiée - où il se serait agi de remettre un blâme, vu que l'article 76 du règlement de travail dispose que des manquements de l'ouvrier aux obligations découlant de son contrat de travail qui ne sont pas des motifs

- graves sont punis, soit par un avertissement, soit par un blâme adressé par recommandé (pièce 2, F.I — dossier M.) ;
- > Monsieur M. n'était pas informé de cette « descente » de la ligne hiérarchique ;
 - > à l'époque, le lieu d'affectation de Monsieur M. était le chantier « L. », il s'y trouvait encore la veille (v. rapport journalier de travail du 15.4.2008, enveloppe « M. ») et ce n'est que le matin du 16 avril 2008 qu'il lui a été demandé d'aller travailler dans ce bâtiment de (...) ;
 - > le chantier de (...) est un chantier sécurisé où des autorisations d'accès doivent être préalablement demandées (v. l'attestation écrite de Monsieur D. du 22.12.2010, pièce 53, F.I — dossier M.) ;
 - > à la demande d'un agent de sécurité, les intéressés ont été invités à poursuivre leur entrevue dans un local réservé à la S.A. « D. » au 8ème étage (v. procès-verbal d'audition de Monsieur Byron Q. du 10.12.2009 - pièce 39, F.I — dossier M.) ;
 - > le local était exigu, il n'était pas destiné à accueillir 4 personnes (v. conclusions de synthèse D., p.21 ; v. aussi conclusions de synthèse M., p. 57), à tel point que pendant l'entretien Monsieur D. a dû rester debout (v. procès-verbal d'audition de Monsieur F. du 4.7.2008 - pièce 33, F.I — dossier M.) ;
 - > pendant l'entretien, le local était clos, Monsieur F. était assis sur une chaise qui empêchait l'ouverture de la porte, de sorte que quand Monsieur M. a voulu sortir, il a fallu que Monsieur F. se lève, bouge sa chaise et lui laisse le passage (v. procès-verbal d'audition de Monsieur F. du 4.7.2008 - pièce 33, F.I — dossier M.) ;
 - > l'entretien s'est poursuivi sans qu'il soit satisfait à la demande de Monsieur M. de pouvoir être assisté de son délégué syndical (v. en ce sens notamment le procès-verbal d'audition de Monsieur F. du 4.7.2008 - pièce 33, FI — dossier M.)
 - > en sortant du local, Monsieur M. « avait le visage de quelqu'un de fortement angoissé » et a signalé à l'agent de sécurité que « les dirigeants avaient bloqué la porte et qu'ils auraient retenu la porte avec leurs pieds alors qu'il avait besoin de prendre l'air » (v. procès-verbal d'audition de Monsieur Byron Q. du 10.12.2009 - pièce 39, F.I — dossier M.) ;
 - > à la suite de ces faits, Monsieur M. fut mis en incapacité de travail du 16 avril 2008 au 12 mai 2008 (pièces 16 à 19, F.I — dossier M.).

3.2.6. Le retrait du chantier « L. » et l'absence d'affectation nouvelle

Les circonstances exactes du retrait du chantier L. » et de ses suites demeurent obscures à plusieurs égards :

- bien que Monsieur M. ait été en congé (RTT) du lundi 30 juin 2008 au vendredi 11 juillet 2008 (v. fiche de paye interne M. des mois de juin et juillet 2008, enveloppe « évaluations 2005-2008, fiches de paie... »), la S.A. « D. » soutient, mais sans l'établir, que sa direction aurait rencontré Monsieur M. le 7 juillet 2008, qu'à cette occasion Monsieur J. aurait tenté de comprendre son attitude et lui aurait proposé de le muter sur un chantier plus en ligne avec ses demandes, que Monsieur M. se serait engagé sans retenue à accepter cette mutation et que c'est ainsi, qu'il aurait été déplacé le 16 juillet 2008 sur le chantier « h. I. » (v. conclusions de synthèse D., p.20) ;

- de son côté Monsieur M. dément avoir eu cette rencontre avec Monsieur J. le 7 juillet 2008 en faisant valoir qu'il se trouvait au Maroc à l'époque, mais le caractère illisible de l'extrait de passeport qu'il dépose en copie, conjugué à l'absence de mention de son identité sur ce document, ne permet pas de le confirmer (pièce 44, F.I — dossier M.) ;
- ce projet de mutation prétendument planifié dès le 7 juillet 2008 pour le 16 juillet 2008 est en contradiction avec une demande introduite début juillet 2008 par la S.A. « D. » auprès de la délégation syndicale en vue du remplacement de Monsieur M. par un travailleur intérimaire après son licenciement, ce pour la période du 15 juillet 2008 au 22 octobre 2008 (pièce 23, F.I — dossier M.) ; la S.A. « D. » n'apporte aucun éclairage sur cette opération ;
- Monsieur M. prétend que lorsqu'il a voulu reprendre ses fonctions sur le chantier « L. » le lundi 14 juillet 2008, après sa période de congé, il s'est vu signifier verbalement qu'il devait reprendre ses affaires vu qu'il était licencié (v. conclusions de synthèse M., p.13 ; v. aussi pièce 41, F.I — dossier M.). Cela pourrait concorder avec la volonté de l'entreprise de remplacer Monsieur M. par un intérimaire, mais reste en contradiction avec la fiche de paye interne du mois de juillet qui indique une journée normalement prestée de 8h ce lundi 14 juillet 2008 (à noter toutefois que la S.A. « D. » ne dépose pas au dossier le rapport journalier de travail pour cette même journée) ;
- Monsieur M. ne paraît avoir effectué aucune prestation le mardi 15 juillet 2008 ; la journée a été comptabilisée en RTT (v. fiche de paye interne M. du mois de juillet 2008, enveloppe « évaluations 2005-2008, fiches de paie... ») ;
- le mercredi 16 juillet 2008 au matin, une rencontre a eu lieu, semble-t-il dans des locaux de la S.A. « D. », entre Monsieur M. et plusieurs responsables de la S.A. « D. » (Messieurs D., G., M. et L.) (v. en ce sens : conclusions de synthèse M., p. 13 ; conclusions de synthèse D., pp. 24-25). Il fut discuté à cette occasion de l'affectation de Monsieur M. sur le chantier « h. I. ». Monsieur M. prétend s'être retrouvé le jour même sur ce chantier où un technicien lui a fait faire le tour des installations (v. conclusions de synthèse M., p. 14). Étrangement, cette journée de travail n'a pas été comptabilisée (v. fiche de paye interne M. du mois de juillet 2008, enveloppe « évaluations 2005-2008, fiches de paie... »). Toujours est-il qu'en fin d'après-midi Monsieur M. était bien présent sur ce chantier, vu qu'il a eu avec le chef d'équipe, Monsieur M., une discussion qui semble avoir dégénéré à un point tel qu'il a été décidé de ne pas garder Monsieur M. sur le chantier « h. I. » (v. pièce 29 — dossier D.)
- il n'est pas possible de départager les parties sur les raisons réelles de l'éviction de Monsieur M. sur le chantier « h. I. », rien ne permettant de faire prévaloir les déclarations des membres de la direction personnellement impliqués dans ces événements du 16 juillet 2008 (v. pièces 29 et 30 — dossier D.) sur celles de Monsieur M. (v. conclusions de synthèse M., pp. 13-14), ni l'inverse.

Au vu des pièces du dossier auxquelles il peut avoir égard, le tribunal retient néanmoins que :

- > rien n'indique que le retrait de Monsieur M. du chantier « L. » et son transfert vers le chantier « h. I. » ait été concerté au préalable avec l'intéressé, ni davantage qu'il en ait accepté le principe ;

- > la demande d'un remplacement de Monsieur M. par un travailleur intérimaire du 15 juillet 2008 au 22 octobre 2008 démontre que, dès début juillet 2008 et donc avant le retrait du chantier « L. » et avant toute affectation au chantier « h. I. », la décision était déjà prise de licencier l'intéressé ;
- > le mercredi 16 juillet 2008 au matin, une rencontre a été organisée entre Monsieur M. et plusieurs membres de la direction lors de laquelle il fut question d'une nouvelle affectation au chantier h. I. » ;
- > Monsieur M. a travaillé sur ce chantier le reste de la journée et a revu le chef d'équipe, Monsieur M. en fin d'après-midi ;
- > après cette date, Monsieur M. n'a plus pu poursuivre son travail sur le chantier « h. I. » et aucune autre affectation ne lui a plus été proposée/donnée jusqu'à son licenciement intervenu le 1 août 2008.

3.3. Quant aux demandes de Monsieur M. touchant à la discrimination fondée sur la prétendue race ou l'origine ethnique ou nationale

À ce niveau, Monsieur M. entend regrouper deux chefs de demande, à savoir (v. conclusions de synthèse M., pp.28-29) :

- > la demande de condamnation de la S.A. « D. » au paiement de la somme provisionnelle de 13.433,94 € à titre de dommages et intérêts, en raison du préjudice subi du fait du traitement discriminatoire dont il a été victime dans les conditions de travail et de rémunération sur le chantier « D. » (sanction forfaitaire) ;
- > la demande de condamnation solidaire de Monsieur B. et de la S.A. « D. » (en sa qualité de commettant, civilement responsable) au paiement de la somme de 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts du fait du harcèlement et des pratiques discriminatoires adoptées par Monsieur B. sur le chantier « D. ». Sont particulièrement visés à cet endroit : les propos indésirables tenus par Monsieur B., de même que les comportements discriminatoires en matière de distribution du travail et de surveillance des tâches. Monsieur M. précise, quant au montant définitif; demander l'application de la sanction prévue par l'article 16 de la loi du 30 juin 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, telle que modifiée par la loi du 10 mai 2007 (puisque le comportement s'est poursuivi sous l'empire de la loi nouvelle).

Ces condamnations sont poursuivies à l'appui de différents faits :

- des propos à caractère raciste et des moqueries émanant de Monsieur B. B. ;
- la différence de traitement dans l'attribution des tâches par Monsieur B. B. et dans l'exercice de sa prérogative de surveillance ;
- le traitement discriminatoire dans les conditions de rémunération et le sort réservé aux demandes de congé ;

À la lumière de l'analyse développée supra aux points 3.2.1., 3.2.2. et 3.2.3., le tribunal constate que les faits allégués ne sont pas établis.

Une réserve doit toutefois être émise pour un fait qui lui n'est pas contestable, à savoir qu'à une date indéterminée entre le 19 septembre 2005 (date de l'entrée en service de

Monsieur M.) et le 16 octobre 2007 (date de sa première mutation vers le chantier HP à Diegem) et hors de la présence de Monsieur M., Monsieur B. a fait une allusion à l'idée que les Marocains sont des voleurs. Le tribunal estime cependant que ce propos isolé, simplement rapporté à Monsieur M., tenu hors de sa présence et ne le visant pas en personne, ne traduit pas encore en soi que Monsieur M. aurait fait l'objet de la part de Monsieur B. d'un traitement discriminatoire en raison de sa race ou de son origine nationale, ni qu'il aurait été victime d'un harcèlement lié à un tel critère.

Dans ces conditions, Monsieur M. ne peut se prévaloir du mécanisme de basculement de la charge de la preuve prévu par l'article 30, de la loi anti-racisme, ou par l'article 28, de la loi générale anti-discrimination, ou encore par l'article 32undecies, de la loi du 4 août 1996.

Il ne peut par suite y avoir eu en l'espèce, ni discrimination directe, ni discrimination indirecte au sens de l'article 4, 7° et 9°, de la loi anti-racisme, ou, plus largement, au sens de l'article 4, 7° et 9°, de la loi générale anti-discrimination. Il ne peut davantage être question de harcèlement moral au travail au sens de l'article 32ter, de la loi du 4 août 1996.

Les demandes ne sont pas fondées.

3.4. Quant à la demande du Centre d'une condamnation de Monsieur B. au paiement de la somme de 1€ à titre de dommages et intérêts

La demande du Centre à cet endroit rejoint le complexe de faits allégués par Monsieur M. à l'appui des prétentions examinées ci-dessus au point 3.3.

Ces faits n'étant pas établis, le Centre reste en défaut de démontrer la moindre faute dans le chef de Monsieur B. qui justifierait de le condamner à des dommages et intérêts.

La demande sur ce point doit donc également être rejetée.

3.5. Quant à la demande de Monsieur M. touchant au non-respect des obligations en matière de bien-être, à la violence et au manque de respect et d'égards envers lui

Monsieur M. estime que (v. conclusions de synthèse M., pp. 47-48) :

- 1°. dans la manière dont la plainte pour fait de racisme a été traitée, la S.A. « D. » a manqué aux obligations qui s'imposent à elle, tant en matière de bien-être (v. loi du 4.8.1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail) qu'en matière de respect du principe d'exécution de bonne foi des conventions (v. principe énoncé à l'article 1134, al.3, CCiv, qui implique une obligation de loyauté, de modération et de collaboration) ;
- 2°. après le dépôt des plaintes, la S.A. « D. » a adopté différentes mesures unilatérales préjudiciables, destinées manifestement à obtenir sa « reddition émotionnelle », ce qui est constitutif de harcèlement ou, à tout le moins d'un manque de respect et d'égards fautif

Par analogie avec la disposition de l'article 15 de la loi anti-racisme, Monsieur M. évalue son dommage matériel (sa santé s'étant dégradée en raison des fautes commises par le société) et moral (sentiment d'injustice) à l'équivalent de 6 mois de salaire (v. conclusions de synthèse M., p. 61).

Sur cette base, il demande au tribunal de condamner la S.A. « D. » au paiement d'une somme de 13.433,94 € provisionnels à titre de dommages et intérêts, en raison de la violence au travail subie le 16 avril 2008, de même qu'en raison du non-respect des obligations en matière de bien-être (charge psycho-sociale) et de l'obligation pour l'employeur de manifester respect et égards envers le travailleur (articles 16, de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail, et 1134, CCiv.) (v. conclusions de synthèse M., p. 69).

L'article 1134, al.3, CCiv., énonce le principe de l'exécution de bonne foi des conventions, lequel comprend notamment les devoirs de loyauté, de collaboration, d'information et de modération.

L'article 1135 précise que « les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature ».

C'est dans ce principe d'exécution de bonne foi des conventions que s'enracine l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui dispose que « l'employeur et le travailleur se doivent respect et des égards mutuels » et qu'« ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes moeurs pendant l'exécution du contrat ».

Dans le prolongement, l'article 20, 2°, de la loi du 3 juillet 1978, ajoute que l'employeur a aussi l'obligation de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur.

La partie au contrat de travail qui ne respecte pas ses obligations peut engager sa responsabilité civile contractuelle et se voir réclamer des dommages et intérêts. Il appartient alors à la partie préjudiciée de rapporter la preuve de la faute contractuelle, du dommage et du lien de causalité entre la faute et le dommage.

Il convient d'examiner en l'espèce la réunion de ces conditions.

3.5.1. Les fautes pouvant être imputées à la S.A. « D. »

En l'occurrence, Monsieur M. appuie sa demande de dommages et intérêts sur les faits suivants :

- le traitement inapproprié de la plainte informelle par la direction régionale ;
- ses mutations successives ;
- le traitement inapproprié de la plainte formelle du 18 octobre 2007 et l'absence de mesures ;
- la violence subie lors de l'entretien du 16 avril 2008 ;
- le retrait du chantier « L. » et l'absence d'affectation nouvelle.

Dans le sillage des constatations faites supra aux points 3.2.4., 3.2.5. et 3.2.6., le tribunal tire les conclusions suivantes :

3.5.1.1. La violence subie le 16 avril 2008

En vertu de l'article 32ter, 1^o, de la loi du 4 août 1996 (telle qu'en vigueur au moment des faits), la violence au travail est définie comme étant « chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ».

L'article 32undecies, de la loi du 4 août 1996, dispose quant à lui que « lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse ».

Il résulte des constatations faites supra au point 3.2.5. que Monsieur M. établit à suffisance de droit avoir subi en date du 16 avril 2008 une violence au travail au sens de l'article 32ter, 1^o, précité, causée par 3 membres de la direction de la S.A. « D. ».

En effet, cette « descente » inopinée de 3 membres de la direction sur un chantier ayant un accès sécurisé, où Monsieur M. ne travaillait habituellement pas, dans un local clos et inapproprié pour recevoir autant de personnes, aux fins prétendues de la notification d'un blâme pourtant déjà détaillé dans une lettre rédigée 6 jours plus tôt et qui devait normalement se faire par pli recommandé aux termes du règlement de travail, sans qu'il soit satisfait à la demande de Monsieur M. de pouvoir être assisté de son délégué syndical, sont autant de circonstances particulières qui, conjuguées, permettent de présumer au minimum une tentative d'intimidation ou de pression sur Monsieur M. dans un contexte tendu nourri par la plainte formelle du 18 octobre 2007.

Une telle démarche a pu être vécue par Monsieur M. comme une menace ou une agression psychique lors de l'exécution de son travail, elle contrevient aux articles 1134, al.3, CCiv., et 16, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et est constitutive de faute dans le chef de la S.A. « D. ».

3.5.1.2. Le traitement inapproprié de la plainte informelle par la direction régionale

Comme il a été vu supra au point 3.2.4.1., le seul fait qui peut être retenu à cet endroit est l'absence de mesure prise par la S.A. « D. » à l'égard de Monsieur B. avant la plainte formelle du 18 octobre 2007.

Ainsi que l'observe l'auditorat dans son avis écrit, Monsieur M. ne montre pas en vertu de quelle disposition légale ou réglementaire l'employeur aurait dû saisir lui-même le conseiller en prévention avant toute plainte formelle de sa part.

S'agissant plus particulièrement de Monsieur B., avant de déplorer l'absence de mesure prise à son encontre, il faudrait d'abord établir que son comportement nécessitait une quelconque intervention de la part de l'employeur. Tel n'est cependant

pas le cas en l'espèce, puisqu'aucun des griefs dirigés contre lui n'a finalement été retenu (v. supra, points 3.3. et 3.4.).

Il est certes troublant que, par la suite, la S.A. « D. » reconnaisse avoir sanctionné Monsieur B. en lui enlevant sa fonction de chef de chantier. Monsieur B. n'est toutefois sanctionné que «pour avoir tenu des propos maladroits à l'encontre de Monsieur M.» (v. conclusions de synthèse D., p.16) et non pas pour des faits de discrimination fondée sur un critère de race ou sur des faits de harcèlement qui, établis, auraient pu justifier alors une mesure à son encontre même avant la plainte formelle du 18 octobre 2007.

Le tribunal ne constate dès lors l'existence d'aucune faute de la S.A. « D. » sur ce point.

3.5.1.3. Les mutations successives

En vertu de l'article 32ter, 2°, de la loi du 4 août 1996 (tel que modifié par la loi du 10.1.2007 - MB. 6.6.2007), le harcèlement moral au travail s'entend de «plusieurs conduites abusives 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 le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique ».

Il résulte des constatations faites supra au point 3.2.4.2. que Monsieur M. établit à suffisance de droit avoir été victime de la part de la S.A. « D. », du 16 octobre 2007 au 16 juillet 2008 inclus, de harcèlement moral au travail au sens de l'article 32ter, 2°, précité. Les mutations successives dont il fit l'objet pendant cette période en constituent la composante principale, tandis que le fait de violence du 16 avril 2008 complète la séquence et lui donne une intensité plus forte.

En effet, il est acquis que les différentes mutations intervenues ont été décidées unilatéralement, sans véritable concertation, sans ménagements sans prise en compte réelle de la personne du travailleur et au mépris des conditions de travail convenues contractuellement en ce qui concerne plus particulièrement l'horaire de travail et le lieu de travail. En soi, pareil procédé s'inscrit déjà, à chaque fois, en contravention des articles 1134, al.3, CCiv., 16 et 20, 1°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette conclusion s'impose d'autant plus encore pour les mutations effectuées après le dépôt de la plainte formelle du 18 octobre 2007, laquelle, compte tenu du cadre de protection légal du travailleur, aurait dû inciter la S.A. « D. » à redoubler de vigilance et de précaution dans les décisions prises à l'égard de Monsieur M.. Plus sérieusement encore, l'enchaînement de ces mutations amène le tribunal à considérer qu'il révèle l'existence, pour la période du 16 octobre 2007 au 16 juillet 2008 inclus, d'une répétition de « conduites abusives similaires ou différentes », « internes à l'entreprise », conduites qui, sans être liées à la race ou à l'origine ethnique,

ont non seulement eu « pour objet ou pour effet de porter atteinte à la (...) l'intégrité (...) psychique » de Monsieur M. « lors de l'exécution de son travail », mais aussi de « mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Alors que l'existence d'un harcèlement moral au travail doit ici être présumée, il revient en vertu de l'article 32undecies, de la loi du 4 août 1996, à la S.A. « D. » de prouver qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral au travail, ce qu'elle reste en défaut de faire.

En vain et sans convaincre, la S.A. « D. » tente à cet endroit d'occulter ses propres carences par la dénonciation d'un comportement lui-même fautif de Monsieur M. sur les divers chantiers où il était employé, comportement qui aurait rendu les mutations nécessaires, faisant d'elles, à en croire la société, « de simples décisions opérationnelles destinées à garantir la bonne poursuite du travail pour tous » (v. conclusions de synthèse D., p. 20).

En réalité, à supposer même quod non que Monsieur M. ait été empreint d'une attitude négative dans son travail, force est de constater que la thèse de la S.A. « D. » est largement contredite par le simple constat que par aucune des pièces qu'elle dépose il n'apparaît que les 3 premières mutations, à savoir celles des 16 octobre 2007, 1er novembre 2007 et 13 novembre 2007, aient été décidées en raison de problèmes liés à l'attitude même de Monsieur M. qui aurait été perçue comme fautive et qui n'aurait plus rendu sa présence souhaitable sur le chantier. Le tribunal note d'ailleurs que le dernier rapport d'évaluation du mois mars 2007 ne comporte aucun reproche portant sur le comportement négatif de Monsieur M. et qui serait annonciateur d'un risque potentiel de cette nature dans son chef (v. évaluations 2007, enveloppe « évaluations 2005-2008, fiches de paie... »).

Ce qui est par contre manifeste, c'est qu'à partir du mois d'avril 2008, l'attitude de la S.A. « D. » évolue d'un cran, qu'elle se montre soudainement plus pressante à l'égard de Monsieur M. et qu'elle le fait d'une manière inhabituelle et déstabilisante pour le travailleur, au point de se rendre auteur d'un fait de violence à son encontre le 16 avril 2008. Il y a là indubitablement trace d'un envenimement des relations entre la société et son travailleur qui aurait pu avoir pour objet ou pour effet de pousser ce dernier à la faute. Dans de telles circonstances qui relèvent de la provocation, il n'y aurait rien d'étonnant à ce que Monsieur M. finisse par réagir lui-même avec maladresse et dépit, ce qui en tout état de cause n'est pas avéré à ce stade au vu des seules pièces produites par la S.A. « D. » et qui émanent de membres de la ligne hiérarchique pouvant légitimement être suspectés de préjugés délétères à son sujet (v. en particulier les pièces 23, 29 et 30 — dossier D.). Dans le même sens, le tribunal juge tout aussi déséquilibrée et douteuse la rencontre du 16 juillet 2008, lors de laquelle Monsieur M. se retrouvera seul face à 4 supérieurs pour évoquer une mutation vers le chantier « h. I. ». L'absence d'un modérateur extérieur à l'entreprise, comme, par exemple, le conseiller en prévention externe qui connaissait déjà bien le contexte, démontre une nouvelle fois qu'au plus fort de la crise la S.A. « D. » ne fait pas choix de la transparence, mais se complait plutôt dans une logique de confrontation et d'intimidation peu propice au véritable dialogue.

La S.A. « D. » a donc bien commis une faute qui engage sa responsabilité contractuelle en décidant des différents changements d'affectation de Monsieur M..

3.5.1.4. Le traitement inapproprié de la plainte formelle du 18 octobre 2007 et l'absence de mesures

Compte tenu de l'indépendance du conseiller en prévention requise par l'article 43, de la loi du 4 août 1996, le tribunal ne voit pas comment en l'espèce la manière dont la plainte formelle du 18 octobre 2007 pourrait révéler un comportement fautif dans le chef de la S.A. « D. ».

Au niveau de la S.A. « D. », il n'est pas non plus exact de dire qu'aucune mesure n'aurait été prise, puisqu'il n'est pas contesté que Monsieur B. a dû quitter sa fonction de chef d'équipe sur le chantier « D. ». La question du caractère adéquat de la mesure est d'un autre ordre.

En revanche, en contravention aux articles 1134, al.3, CCiv., 16 et 20, 1°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la S.A. « D. » a clairement adopté un comportement fautif en :

- > ne réservant aucune suite aux demandes de réintégration sur le chantier « D. » de Monsieur M. et d'octroi des mêmes conditions de travail que celles antérieures à la plainte (v. lettre CSC du 21.2.2008, pièce 11, F.I — dossier M.) ;
- > ne communiquant pas à Monsieur M. les éléments de l'avis du conseiller en prévention visés à l'article 32sexiesdecies, de la loi du 4 août 1996, malgré des demandes répétées qui lui ont été adressées en ce sens en vue d'une action en justice (v. lettre recommandée CSC du 18.12.2008 et lettre des conseils de Monsieur M. du 6.3.2009, pièces 30 et 31, F.I — dossier M.).

3.5.1.5. Le retrait du chantier « L. » et l'absence d'affectation nouvelle

Ainsi qu'il a été vu supra au point 3.5.1.3., les mutations successives de Monsieur M. procèdent d'un comportement fautif dans le chef de la S.A. « D. ». La dernière affectation au chantier « h. I. » n'échappe pas à cette conclusion.

Le tribunal constate en outre qu'en n'offrant plus aucun travail à Monsieur M. du 17 juillet 2008 au 1er août 2008, la S.A. « D. » a aussi méconnu l'obligation qui pesait sur elle en vertu de l'article 20, 1°, de la loi du 3 juillet 1978, étant celle de faire travailler le travailleur dans les conditions, temps et lieu convenus.

3.5.2. Le dommage subi

Le dommage consiste dans la perte d'un simple avantage ou l'atteinte à un intérêt, pour autant qu'il soit stable et légitime (v. Cass., 17.6.1975, Pas., 1975, I, 999). Le dommage doit être certain, en ce sens que son existence ne peut être simplement hypothétique ou éventuelle (v. Cass., 15.4.1975, Pas., 1975, I, 803).

Du fait des fautes relevées dans le chef de la S.A. « D. », Monsieur M. prétend avoir subi un dommage tant matériel (sa santé s'étant dégradée en raison des fautes commises) que moral (sentiment d'injustice, ...) (v. conclusions de synthèse M., p. 61).

Il ne peut être sérieusement contesté que Monsieur M. a nourri un sentiment d'injustice au vu de la manière dont il a été déplacé d'un chantier à l'autre et à la suite des faits de violence du 16 avril 2008 (v. pièce 20 — dossier M.).

Les pièces du dossier auxquelles le tribunal peut avoir égard ne permettent cependant pas de déceler autre chose qu'un dommage moral. En effet, les principaux certificats médicaux déposés ont été rédigés directement à la suite des faits du 16 avril 2008 (v. pièces 16 à 19 — dossier M.). Or, il est à cet égard révélateur que, dans sa déclaration de personne lésée du 18 avril 2008 introduite auprès du Parquet de Bruxelles à la suite de ces faits du 16 avril 2008, Monsieur M. ne déclare subir qu'un dommage moral (v. pièce 20 — dossier M.).

3.5.3. Le lien de causalité

Il incombe au demandeur en réparation d'établir l'existence d'un lien de causalité entre la faute et le dommage tel qu'il s'est réalisé. Ce lien suppose que, sans la faute, le dommage n'eût pu se produire tel qu'il s'est produit (Cass., 1.4.2004, RG n°s C.01.0211.F et C.01.0217.F, JT, 2005, p.357, <http://jure.juridat.just.fgov.be>).

En l'espèce, il est acquis que sans les faits de mutations successives alliés aux faits de violence du 16 avril 2008, le dommage moral de Monsieur M. ne se serait pas produit tel qu'il s'est produit.

3.5.4. La réparation du dommage

Pour Monsieur M., les fautes imputées à la S.A. « D. » constituent des mesures préjudiciables au sens de la loi anti-racisme du 30 juillet 1981 et il demande ainsi au tribunal de retenir l'évaluation forfaitaire prévue par cette loi en évaluant son dommage à l'équivalent de 6 mois de salaire (v. conclusions de synthèse M., p. 61), soit la somme de 13.433,94 €.

Monsieur M. ne justifie cependant pas du bien-fondé d'une indemnisation forfaitaire, ni a fortiori d'une fixation de cette indemnisation par analogie au montant forfaitaire prévu par la loi anti-racisme, ce d'autant moins que le tribunal n'a relevé nulle part l'existence de faits de discrimination ou de harcèlement fondés sur l'un des critères protégés par cette loi.

Il convient dès lors de s'en remettre au droit commun de la responsabilité contractuelle.

En cette matière, la réparation est en principe limitée au préjudice prévisible, excepté en cas de dol (au sens de faute intentionnelle) du débiteur où celui-ci est alors tenu d'assurer la réparation intégrale du dommage (v. Pierre VAN OMMESLAGHE, Droit des obligations — Tome deuxième — Sources des obligations, Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 1599, n°1119).

Les fautes imputées à la S.A. « D. » relèvent bien de la notion de « dol ».

Considérant toutefois l'impossibilité en l'espèce de pouvoir chiffrer de façon plus précise l'étendue du dommage, s'agissant d'un dommage moral, le tribunal l'évalue ex aequo et bono à 750 €.

3.6. Quant à la demande de Monsieur M. de 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts en raison du harcèlement subi

Cette demande est déjà comprise dans la précédente examinée supra au point 3.5 et Monsieur M. ne lui réserve du reste aucun développement distinct dans ses conclusions de synthèse.

Il est donc renvoyé mutatis mutandis à la motivation adoptée ci-dessus, sous réserve de ce que la condamnation à 750 € de dommages et intérêts ne vise bien entendu que la S.A. « D. » et non pas Monsieur B. dans le chef duquel le tribunal n'a relevé aucun comportement constitutif de harcèlement à l'égard de Monsieur M..

3.7. Quant à la demande du Centre d'une condamnation de la S.A. D. » au paiement de la somme de 1 € à titre de dommages et intérêts

Le Centre poursuit aussi la condamnation de la S.A. « D. » au paiement de la somme de 1 € à titre de dommages et intérêts, « notamment pour ne pas avoir pris les mesures de protection à l'égard de Monsieur M. ».

Le Centre se borne dans ses conclusions à mettre en relief le comportement fautif de la S.A. « D. » (v. conclusions de synthèse Centre, pp. 7-10), mais il demeure par contre en défaut de préciser en quoi il y aurait atteinte à un de ses intérêts ou en quoi il subirait la perte d'un avantage quelconque.

En vertu de l'article 3, 5°, de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, le Centre est habilité à ester en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application notamment de la loi anti-racisme, de la loi générale anti-discrimination, mais aussi du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Toutefois, ces actions en justice restent nécessairement ordonnées à sa mission légale qui est principalement de promouvoir l'égalité des chances et de combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence fondée sur : 1°) la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique ; 2°) l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, la conviction politique, la caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale (v. article 2, de la loi du 15.2.1993).

Le préjudice que le Centre pourrait dès lors éventuellement subir en raison d'un comportement fautif de la personne dont il poursuit la condamnation à des dommages

et intérêts doit donc forcément s'apprécier concrètement par rapport à la mission dont il se trouve investi.

En l'espèce, force est de constater que, pas plus que Monsieur B., la S.A. « D. » ne peut se voir reprocher d'être l'auteur de faits de discrimination ou de harcèlement fondés sur l'un des critères protégés par la loi anti-racisme ou la loi générale anti-discrimination, de sorte que le tribunal voit mal de quel dommage le Centre peut véritablement se plaindre.

La demande du Centre sur ce point est par conséquent non fondée.

3.8. Quant à la demande d'indemnisation de Monsieur M. en raison de son licenciement

Monsieur M. constate que son licenciement est survenu dans les 12 mois qui ont suivi le dépôt tant de la plainte formelle du 18 octobre 2007 auprès du conseiller en prévention interne, que de la plainte du M. du 8 novembre 2007 ou encore que de la plainte du 17 avril 2008 à la police pour les faits de violence au travail du 16 avril 2008 (v. conclusions de synthèse M., p. 62).

À ce niveau, il réclame la condamnation de la S.A. « D. » au paiement de la somme de 13.433,94 € provisionnels à titre d'indemnité de protection ou, à défaut, d'indemnisation en raison du caractère abusif du licenciement. Il se fonde ainsi selon le cas sur (v. conclusions de synthèse M., p. 62) :

- l'article 15 de la loi du 30 juin 1981, telle que modifiée par la loi du 10 mai 2007, qui impose à l'employeur le paiement d'une indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération en cas de mesure préjudiciable (en ce compris le licenciement) prise pour des motifs qui ne sont pas étrangers à la plainte (§ 6), à charge pour l'employeur de prouver que la mesure survenue dans les 12 mois de la plainte a été adoptée pour des motifs étrangers à la plainte (§ 4) ;
- l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996, qui interdit à l'employeur, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, de mettre fin à la relation de travail du travailleur qui, notamment, a déposé une plainte auprès des services de police (§ 1er, 3°) et qui prévoit aussi que « La charge de la preuve (des motifs et des justifications visés au § 1er) incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage » ;
- l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui fait supporter à l'employeur la charge de la preuve du motif du licenciement, qui doit être lié à la conduite ou à l'aptitude du travailleur ou encore être fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

À l'audience, le tribunal avait appelé l'attention des parties sur les termes de l'article 6 des lois anti-racisme et générale anti-discrimination, lequel énonce dans chacun de ces corps législatifs que : « Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1er, 1° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans

l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée «

Contrairement à ce qu'avance l'auditorat dans son avis écrit, le tribunal considère qu'il ne peut se déduire de l'article 6 de la loi anti-racisme ou de la loi générale anti-discrimination, que seules les dispositions de la loi du 4 août 1996 trouveraient encore à s'appliquer dans l'hypothèse où le juge devrait déceler dans la cause qui lui est soumise l'existence d'un harcèlement au travail (v. avis de l'auditorat, pp.7-8, n°12).

Cette solution doit certes prévaloir lorsque les faits qu'il examine ne sont appréhendés que sous l'angle d'un harcèlement au travail fondé sur l'un des critères protégés par l'une ou l'autre des deux premières lois. Par contre, l'article 6 ne fait aucunement obstacle à ce que soient traitées parallèlement, en appliquant simultanément les lois anti-racisme ou générale anti-discrimination, d'une part, et la loi du 4 août 1996, d'autre part, des demandes distinctes reposant, l'une, sur des faits de discrimination et, l'autre sur un cas de harcèlement moral dans le cadre des relations de travail, cela quand bien même la discrimination (directe ou indirecte) invoquée devait en même temps constituer l'une des conduites abusives retenues pour faire état d'un harcèlement moral au travail. Une telle approche est confortée par les travaux parlementaires qui précisent à propos de l'article 6 que, « en ce qui concerne les situations de harcèlement et de violence dans le cadre des relations de travail », la loi du 4 août 1996 prévoit un dispositif plus détaillé « afin de répondre à des faits de cette nature », qu'il est ainsi préférable que la loi du 4 août 1996 soit toujours et uniquement d'application « à des faits de cette nature » et que par conséquent, « les personnes visées à l'article 2, § 1er, 1° de la loi sur le bien-être au travail ne peuvent en aucun cas se prévaloir des dispositions du présent projet pour alléguer d'un harcèlement dans le cadre des relations de travail » (Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, Exposé des motifs, p.46 — c'est le tribunal qui souligne).

En l'occurrence précisément, les plaintes des 18 octobre 2007 et 8 novembre 2007 mélangent des faits de discrimination et de harcèlement fondés sur des critères protégés par la loi- antiracisme justifiant l'application de cette loi en ce qui concerne les faits de discrimination pris isolément, mais donnant aussi priorité à l'application de la loi du 4 août 1996 pour ce qui est du harcèlement moral au travail. En revanche, la plainte du 17 avril 2008 doit être traitée uniquement dans le cadre de la loi du 4 août 1996.

Cette discussion ne paraît toutefois revêtir qu'un intérêt théorique en l'espèce, vu que sur pied tant de l'article 15, §4, de la loi anti-racisme, que de l'article 32terdecies, de la loi du 4 août 1996, Monsieur M. pourrait prétendre à une indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération à l'égard de son ex-employeur si celui-ci n'était pas en mesure de prouver que le licenciement a été décidé pour des motifs qui sont étrangers à ces plaintes.

Dans sa lettre du 23 mars 2009, la S.A. « D. » justifiera le licenciement comme une mesure extrême prise après que Monsieur M. eut dû être « déplacé à plusieurs reprises de chantier où sa présence n'était plus souhaitée suite à une attitude toujours négative », en précisant qu'une lettre de blâme lui avait également été envoyée à titre d'avertissement le 11 avril 2008 (pièce 32, F.I — dossier M.).

La S.A. « D. » maintient cette explication dans ses conclusions. Elle affirme qu'elle a été contrainte de muter Monsieur M. sur différents chantiers « parce que ce dernier avait systématiquement des problèmes relationnels avec les équipes avec qui il était amené à travailler ainsi qu'avec ses supérieurs hiérarchiques », de sorte qu'il n'a pas pu y être maintenu et qu'il n'a plus été possible de lui attribuer un nouveau chantier qui non seulement correspondait à ses souhaits, mais également aux besoins opérationnels de la société (v. conclusions de synthèse D., p. 24). Elle estime avoir fait preuve d'une grande patience à l'égard de Monsieur M., lequel avait de son côté adopté une attitude révélant dans son chef un « abus de protection » (v. conclusions de synthèse D., p. 26).

Elle s'appuie plus particulièrement sur ses pièces 29 et 30, relatives à la dernière affectation du 16 juillet 2008 vers le chantier « h. I. », illustrant selon elle « la situation de `non-retour' à laquelle [elle] a été confrontée en juillet 2008 » (v. conclusions de synthèse D., p. 24).

Le tribunal ne peut se rallier à cette version des faits présentée par la S.A. « D. » qui ne repose sur aucun élément objectif vérifiable. Le tribunal renvoie pour le surplus à la motivation déjà développée supra sous le point 3.5.1.3 et qui aborde cette thèse douteuse en mettant aussi en relief l'attitude provocatrice de la S.A. « D. ».

Tout au plus le tribunal souhaite-t-il encore souligner le caractère contradictoire et hautement suspect de la dernière affectation du 16 juillet 2008 intervenue manifestement à un moment où la S.A. « D. » avait déjà décidé de licencier Monsieur M. en le remplaçant par un travailleur intérimaire (v. pièce 23, F.I — dossier M.). La S.A. « D. » tait soigneusement cet épisode obscur qui illustre d'une certaine manière une tendance à manier un double langage peu propice à inspirer la confiance.

La S.A. « D. » ne rapporte donc pas la preuve d'un motif de licenciement étranger aux plaintes.

La demande est fondée.

3.9. Quant au paiement de 1 € provisionnel à titre« d'indemnisation d salaire»

Ce chef de demande n'est pas davantage motivé par Monsieur M..

La demande n'est pas fondée.

Par ces motifs,

Le tribunal,

Statuant après un débat contradictoire,

Sur l'avis très partiellement conforme du ministère public ;

En ce qui concerne les demandes de Monsieur M. :

Déclare l'action recevable et partiellement fondée, dans la mesure précisée ci-après ;

En conséquence, condamne la S.A. « D. » au paiement de :

- la somme de 750 € à titre de réparation du dommage moral subi à la suite de fautes engageant la responsabilité civile contractuelle de la S.A. « D. » ;
- la somme de 13.433,94 € à titre d'indemnité de protection ;
- les intérêts au taux légal et les intérêts judiciaires sur ces sommes ;

Déboute Monsieur M. du surplus de ses demandes ;

En ce qui concerne les demandes du Centre :

Déclare l'action du Centre recevable, mais non fondée ;

En conséquence, déboute le Centre de ses demandes ;

Sur les dépens :

En application des articles 1017, al. 1^{er}, 1020, al. 1^{er} et 1022, al.5, CJ, condamne Monsieur M. et le Centre, chacun pour moitié, aux dépens de Monsieur B. liquidés dans son chef à 1.320 € ;

En application des articles 1017, al.1^{er}, 1020, al. 1^{er} et 1022, al.5, CJ, condamne le Centre au paiement à la S.A. « D. » de la somme de 1.375 €, étant la moitié des dépens de la S.A. « D. » liquidés dans son chef à 2.750 € ;

En application des articles 1017, al. 1^{er} et 4, 1020, al. 1^{er} et 1022, al.5, CJ, considérant que Monsieur M. et la S.A. « D. » succombent respectivement sur des chefs de demande différents, les condamne chacun aux dépens et ordonne la compensation en délaissant à chacune ses propres dépens ;

Ainsi jugé par la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail de Bruxelles où siégeaient :

Christian ANDRE	Juge,
Frédéric DEJEMEPPE	Juge Social Employeur,
Constant VANDERAUWERA	Juge Social Ouvrier,

et prononcé à l'audience publique du 8 septembre 2011

par :

Monsieur Christian ANDRE, Juge,
assisté de Monsieur François-Xavier BIQUET, Greffier Délégué.

Le Greffier délégué,

Les Juges Sociaux,

François-Xavier BIQUET

Frédéric DEJEMEPPE & Constant VANDERAUWERA

Le Juge,

Christian ANDRE