

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

DU 15 JANVIER 2020

Monsieur A. E. B. , né le X,
domicilié X à X,
partie demanderesse, comparaisant par Me E. P., avocat, dont le cabinet est sis X à X;

CONTRE :

L'ETAT BELGE représenté par le Ministre de la Sécurité et de l'intérieur, dont le cabinet est établi Rue de la Loi, 2 à 1000 Bruxelles ;
partie défenderesse, comparaisant par Me P. C. loco Me B. R., avocats, dont le cabinet est sis X à X;

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

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

Vu la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail ;

I. PROCEDURE

1.

Le Tribunal a tenu compte des éléments de procédure suivants

- la citation introductive d'instance signifiée à l'initiative de Monsieur E. B. le 20 juin 2013;
- le procès-verbal d'audience actant l'omission du rôle de la cause 13/9228/A ;
- l'ordonnance prononcée le 23 janvier 2018 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles sur base de l'article 747 du Code judiciaire.;
- les conclusions principales de l'ETAT BELGE déposées au greffe le 23 juillet 2018 ;
- les conclusions principales de Monsieur E. B. déposées au greffe le 30 août 2018;
- les conclusions additionnelles de l'ETAT BELGE déposées au greffe le 8 octobre 2018;
- Les conclusions de Monsieur E. B. déposées le 4 novembre 2019 en réplique à l'avis oral de Madame le Premier Substitut de l'Auditeur du travail ;

- Le dossier de pièces inventoriées de l'ETAT BELGE déposé le 21 novembre 2018 ainsi que la copie du dossier répressif;
- Le dossier de pièces inventoriées de Monsieur E. B. déposé le 21 novembre 2018;

2.

Les parties ont comparu à l'audience publique de la 2ème Chambre du 30 septembre 2019.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

Les parties ont donc été entendues en leurs plaidoiries. Après avoir entendu l'avis partiellement conforme de Madame M. M., Premier substitut de l'Auditeur du travail, qui conclut à la recevabilité et au non fondement de toutes les demandes indemnitaires, à l'exception de celle fondée sur les dommages et intérêts de 10.000 EUR pour avoir subi des actes de harcèlement moral en cours d'exécution du contrat de travail.

En l'absence de conclusions en répliques de l'ETAT BELGE et après que Monsieur E. B. ait répliqué par écrit à cet avis oral par voie de conclusions déposées le 4 novembre 2019, l'affaire a été prise en délibéré le 25 novembre 2019, à la suite de l'incapacité de travail d'un membre du siège.

II. OBJET DES DEMANDES

3.

Aux termes de ses conclusions du 30 août 2018, Monsieur E. B. demandait au Tribunal que l'ETAT BELGE soit condamné au paiement de :

- une somme provisionnelle de 9.393,45 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, outre les intérêts moratoires au taux légal à dater du 12 octobre 2012 et des intérêts judiciaires; correspondant à 5 mois de préavis, au regard de l'article 82, §3 de la loi du 3 juillet 1978 ;
- une somme de 134,69 EUR à titre de rémunération: du -jour férié du 1er novembre 2012, outre les intérêts moratoires au taux légal à dater du 12 octobre 2012 et des intérêts judiciaires;
- une somme de 134,69 EUR à titre de rémunération du jour férié du 11 novembre 2012, outre les intérêts moratoires au taux légal à dater du 12 octobre 2012 et des intérêts judiciaires;
- une somme de 20.623,59 EUR à titre d'indemnité de protection prévue à l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, outre les intérêts moratoires au taux légal à dater du 12 octobre 2012 et des intérêts judiciaires;
- une somme de 5.000 EUR à titre d'indemnités des préjudices en raison des manquements de l'Etat Belge au regard des obligations qui lui incomberaient en vertu de l'article 32quinquies, al. 1 et 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, outre les intérêts moratoires au taux légal à dater du 12 octobre 2012 et des intérêts judiciaires;
- une somme de 10.000 EUR à titre d'indemnisation du préjudice lié au harcèlement moral dont il a été victime, outre les intérêts, au taux légal, à dater du ter mai 2012 et les intérêts judiciaires;
- une somme de 20.623,59 EUR à titre d'indemnité de protection prévue à l'article 17 §6 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, outre les intérêts au taux légal à dater du 12 octobre 2012 et les intérêts judiciaire;

- une somme de 20.623,59 EUR à titre d'indemnité de protection prévue à l'article 18 §2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, outre les intérêts au taux légal à dater du 12 octobre 2012 et les intérêts judiciaires;
- une somme de 20.623,59 EUR à titre d'indemnité de protection prévue à l'article 15 §6 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, outre les intérêts au taux légal à dater du 12 octobre 2012 et les intérêts judiciaires;
- une somme de 20.623,59 EUR à titre d'indemnité de protection prévue à l'article 16 §2 2° de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, outre les intérêts au taux légal à dater du 12 octobre 2012 et les intérêts judiciaires;
- une somme provisionnelle de 1,00 EUR « du chef de toutes autres sommes dues à quelque titre que ce soit/ du chef de quelque cause généralement quelconque, en ce compris à titre d'arriérés de rémunération et/ou (ex-delicto) du chef d'infractions le cas échéant à identifier comme commise par le défendeur et lui causant ou lui ayant causé préjudice, sous réserve de majorations en cours d'instance, et aux intérêts à valoir sur ce montant, au taux légal»;
- une indemnité de procédure « prévue à l'article 1022 du Code judiciaire » et liquidée à la somme de 6.000 EUR.

Monsieur E. B. demande également que l'ETAT BELGE soit condamné à lui délivrer un formulaire C4, un décompte de départ et une fiche 281.10 modifiés compte-tenu du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 25 EUR par jour et par document à dater de la signification du jugement à intervenir.

Il postule enfin que le jugement à intervenir soit exécutoire par provision avec exclusion de la faculté de cantonnement.

5.

Aux termes de ses conclusions de synthèse du 8 octobre 2018, l'ETAT BELGE demande au Tribunal de déclarer les demandes recevables mais non fondées et de condamner Monsieur E. B. aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 6.000 EUR.

A titre subsidiaire, l'ETAT BELGE demande au Tribunal de prendre acte qu'il se réfère à justice quant à la demande de paiement de la rémunération du 11 novembre 2012.

III. FAITS A L'ORIGINE DU LITIGE

6.

Les faits de la cause peuvent être décrits comme suit, d'après les dossiers produits par les parties et les précisions données au cours des débats.

7.

Monsieur E. B. a été engagé par l'ETAT BELGE dans le cadre d'un contrat de travail de remplacement en date du 25 novembre 2011. Il est entré au service de l'ETAT BELGE, en qualité de conseiller, pour le Corps Administratif et. Logistique de la Police Fédérale, le 7 décembre 2011.

Le 1^{er} mai 2012, Madame M. R. travaille dans le même service que Monsieur E. B..

Le 25 juillet 2012, alors que Monsieur E. B. est en vacances, Madame R. qui le remplace durant ses congés se plaint auprès du chef de service J. G., de la qualité des prestations de Monsieur E. B.. Une note temporaire est établie le 25 juillet 2012 et est signée par Monsieur le CDP P. D. (Directeur DSM).

A son retour de vacances, Monsieur E. B. est convoqué à un entretien avec son chef direct, Monsieur J. G., qui lui fait part des erreurs constatées dans la gestion de ses dossiers.

8.

Le 17 août 2012, en sa qualité d'autorité fonctionnelle hiérarchique, Monsieur le CDP P. D. (Directeur DSM) a un entretien avec Monsieur E. B. qui lui fait part d'attaques homophobes de Madame R.. A l'issue de l'entretien, Monsieur D. lui remet contre accusé de réception la note rédigée le 25 juillet 2012 intitulée « proposition de licenciement » (avec des annexes consistant en des emails) motivée comme suit :

« Lors de votre engagement, il-y a 8 mois, les deux collègues en partance vous ont expliqué les procédures et les méthodes de travail en vigueur au sein de votre service Equipement Collectif.

Votre chef de service f.f. vous a, à plusieurs reprises, donné des explications, certainement lors de nouveaux dossiers et missions, notamment les 3 et 10/2/2012.

Des réunions ont également été organisées avec les services concernés (DMPE, DSA, DSF) pour préciser les procédures et établir les contacts adéquats.

Votre chef de service f.f. vous a expliqué les méthodes de travail en vigueur au sein de la police fédérale en général et de DSM en particulier. Vous n'avez pas estimé utile de les noter. Vu le nombre d'erreurs commises, nous vous réexpliquons ces procédures à plusieurs reprises mais sans résultats tangibles (voir mails du 7 et 8/06/2012).

Dans votre cv, vous mentionnez une connaissance des applications informatiques courantes comme Excel, Word et Access. Hélas, nous avons dû constater que vos connaissances informatiques sont, dans la pratique, insuffisantes pour exécuter le travail de manière efficace et précise au sein du service.

Différents services (DMPE, B., ...) nous ont contactés en raison de frictions entre vous et le service concerné, du fait d'une communication insuffisante ou mauvaise (voir mail du 19/01/2012).

Nous estimons qu'au cours des 6 mois durant lesquels vous avez travaillé ici, vous n'avez pas fait suffisamment de progrès dans la gestion autonome et correcte des dossiers.

Quelques faits précis peuvent être mis en avant qui démontrent que la confiance que nous avons placée en vous est totalement rompue :

- dossier 2 RA34 ; entretien de photocopieuses. A part le montant global du marché, rien n'est correct : ni la date- d'établissement de la DMat, ni les quantités, ni les imputations, ni les fournisseurs, ni les spécificités techniques. Cette DMat a été présentée à toutes les autorités budgétaires pour signature et doit être recommencée.
- Dossier 2 RD22 : achat de casques MROP. Dans le tableau de suivi, vous mettez que cette DMat est en ordre alors que ce n'est pas le cas.
- Dossier 2 RD51 : masque à gaz SPC. Manque de suivi de ce dossier (DMat partie le 23/04 et toujours pas de retour)
- Dossier 2 RD52 : matraque courte et longue MROP : Dans le tableau de suivi, vous mettez que cette DMat est en ordre alors que nous n'en retrouvons aucun trace.
- Dossier 2 RD65 : Bouclier : Dans le tableau, vous mettez que cette DMat est en ordre alors que nous n'en retrouvons aucune trace.

- Dossier 2 RD66 : Tenue NRBC. DMat ne contient que des erreurs alors qu'elle a été déjà présentée à toutes les autorités budgétaires pour signature.

2.-Proposition

Suite à la convergence des différents éléments susmentionnés au point 1, je me vois dans l'obligation de proposer votre licenciement.

3. Mémoire

Vous disposez d'un délai de 5 jours ouvrables à dater de la prise de connaissance de la présente note pour introduire un mémoire en défense à l'attention du Directeur DSM.

4. Notification

Je vous ai entendu et fait part de ma proposition lors de notre entretien de ce jour, le 17/08/2012 ».

9.

Le 17 août 2012, Monsieur E. B. consulte le docteur S. D. du service interne de prévention et protection au travail (section stressteam).

Monsieur E. B. fit parvenir à Monsieur le CDP P. D. (Directeur DSM), un mémoire en défense le 19 août 2012 dans lequel il fit valoir ses moyens de défense : absence de formation initiale, maîtrise d'Excell, absence de remarques antérieures à la proposition de licenciement quant à la qualité de son travail, minimisation des frictions, défense de la qualité de son travail, attitude de ses collègues (dont il indique ne s'être jamais plaint auparavant), apport de son travail. Il précise en page 3 de son mémoire : « notez que j'ai été dénigré, rabaissé alors que j'accomplissais mon travail en âme et conscience ! (...). J'ai dû tenir dans cette ambiance. Que me reproche-t-on ? Démontrez moi qu'il s'agit d'une erreur de ma part ? J'ai été perturbé et harcelé par ce problème et ne souhaite pourtant pas me plaindre pour harcèlement. (...) Je dois subir toute une . série de remarques désobligeantes concernant les homosexuels, d'ailleurs il ne disent jamais homosexuel mais les 'PD'. Sans compter les regards et le non verbal, véritable harcèlement ».

Le 21 août 2012, Monsieur E. B consulte un psychologue du service interne de prévention et protection au travail (section stressteam).

Le 11 septembre 2012, une réunion a eu lieu réunissant Monsieur E. B. et son Directeur, Monsieur D., au cours de laquelle sa situation professionnelle ainsi que les raisons qui motivaient son licenciement envisagé ont été abordées.

Le 12 septembre 2012, Monsieur E. B. consulte un psychologue du service interne de prévention et protection au travail (section stressteam).

Dans un nouveau mémoire daté du 18 septembre 2012, Monsieur E. B. fit parvenir à Monsieur le CDP P. D. (Directeur DSM), ses moyens de défense et défendit une nouvelle fois la qualité de son travail. Il termine son courrier en mentionnant : « je ne peux accepter d'être dénigré, rabaissé alors que j'accomplis mon travail en âme et conscience ! Je ne peux accepter d'être harcelé, je ne peux accepter l'homophobie, ni qu'on porte atteinte à ma dignité ».

Il joint à ce mémoire des attestations écrites de 4 collègues qui ont été témoins de fait de discrimination fondés sur son orientation sexuelle et ses origines. Trois témoignages écrits sont éclairants :

- Témoignage écrit de T. D. C. daté du 17 septembre 2012: « (...) Trop souvent, Mr A. E. B. était victime d'homophobie. Déjà au début de sa carrière auprès du service DSM / ColMat l'intéressé a été agressé tant verbalement que non verbalement au sujet de son orientation sexuelle. Les exemples sont légions. Je me souviens par exemple que, après un exercice incendie, il fut demandé à l'intéressé si le sac qu'il portait n'était pas pour femmes et si ce n'était pas un 'sac pour minette' (...) ».
- Témoignage écrit de L. v. C. : « Manifestement, le nouveau collègue est un exemplaire exceptionnel, qui, nonobstant l'épisode du concombre bio et des deux balles de golf à son poste de travail, renvoyant clairement à un symbole phallique, garde le sourire sur son visage. D'un seul coup, il a jeté cet assemblage dans la corbeille à papier. Comme l'attaque directe sur son mode de vie ne fonctionnait pas et qu'il prenait tout avec humour, il a été attaqué indirectement sur les stéréotypes, à la manière d'un couteau dans le dos, non démontrable, chargé émotionnellement, éléments subjectifs apportés, indubitablement destinés à éliminer la personne ». L. v. C. indiquera le 12 mai 2014 lors de son audition devant le Comité P qu'il a été témoin direct du fait du concombre.
- Témoignage écrit de W. B. du 14 septembre 2012 en tant que collègue direct d'A. E. B. : a Je me souviens d'un matin durant lequel M-F R. est arrivée plus tôt au travail (ce qui n'arrive pas souvent). Elle avait alors, peu avant l'arrivée d'A., placé sur son bureau un concombre avec deux balles de golf aux extrémités. Je ne dois probablement pas expliquer ce qu'elle voulait dire avec cela. Mon collègue est homosexuel. Lorsqu'il a vu cette figure, il est resté calme mais intérieurement on voyait bien qu'il se sentait très mal à l'aise (même choqué). Un autre collègue l'a même publiquement traité d'homosexuel parce qu'il avait (tort comme moi) emporté toutes ses affaires dans un sac, juste avant un exercice incendie non planifié. Il a dit littéralement Est-ce qu'ils n'ont pas aussi ces sacs pour femmes ? Est-ce que ce n'est pas une sacoche de minette ? Lorsque j'ai entendu cela, j'étais moi-même sous le choc. A. est pourtant resté calme et a répondu que ce n'était pas du tout inhabituel et que moi-même aussi j'avais pris mon sac laptop. A cela le collègue a commencé à se moquer de son homosexualité et est devenu verbalement agressif. Lorsque M.-F. lui a demandé de l'aide dans un dossier en particulier, j'ai souvent entendu des petites injures du genre 'PD' au sujet de son orientation¹. W. B. indiquera le 14 mai 2014 lors de son audition devant le Comité P qu'il a été témoin direct des faits du concombre et du sac à main en les situant dans le temps et l'espace (3 juillet 2012 et 10 août 2012).

10.

Le 21 septembre 2012, Monsieur E. B. consulte un psychologue du service interne de prévention et protection au travail (section stressteam). C'est à compter de cette date que Monsieur E. B. a décidé d'introduire une plainte formelle pour harcèlement moral.

Le 5 octobre 2012, le docteur S. D. note qu'un traitement antidépresseur est prescrit à Monsieur E. B. et atteste que « l'état de santé de ce patient peut clairement être attribué au stress subi au travail tel que relaté par le patient (harcèlement et homophobie) ».

11.

Le lundi 8 octobre 2012, à 3Hr28, Monsieur E. B. déposa plainte auprès du conseiller en prévention psychosociale du chef de harcèlement et homophobie à l'encontre de Monsieur D., son Directeur, et Madame R., une de ses collègues. Il y mentionnait une attitude dénigrante de la part de Monsieur G., son chef de service, une remarque sur sa sacoche ainsi que la présence sur son bureau d'un concombre entouré de deux balles de golf :

« c'est au moment où M.-F. R. est arrivée que des remarques homophobes ont commencé à apparaître (...) J'ai droit à une flopée de remarques homophobes de la part de M.-F.. Exemple : discussion entre elle et E. N.. Comme autre exemple, on peut citer aussi le jour où il y a eu l'alarme incendie. Nous nous

¹ Traduction libre effectuée par le TRIBUNAL en l'absence de traduction réalisée par les parties

sommes dirigées à l'extérieur du bâtiment et là, j'ai encore eu droit à des remarques à caractères homophobes d'E. N., en présence de M.-F. R. concernant la sacoche et la façon dont je la tiens. Un matin, alors que j'arrive à mon bureau, je trouve un énorme concombre avec deux boules de golf déposées sur mon bureau. Au moins d'août, j'ai eu des remarques sur le ramadan de la part de M.-F. (...).».

Le dossier ne permet pas de déterminer la date à laquelle la conseillère en prévention a informé Monsieur J.-M. V. B., Commissaire Divisionnaire, du dépôt de la plainte.

12.

Par courrier recommandé du mercredi 10 octobre 2012, Monsieur J.-M. V. B., Commissaire Divisionnaire, notifia à Monsieur E. B. son licenciement, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à trois mois, et ce, au terme de la motivation suivante

« Vous êtes sous contrat de remplacement avec la Police. Fédérale comme conseiller à DGS/DSM-Equipement collectif et ce depuis le 7 décembre 2011.

En tant qu'employeur, je reçois une note du CDP P. D., votre chef de service, me transmettant une demande de licenciement.

Cette note décrit dans votre chef, de nombreux manquements au cours de l'exécution des tâches assignées en vertu de votre contrat de travail.

Suite à cette information et au mémoire en défense daté du 19 août 2012 que vous avez déposé, vous avez été entendu, accompagné par votre défenseur syndical, Monsieur S. D., en date du 11 septembre 2012. Lors de cette audition, le CDP D. vous a détaillé les manquements susvisés dans la proposition de licenciement. Suite à cette audition, vous avez répondu par un second mémoire en défense en date du 20 septembre 2012.

De la proposition de licenciement dont vous avez pris connaissance, de votre audition et tenant compte de vos mémoires en défense et des remarques de votre défenseur syndical, je retiens les éléments suivants :

Tout d'abord, malgré les explications fournies par vos collègues sur les procédures et méthodes de travail en vigueur au sein de votre service, ainsi que les explications fournies par votre chef de service sur les dossiers et missions et les réunions avec les services concernés, de nombreuses erreurs ont été constatées dans votre chef : erreurs et non-respect des procédures dans les Dmats, fichiers non-sauvegardés, non-respect des procédures de classement, transmission d'information erronée à un service partenaire (chaussure MR0P), mauvaise gestion du dossier photocopies.

Ces erreurs répétitives engendrent une surcharge importante de travail dans le chef de certains collègues et supérieurs qui doivent systématiquement reprendre vos dossiers afin de les corriger avant finalisation. Cela est bien évidemment incompatible avec l'autonomie qui est attendue d'un collaborateur du niveau A. Force est de constater qu'après plus de six mois, vous ne disposez pas de cette autonomie,

En outre, lorsque des remarques vous sont faites sur la qualité de votre travail, vous semblez avoir énormément de difficultés à vous remettre en question et vous avez une tendance nette à vous retrancher derrière la faute d'un autre ou derrière le fait que vous vous êtes bornés à suivre une instruction, bonne ou mauvaise. A nouveau, cela dénote d'un grand manque de responsabilisation qui est tout aussi incompatible avec l'exercice d'une fonction de niveau A au sein des services de police.

Compte tenu de l'ensemble de ces faits, je ne peux que constater que notre collaboration est devenue infructueuse et ne peut être poursuivie plus longtemps.

Je décide donc de mettre fin à votre contrat de travail en date du 12 octobre 2012 à 24h00.

Conformément à l'article 82 § 2 de la loi relative aux- contrats de travail, vous bénéficiez d'une indemnité de licenciement calculée sur base d'un salaire de trois mois prenant cours le samedi 13 octobre 2012 ». Le 16 octobre 2012, Monsieur E. B. consulte un psychologue du service interne de prévention et protection au travail (section stressteam).

Le document C4 établi le 17 octobre 2012 mentionne une fin de contrat le 12 octobre 2012 et indique comme motif du chômage : « profil non conforme aux exigences de la fonction ».

13.

Le 18 octobre 2012, Monsieur E. B. contesta la légalité de ce licenciement arguant avoir, quelques jours auparavant, déposé plainte auprès du - service de prévention (et étant alors en incapacité de travail). Il postule également sa réintégration et précise « je désire vivement rejoindre mon bureau pour pouvoir continuer mon travail au sine de la Police Fédérale en attendant d'être déplacé vers un autre service ».

Le 23 octobre 2012, Monsieur E. B. consulte un psychologue du service interne de prévention et protection au travail (section stressteam).

Le 8 novembre 2012, la Police Fédérale confirma le licenciement de Monsieur E. B. et confirma que la décision de rupture était totalement étrangère à sa plainte pour harcèlement et à sa situation médicale : « comme expliqué en détails dans la lettre de licenciement, le motif de la rupture de votre contrat avec la police Fédérale est un profil non conforme aux exigences de la fonction ».

La Police Fédérale confirma dès lors à Monsieur E. B. qu'elle ne pouvait pas accéder à sa demande de réintégration dans ses fonctions.

14.

Le 15 janvier 2013, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme se saisit du dossier et interroge la Police fédérale au sujet de l'application de l'article 26 de la loi du 13 mai 2009 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police.

15.

Le 21 janvier 2013, le conseiller en prévention conclut son rapport en retenant un « harcèlement discriminatoire », dont la discrimination trouverait son origine dans le fait que « les mêmes types d'erreurs n'étaient pas reprochés à d'autres membres du. personnel ».

16.

Le conseil de Monsieur E. B. écrivit par recommandé le 21 février 2013 indiquant à l'ETAT BELGE que le licenciement de son client était illégal. Son avocat postule déjà, sous forme d'une mise en demeure (adressée par recommandé) l'ensemble des demandes indemnitaires qui figureront dans sa citation introductive d'instance.

Entre-temps, dans le courant du mois de mars 2013, Madame R. a été sanctionnée disciplinairement (blâme) pour le fait du concombre sur base des articles 14 et 41 du Code de déontologie des services de police.

En l'absence de réponse à sa mise en demeure, Monsieur E. B. introduisit la présente affaire par citation du 20 juin 2013.

17.

Le 14 octobre 2013, Monsieur E. B. est entendu par le Service de contrôle interne de la Police fédérale. A la question, quand et où se seraient produits les faits de harcèlement homophobe, il répond : « de mémoire, je peux vous citer deux actes principaux qui m'ont fait très mal. Il s'agit du 3 juillet 2012 et du 10 août 2012, date auxquelles j'ai subi des humiliations du style, la mise en place d'un énorme concombre et de deux balles de golf qui avaient été déposés par Madame M.-F. R. sur mon bureau. Je précise qu'il

y a eu d'autres actes que ceux-là. le cite en vrac, des critiques quant à ma sacoche, du style : 'c'est pour les hommes ça ? : 'Tapette'. Ces propos ayant été tenus par Madame R. et son collègue E. N. ».

Lors de son audition du 14 mai 2014 devant le Comité P, Monsieur W. B., en tant que collègue direct de Monsieur E. B., va précisément situer les faits dans l'espace et le temps :

- Le 3 juillet 2012 au matin : épisode du concombre et des deux balles de golf déposés par Madame R. sur le bureau ;
- Le 10 août 2012, lors du déclenchement de l'alarme incendie, l'épisode du sac à main raillé par Monsieur N., en présence de Madame R..

18.

A l'audience d'introduction du 23 juillet 2013, le dossier fut renvoyé au rôle et Monsieur E. B. s'abstint, avant le 5 décembre 2017, de toute initiative procédurale pour mettre le dossier en état.

Par courriel du 23 novembre 2018, l'Office de l'Auditorat du travail indique que la plainte pénale déposée par Monsieur E. B. contre Monsieur D. et Madame R. s'est clôturée par un classement sans suite le 26 octobre 2017.

IV. POSITION DES PARTIES

IV.1. Position de Monsieur E. B.

19.

Monsieur E. B. estime que la durée de son préavis convenable doit être fixée à 5 mois, conformément à l'article 82 § 3 de la loi du 3 juillet 1978 en prenant en considération, notamment, les circonstances propres de la cause.

Il estime que l'indemnité compensatoire de préavis qui devait lui être réglée aurait dû s'élever à 15.951,68 EUR (bruts) (38.284,03 EUR x 5/12). Il réclame dès lors une indemnité compensatoire de préavis complémentaire de 6.393,45 EUR (15.951,68 EUR — 9.558,23 EUR), à majorer des intérêts moratoires à compter du 12 octobre 2012.

20.

En vertu de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, Monsieur E. B. réclame au titre de rémunération des jours fériés des ter et 11 novembre 2012, la somme de 2 x 134,69 EUR (1 / 22 x 2.963,16 EUR).

21.

Monsieur E. B. postule l'indemnité de six mois prévue par l'article 32tredecies de la loi 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Il estime que la décision du licenciement du 10 octobre 2012 est intervenue après que la plainte formelle pour harcèlement moral ait été déposée. Il plaide que lorsque la plainte a été déposée par le travailleur antérieurement à son licenciement, elle suffit à lui faire bénéficier de la protection. Il considère que l'ETAT BELGE ne démontre pas, pièce à l'appui, que des erreurs ont été commises par Monsieur E. B. et a fortiori que le licenciement est étranger au dépôt de la plainte. Il demande la condamnation de l'ETAT BELGE à lui payer la somme de 20.623,59 EUR (2.963,16 EUR x 13,92 x 6/12).

22.

Monsieur E. B. réclame une indemnité de 5.000 EUR sur base de l'article 32quinquies al 1^{er} et 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail au motif que l'ETAT BELGE n'a pas respecté son obligation de fournir à la victime d'acte de violence un soutien psychologique approprié, préférant le licencier à la suite de sa plainte.

23.

Monsieur E. B. réclame une indemnité de 10.000 EUR sur base de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail au motif que l'ETAT BELGE ne démontre pas, en violation de l'article 32undecies, que les faits de harcèlements n'existaient pas. Monsieur E. B. estime au contraire qu'il dispose d'un intérêt à obtenir une indemnisation car il établirait à suffisance l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail, en particulier au travers d'attestations circonstanciées de témoins et d'une attestation médicale du Dr D.. Il note que madame R. ne conteste pas devant le Comité P avoir fait des « blague » au sujet du concombre et des balles de golf et avoir participé avec Monsieur N. aux remarques relatives à son sac à l'occasion d'un exercice d'incendie. Il considère avoir subi un préjudice moral dû aux manquements de l'employeur qui a eu des conséquences sur son état de santé psychique.

24.

Monsieur E. B. réclame l'indemnité prévue par l'article 17 § 6 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination car au terme de sa plainte du 8 octobre 2012, outre le harcèlement dénoncé par lui, il se plaignait par ailleurs de ce qu'il faisait clairement l'objet d'un traitement discriminatoire à raison de son orientation sexuelle et/ou de son origine ethnique. Il pointait notamment l'épisode du concombre et du sac à main. Alors que sa plainte formelle était déposée le 8 octobre 2012, la décision de rupture à malgré tout été adoptée par l'ETAT BELGE. Il demande la condamnation de l'ETAT BELGE à lui payer la somme de 20.623,59 EUR (2.963,16 EUR x 13,92 x 6/12).

25.

Monsieur E. B. réclame l'indemnité prévue par l'article 18 § 2 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination car il estime avoir été victime d'un traitement discriminatoire à raison de son orientation sexuelle et/ou de son origine ethnique qui a amené à une procédure de licenciement initiée dès le 25 juillet 2012. Il pointait notamment l'épisode du concombre et du sac à main. Il demande la condamnation de l'ETAT BELGE à lui payer la somme de 20.623,59 EUR (2.963,16 EUR x 13,92 x 6/12).

26.

Monsieur E. B. réclame l'indemnité prévue par l'article 15 § 6 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie car au terme de sa plainte du 8 octobre 2012, il dénonçait des actes de racisme dont il faisait l'objet (notamment en terme de remarques relatives au ramadan, de la part de Madame M.-F. R.). Alors que sa plainte formelle était déposée le 8 octobre 2012, la décision de rupture à malgré tout été adoptée par l'ETAT BELGE. Il demande la condamnation de l'ETAT BELGE à lui payer la somme de 20.623,59 EUR (2.963,16 EUR x 13,92 x 6/12).

27.

Monsieur E. B. réclame l'indemnité prévue par l'article 16 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie car il estime avoir été victime d'un traitement discriminatoire à raison de son origine ethnique qui a amené à une procédure de licenciement initiée dès le 25 juillet 2012. Il demande la condamnation de l'ETAT BELGE à lui payer la somme de 20.623,59 EUR (2.963,16 EUR x 13,92 x 6/12).

28.

Monsieur E. B. réclame enfin 1 EUR à titre provisionnel du chef de toutes autres sommes dues à quelque titre que -ce soit / du chef de quelque cause généralement quelconque, en ce compris à titre d'arriérés de rémunération et/ou (ex-delicto) du chef d'infractions, le cas échéant à identifier comme commise par l'ETAT BELGE et causant ou lui ayant causé un préjudice.

29.

Monsieur E. B. postule la condamnation de l'ETAT BELGE à lui délivrer un formulaire C4, un décompte de départ et une fiche 281.10 rectifiés compte tenu du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 25 EUR par jour et par document, à dater de la signification du jugement à intervenir.

Monsieur E. B. postule la condamnation de l'ETAT BELGE à supporter les dépens, à savoir l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 6.000 EUR et les frais de citation de 176,47 EUR.

IV.2. Position de l'ETAT BELGE

30.

L'ETAT BELGE plaide la surséance à statuer au motif que la plainte pénale que Monsieur E. B. a déposée, à l'encontre de Monsieur D. et de Madame R., vise les faits décrits par le demandeur comme étant constitutifs de harcèlement, de xénophobie et d'homophobie de sorte que le sort qui sera réservé à cette plainte est de nature à avoir des répercussions sur le présent dossier, notamment quant à l'examen des motifs du licenciement.

31.

- Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, l'ETAT BELGE rappelle que le demandeur ne travaillait que depuis 10 mois lorsqu'il a été licencié. Il estime qu'un délai de préavis de 3 mois, soit près d'un tiers de la période d'exercice, est dès lors parfaitement raisonnable et tient compte des circonstances propres à la cause.

A titre subsidiaire, l'ETAT BELGE reconnaît devoir une légère différence de 12,78 EUR entre le montant versé à Monsieur E. B. (9.558,23 EUR bruts) et le montant qu'il réclame (9.571,01 EUR bruts).

32.

Quant au paiement des jours fériés, l'ETAT BELGE signale que le 1er novembre 2012 tombait un dimanche et qu'il n'y avait donc pas lieu de rémunérer ce jour qui, coïncidait avec un dimanche.

33.

Quant à l'indemnité de 20.623,59 EUR demandée sur pied de l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'ETAT BELGE soutient que le licenciement de Monsieur E. B. est intervenu pour un motif totalement étranger aux motifs invoqués dans la plainte déposée par le demandeur auprès du conseiller en prévention.

L'ETAT BELGE rappelle la chronologie des faits : le 25-juillet 2012, le licenciement est proposé par le CDT D. et communiqué le 17 août à Monsieur E. B. qui se défend à plusieurs reprises et notamment, suite à une réunion du 11 septembre 2012. Ce n'est que le 8 octobre 2012 (soit plusieurs mois après l'entame de la procédure de licenciement) que le demandeur dépose plainte pour harcèlement, racisme et homophobie. La décision de licenciement est envoyée deux jours plus tard, soit le 10 octobre 2012, avec une motivation conforme à ce qui est exposé depuis le début de la procédure de licenciement. La plainte de Monsieur E. B. intervient dès lors *in tempore suspecta*, soit à un moment où il sait qu'il risque sérieusement d'être licencié par son employeur parce que ses explications n'ont pas convaincu.

34.

Quant à l'indemnité de 5.000 EUR réclamée sur base de l'article 32quinquies, al.1e; et 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'ETAT BELGE souligne que cet article concerne le cas de travailleurs victimes d'acte de violence au travail, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. D'autre part, il est impossible pour l'employeur d'apporter un soutien psychologique lorsqu'il n'y a que deux jours qui séparent le dépôt de la plainte et le licenciement.

35.

Quant à la demande d'indemnisation de 10.000 EUR du chef de harcèlement moral, l'ETAT BELGE estime qu'il appartient à Monsieur E. B. de démontrer, de manière objective, qu'il a subi des actes répétés de harcèlement moral au sens de l'article 32ter de la loi du 4 août 1996. L'ETAT BELGE soulève que les témoignages produits par Monsieur E. B. ont été rédigés en septembre 2012, voire en décembre 2012, soit à des époques où la procédure de licenciement du demandeur- était déjà largement entamée et/ou la procédure de licenciement était déjà terminée. L'ETAT BELGE observe que ces témoignages ont été

manifestement sollicités par le demandeur pour les besoins de sa propre cause. L'ETAT BELGE rappelle qu'une procédure en licenciement ne peut à elle seule être constitutive de harcèlement.

36.

Quant à la demande de 20.623,59 EUR d'indemnisation réclamée en application de l'article 17 § 6 de la loi du 10 mai 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, l'ETAT BELGE relève que la plainte du 8 octobre 2012 ne visait pas cette législation, mais uniquement la loi du 4 août 1996 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail modifiée par la loi du 10 janvier 2007. L'ETAT BELGE rappelle que les deux législations poursuivent des finalités identiques si bien que les indemnités de protection ne peuvent être cumulées.

37.

Quant à la demande de 20.623,59 EUR d'indemnisation réclamée en application de l'article 18 § 2, 2° de la loi du 10 mai 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, l'ETAT BELGE relève que la plainte du 8 octobre 2012 ne visait pas cette législation, mais uniquement la loi du 4 août 1996 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail modifiée par la loi du 10 janvier 2007. L'ETAT BELGE rappelle que les deux législations poursuivent des finalités identiques si bien que les indemnités de protection ne peuvent être cumulées. Enfin, l'ETAT BELGE relève que le demandeur ne rapporte pas la preuve de faits suffisamment forts et pertinents qui seraient de nature à démontrer une éventuelle discrimination sur base de son orientation sexuelle.

38.

Quant à la demande d'indemnisation de 20.623,59 EUR postulée en application de l'article 15 § 6 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, l'ETAT BELGE relève que Monsieur E. B. n'a jamais déposé une plainte fondée sur la loi du 30 juillet 1981 avant la citation introductive d'instance si bien que la cause du licenciement ne peut être trouvée dans ce type de grief. L'ETAT BELGE relève que Monsieur E. B. réclame cumulativement le bénéfice d'une indemnité de protection fondée sur la loi du 10 mai 2007, d'une indemnité de protection prévue par la loi relative au bien-être des travailleurs et d'une indemnité fondée sur la loi du 30 juillet 1981. Le cumul n'est pas autorisé, sauf à démontrer un préjudice distinct, ce que Monsieur E. B. reste en défaut d'établir.

39.

Quant à la demande d'indemnisation de 20.623,59 EUR postulée en application de l'article 16 § 2-2° de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, l'ETAT BELGE relève que Monsieur E. B. n'a jamais déposé une plainte fondée sur la loi du 30 juillet 1981 avant la citation introductive d'instance si bien que la cause du licenciement ne peut être trouvée dans ce type de grief. L'ETAT BELGE rappelle également que le cumul des indemnités n'est pas autorisé pour réparer un préjudice identique.

IV.3. AVIS DE L'AUDITORAT DU TRAVAIL

40.

En son avis oral, Madame l'Auditeur du Travail est d'avis, s'agissant des demandes communicables :

- Que l'action de Monsieur E. B. s'agissant de la demande fondée sur l'existence d'un harcèlement moral est fondée ;
- Que les autres demandes communicables de Monsieur E. B. ne sont pas fondées, à savoir, les demandes de condamnation de l'ETAT BELGE en indemnisation du chef de discrimination à raison de l'orientation sexuelle et du chef de racisme et en paiement des indemnités de protection prévues respectivement par l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996, par l'article 17 § 6 de la loi du 10 mai 2007 et par l'article 15 § 6 de la loi du 30 juillet 1981. S'agissant du manquement de l'ETAT BELGE et/ou des personnes dont il doit répondre au regard de l'obligation de soutien

psychologique prévue à l'article 32quinquies al. 1er et 2 de la loi du 4 août 1996, elle estime que les manquements ne sont pas établis.

V. DISCUSSION

V.1. Sur le criminel tient le civil en l'état

41.

Par courriel du 23 novembre 2018, l'Office de l'Auditorat du travail indique que la plainte pénale déposée par Monsieur E. B. contre Monsieur D. et Madame R. s'est clôturée par un classement sans suite le 26 octobre 2017.

Monsieur E. B. n'ayant pas introduit une plainte avec constitution civile, ni une citation directe au pénal, il n'y a donc plus lieu de surseoir à statuer.

V.2. Sur l'indemnité complémentaire de préavis

42.

Le Tribunal note que le demandeur ne travaillait que depuis 10 mois lorsqu'il a été licencié. Il juge qu'un délai de préavis de 3 mois est dès lors parfaitement raisonnable et tient compte des circonstances propres à la cause.

A la date de son licenciement, Monsieur E. B. justifiait d'une rémunération en cours de 38.284,03 EUR (2.963,16 EUR x 13,92).

L'indemnité compensatoire de préavis s'élève donc à 9.571 EUR bruts (38.284,03 EUR x 3/12). L'ETAT BELGE ayant déjà payé une indemnité compensatoire de préavis de 9.558,23 EUR bruts, il y a lieu de condamner l'ETAT BELGE à verser une indemnité de préavis complémentaire de 12,78 EUR bruts, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 12 octobre 2012.

L'ETAT BELGE sera dès lors condamné à rectifier les documents sociaux de sortie.

V.3. Sur la rémunération des jours fériés

43.

En vertu de l'article 14 2° de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, «la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois ».

Le licenciement étant intervenu le 12 octobre 2012, il reste à régler la rémunération des jours fériés du jeudi 1er et du dimanche 11 novembre 2012.

L'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 ne distingue pas, s'agissant des jours fériés, selon qu'ils correspondent à des dimanches ou à d'autres jours de la semaine. En outre, l'article 9 dudit arrêté royal stipule que « le paiement de la rémunération afférente à un jour férié, à un jour de remplacement ou à un jour de repos compensatoire est à charge de l'employeur qui a le travailleur à son service à ce moment ».

Le Tribunal condamne dès lors l'ETAT BELGE à payer à Monsieur E. B., la somme de 134,69 EUR bruts (1 / 22 x 2.963,16 EUR), à titre de rémunération du jour férié du 1^{er} novembre 2012 ainsi qu'un

montant de 134,69 EUR pour la rémunération du jour férié du 11 novembre 2012, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter de la date de leur exigibilité respective.

L'ETAT BELGE sera également condamné à rectifier les documents sociaux de sortie.

V.4. Sur l'indemnité de protection déduite de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

En droit,

44.

L'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose :

« § ter. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants :

1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur (...)

§ 2. 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 modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. (...).

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1e, le travailleur ou l'organisation de travailleur à laquelle il est affilié peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte

§ 4. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3 al. 1e; n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte (...) L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur.

§ 6. Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé une plainte ou un témoignage, bénéficie de la protection visée par le présent article, à partir du moment où la plainte est introduite ou à partir du moment où le témoignage est déposé (...) ».

La protection prévue par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 n'a pas pour objectif d'empêcher l'employeur de mettre un terme au contrat de travail d'un travailleur ayant déposé plainte pour harcèlement. L'objectif de la loi est uniquement d'éviter que l'employeur ne licencie un travailleur à titre de mesure de représailles, suite à une plainte pour harcèlement qui aurait été déposée par ledit travailleur.

S'agissant des motifs étrangers qui peuvent être invoqués par l'employeur, les enseignements tirés de la jurisprudence rendue à propos des précédentes dispositions applicables, conservent leur pertinence (M-N. B., « violence, harcèlement moral ou sexuel au travail - protection contre le licenciement et autres mesures préjudiciable : quel régime partir du 1er septembre 2014 ? », IN le bien-être des travailleurs, les 20 ans de la loi du 4 août 1996, Anthemis, 2016, 437).

Ont ainsi été considérés comme étant irréguliers :

- le licenciement intervenant certes après que des déficiences dans l'exécution du travail ont été mises à jour, mais révélant une disproportion entre les déficiences constatées et le fait grave dénoncé par le travailleur, dont l'employeur était informé (cour du travail de Bruxelles, 25 avril 2007, inédit,

RG 48.823).

- Le licenciement fondé sur des faits ne présentant pas un degré de gravité suffisant pour justifier un licenciement (Cour du travail de Bruxelles, 29 juin 2012, inédit, 2011/AB/46).
- le licenciement d'un travailleur fondé sur des motifs similaires à ceux repris dans la plainte. Il apparaît que les faits à l'origine du licenciement et ceux invoqués à l'appui de la plainte pour harcèlement moral sont largement identiques et qu'en outre les griefs réciproques des parties proviennent d'une même problématique, d'une même situation conflictuelle (cour du travail de Bruxelles 21 avril 2011, inédit, RG. 2009/AB/52754).
- les motifs du licenciement sont les mêmes que ceux repris dans la plainte. il s'agit d'un même contexte de mésentente profonde, d'incompatibilité d'humeur et d'agressivité réciproque. Les motifs de licenciement ne sont donc pas étrangers à la plainte (cour du travail de Bruxelles 5 septembre 2012, inédit, RG 2010/AB/514).

La jurisprudence retient que l'indemnité de protection visée par l'article 32 tredecies ne sanctionne pas le harcèlement moral lui-même, mais bien le licenciement par mesure de représailles à une plainte pour harcèlement moral. La juridiction ne doit donc pas examiner si la plainte pour harcèlement moral est fondée, mais seulement si l'employeur justifie de motifs de licenciement étranger à la plainte. Il n'appartient donc pas au juge d'examiner si des faits invoqués par le travailleur sont constitutifs de harcèlement moral au travail, mais d'apprécier si le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à la plainte, la preuve de ces motifs étrangers incombant à l'employeur (Cour du travail de Bruxelles, 6 janvier 2014, RG. 2012/AB/420 ; Cour du travail de Bruxelles 22 avril 2015, inédit, RG 2013/AB/781).

La doctrine enseigne que la preuve de l'existence de motifs étrangers à la plainte doit être rapportée de manière certaine et rigoureuse : aucun doute ne doit subsister. Tous les motifs qui sont à l'origine de la rupture doivent être étrangers à la plainte. Si un doute persiste sur un des motifs, l'employeur ne satisfait pas à la charge de la preuve et est redevable de la protection (tribunal du travail de Namur, 28 mars 2011, inédit, RG. 09/1480/A).

L'article 32 tredecies § 6 de la loi du 4 août 1996 dispose que la protection prend cours à partir du moment où la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail est réceptionnée par le Conseiller en prévention, lequel doit informer immédiatement l'employeur du fait qu'une plainte motivée a été introduite et que le plaignant (nommément désigné) bénéficie dès lors de la protection.

L'article 32tredecies § 4 de la loi du 4 août 1996 stipule que l'employeur doit payer une indemnité au travailleur lorsque le travailleur n'a pas introduit une demande de réintégration et que le juge a jugé que la motivation du licenciement n'était pas étrangère à la plainte. L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur.

Le Tribunal souligne que cette indemnité de protection visée à l'article 32tredecies § 4 a pour objet de prévenir la rupture du contrat de travail et revêt un caractère de sanction civile à l'égard de l'employeur. En revanche, l'indemnité visée à l'article 32decies revêt un caractère purement indemnitaire (et a fortiori non forfaitisé) et protège un intérêt privé. La finalité étant différente, un cumul des deux indemnités est autorisé. En effet, ces deux indemnités obéissent à des finalités distinctes et répare un dommage distinct.

En l'espèce,

45.

Le Tribunal estime que l'ETAT BELGE ne démontre pas, de manière certaine, que la décision de rupture est totalement étrangère aux faits ayant justifié le dépôt de la plainte formelle.

En effet, Il apparaît que les faits à l'origine du licenciement et ceux invoqués à l'appui de la plainte pour harcèlement moral sont largement identiques. La proposition de licenciement signée le 25 juillet 2012 par le Directeur DSM P. D. et remise contre accusé de réception à Monsieur B. le 17 août 2012, après un entretien avec P. D. est fondée sur des motifs similaires à ceux repris dans la plainte. Après les

explications échangées à quatre reprises (17 août, 19 août, 11 septembre et 18 septembre 2012) entre parties, il appert que les griefs réciproques des parties proviennent d'une même problématique, d'une même situation conflictuelle, d'un même contexte de mésentente profonde portant d'une part, sur la qualité des prestations fournies Monsieur E. B. durant les huit premiers mois de son engagements et d'autre part sur la qualité de la formation reçue de la ligne hiérarchique, pour effectuer en toute autonomie, le travail contractuellement convenu.

Pour le Tribunal, les prétendues erreurs à l'origine de la proposition de licenciement et les explications détaillées données par Monsieur E. B. invoquées à l'appui de la plainte pour harcèlement moral sont largement identiques. Les griefs réciproques des parties proviennent, comme il vient d'être expliqué, d'une même situation conflictuelle.

Il importe peu en l'espèce que l'ETAT BELGE ait ou non reçu l'information qu'une plainte formelle avait été déposée par Monsieur E. B., avant ou après le 10 octobre 2012, puisque l'article 32 terdecies § 6 de la loi du 4 août 1996 dispose que la protection prend cours à partir du moment où la plainte formelle pour faits de harcèlement moral au travail est réceptionnée par le Conseiller en prévention, soit en l'espèce, le 8 octobre 2012.

A défaut pour l'ETAT BELGE d'établir de manière certaine et sans le moindre doute que le licenciement de Monsieur E. B. est totalement étranger au dépôt de la plainte formelle pour harcèlement moral, le Tribunal estime que l'ETAT BELGE est redevable de l'indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit 20.623,59 EUR (2.963,16 EUR x 13,92 x 6/12), sur base de l'article 32terdecies, § 4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cette somme de 20.623,59 EUR sera majorée des intérêts compensatoires au taux légal à compter du 12 octobre 2012.

Comme cela a été développé au point 44 du présent jugement, cette indemnité forfaitaire de six mois est assimilable à une indemnité valant sanction (civile) et est cumulable avec l'indemnité non forfaitisée visée à l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Leur finalité est distincte et elles ne couvrent donc pas le même dommage.

L'ETAT BELGE sera en outre condamné à rectifier les documents sociaux de sortie, sur ce point.

V.5. Sur l'indemnité de protection déduite de l'article 32decies § 1" de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

En droit,

46.

Avant le 1" septembre 2014, l'article 32ter, définissait le harcèlement moral au travail comme suit:

« 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 ».

La notion de harcèlement moral comprend donc les éléments cumulatifs suivants :

- plusieurs conduites abusives, similaires ou différentes;

- ces conduites doivent être « abusives », ce qui implique la nécessité de prouver des comportements objectifs, clairement définis, situés précisément dans l'espace et dans le temps et imputables à des personnes identifiables ;
- les conduites peuvent être internes ou externes à l'entreprise ou à l'institution;
- les conduites se produisent pendant un certain temps;
- les conduites ont pour objet ou pour effet de porter , atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
- ces conduites se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.
- Ces conduites sont liés à des' critères discriminatoires, dont notamment la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique.

Il convient de souligner que l'exercice normal de l'autorité n'est pas constitutif de harcèlement, même si le travailleur le ressent de manière blessante.

Ceci a été confirmé à de nombreuses reprises par la jurisprudence et la doctrine :

Selon le Tribunal du travail de Bruxelles (T.T. Bruxelles, 24 octobre 2012, J.T.T., 2013, p. 97) :

« il résulte de cette définition que, pour pouvoir conclure à l'existence de harcèlement moral au travail, le juge doit constater

- des conduites abusives : « Le harcèlement, au sens des dispositions légales implique que des comportements puissent être objectivés qui manifestent des conduites abusives. À cet égard, l'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations » (C.T. Bruxelles, 16 octobre 2003, réf. n° 260 et C.T. Bruxelles, 5 février 2004, réf. n° 266, accessibles sur Juridat).
- les conduites abusives doivent être répétées;
- elles doivent avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne qui en est l'objet; il importe donc peu qu'elles soient volontaires ou involontaires;
- elles peuvent se manifester par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux ».

Le Tribunal du travail de Bruxelles a également estimé dans un jugement du 15 mars 2010 (T.T. Bruxelles, 15 mars 2010, R.G. N° 46928/02, inédit) que :

«Ce qui distingue le conflit du harcèlement, c'est que les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et qu'il n'existe pas de déséquilibre entre les parties. Le harcèlement, contrairement au conflit, présuppose que la personne hypothétiquement harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a pas provoqués, ni entretenus par sa propre attitude. (T.T. Bruxelles, 24.04.2007, RG 14.732/05). »

Selon la Cour du travail d'Anvers (C.T. Anvers, 21 décembre 2005, Chron. D.S, 2008, p. 732) .

«Le fait de donner des instructions, d'attribuer des tâches, d'évaluer négativement ..., ne sont objectivement abusifs que s'ils ne correspondent pas aux normes et règles de comportement applicables ».

Selon la Cour du travail de Bruxelles (C.T. Bruxelles, 16 octobre 2003, Chron. D.S., 2005, p. 439) :

«L'exercice de l'autorité par l'employeur ou ses délégués peut, selon la personnalité des uns et des autres, susciter plus ou moins de difficultés -relationnelles, mais elle ne peut en tant que telle être assimilée à du harcèlement, même si le travailleur, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations ».

Selon le Tribunal du travail de Namur (T.T. Namur, 13 mai 2009, R.G. 09/3/C, inédit) :

« L'exercice normal de l'autorité d'un employeur ne peut être assimilé à du harcèlement même si le travailleur, dans sa subjectivité, peut vivre mal certaines situations. Le fait que la personne qui s'estime victime vive le comportement comme abusif n'implique pas automatiquement qu'il le soit ».

La Cour du travail de Liège (C.T. Liège (section Namur), 3 mai 2011, RG n° 2010/AN/89) explicite comme suit cette notion de «harcèlement» :

« La définition donnée au harcèlement implique, contrairement à la violence, que les conduites reprochées soient abusives et répétées.

Cette définition permet d'éviter l'amalgame. Elle permet de « distinguer les directives et les instructions de l'employeur qui forment la substance de l'engagement du travailleur de celles qui ne le sont pas et sortent de ce cadre. Ainsi, Il n'est pas abusif de la part de l'employeur ou de ses mandataires d'exiger de son personnel qu'il accomplisse les tâches qui lui sont dévolues en raison de son engagement. De même, il n'est, à mon sens, pas abusif de la part de l'employeur ou de ses mandataires de demander à son personnel d'accroître la productivité tant individuelle que collective quand bien même cette demande serait susceptible d'entraîner certaines contraintes au niveau du travail. Tout est bien évidemment question d'interprétation. Il appartiendra alors aux responsables de la ligne hiérarchique de déterminer quand le stress lié à de telles contraintes risque de devenir abusif et de dériver vers du harcèlement moral. La loi du 4 août 1996 invite tout particulièrement l'employeur à y être attentif ainsi qu'à y remédier » (J.-Ph.C., « La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », in Questions de droit social, Commission Université-Palais, 2002, vol.56, p.385, spéc. p.404.).

L'exercice de l'autorité et du pouvoir disciplinaire n'est pas en soi constitutif de harcèlement même si le travailleur concerné le ressent de manière blessante, insultante ou humiliante. Il faut que l'exercice soit abusif.

Un conflit entre personnes n'est pas du harcèlement. Des problèmes de communication ou relationnel ne rentrent pas dans la notion de harcèlement. (..) ».

La doctrine partage cette analyse :

« Le harcèlement se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué. A l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité » (J.-Ph C. et P. B. in « La charge psycho-sociale au travail : le point sur la réforme de 2007 », Chr. D. S., n° spécial harcèlement et charge psychosociale au travail, 2008, p706).

47.

L'article 32nonies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs fors de l'exécution de leur travail stipulait que : « le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention ou à la personne de confiance et peut déposer une plainte motivée auprès de ces personnes aux conditions et selon les modalités fixées en applications de l'article 32quater § 2 ».

48.

L'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 précitée prévoyait le système suivant en ce qui concerne la charge de la preuve du harcèlement moral :

« 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 découle de cet article qu'il appartient au travailleur de démontrer dans un premier temps des faits précis qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; ce n'est que dans un deuxième temps qu'il revient à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral, si le travailleur a pu démontrer ces faits.

Pour que le partage de la charge de la preuve s'opère, le plaignant doit donc établir des faits présentant un caractère objectif (à l'exclusion des rumeurs, allégations et impressions), qui peuvent être prouvés et qui sont suffisamment décrits (moment, lieu, personnes identifiables) (J.-P. Cordier et P. Brasseur, op. cit., p. 251 et la jurisprudence citée. Voyez également T.T. Gand, 23 septembre 2005, T.G.R. — T.W.V.R., 2006, liv. 1, 73).

Le travailleur qui se prétend victime de harcèlement doit donc à tout le moins « établir, c'est-à-dire prouver, des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement » (T.T. Bruxelles, 24 octobre 2012, J.T.T., 2013, p. 97).

La jurisprudence est claire à cet égard. Il a notamment déjà été jugé que :

- une simple affirmation ne suffit pas pour le renversement de la charge de la preuve (C.T. Bruxelles, 27 novembre 2007, J.T.T., 2008, 198).
- il n'est par exemple pas suffisant que l'intéressé dise 'il y a des ragots à mon sujet' pour pouvoir en déduire qu'il revient sans plus au défendeur de démontrer que tel n'est pas le cas (C.T. Anvers, 7 juin 2004, Chron. D.S., 2005, 446).

Si les faits de harcèlement sont prouvés, la victime peut se fonder sur 32decles, §ter de la loi du 4 août 1996 pour être réparée dans son préjudice :

« Toute personne qui justifie d'un intérêt peut tenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre et notamment demander l'octroi de dommages et intérêts».

En l'espèce,

49.

Le Tribunal constate que :

- Monsieur E. B. situe le début des conduites abusives avec l'arrivée de Madame M. F. R. dans le service, à savoir à compter du mois de mai 2012 ;
- Le 3 juillet 2012 au matin, Monsieur E. B. est raillé par Madame R. qui dépose sur son bureau un concombre et des balles de golf;
- Le 10 août 2012, lors du déclenchement de l'alarme incendie, le sac à main de Monsieur E. B. fait l'objet de moquerie à connotation sexiste par Monsieur N., en présence de Madame R.;
- Le 17 août 2012, Monsieur E. B. consulte le docteur S. D. du service interne de prévention et protection au travail (section stressteam) ;
- Le 19 août 2012, Monsieur E. B. dénonce par écrit au directeur du DSM, P. D. le fait qu'il est harcelé, dénigré et rabaissé au sujet de son homosexualité. Il s'interroge sur l'utilité de déposer une plainte pour dénoncer le harcèlement dont il fait l'objet;
- Le 21 août 2012, Monsieur E. B. consulte un psychologue du service interne de prévention et protection au travail (section stressteam).

- Le 12 septembre 2012, soit le lendemain de la réunion qu'il a eu avec son Directeur, Monsieur D., Monsieur E. B. consulte un psychologue du service interne de prévention et protection au travail (section stressteam).
- Le 18 septembre 2012, Monsieur E. B. dénonce une nouvelle fois par écrit au directeur du DSM, P. D. le fait qu'il est harcelé au sujet de son homosexualité et de l'homophobie dont il est l'objet. Il indique qu'il ne peut plus garder le silence sur ces conduites abusives et les démontre par le dépôt de quatre témoignages écrits rédigés par ses collègues;
- Le 8 octobre 2012, Monsieur E. B. dépose plainte formelle auprès du conseiller en prévention psychosocial du Service interne pour la prévention et la protection au travail de la Police fédérale contre Madame R. et Monsieur D.. Il y indique des faits d'homophobie, de racisme et de harcèlement au sujet de prétendues erreurs qui lui seraient abusivement imputées;
- Le 16 et le 23 octobre 2012, Monsieur E. B. consulte un psychologue du service interne de prévention et protection au travail (section stressteam).

La teneur des témoignages écrits de T. D. C. daté du 17 septembre 2012, de L. v. C. confirmée le 12 mai 2014 lors de son audition devant le Comité P qu'il a été témoin direct du fait du concombre et de W. B. du 14 septembre 2012 en tant que collègue direct d'A. E. B., confirment ces constats. Ces témoignages objectives dans le temps et l'espace les conduites abusives dont étaient l'objet Monsieur E. B..

L'ensemble de ces éléments sont considérés par le Tribunal comme étant des présomptions graves, précises et concordantes démontrant l'existence de plusieurs conduites abusives similaires et différentes, internes au DSM de la Police Fédérale qui se sont produites pendant un certain temps, qui ont pour objet et eu pour effet de porter atteinte à la personnalité et la dignité de Monsieur E. B..

Le Tribunal retient comme étant une conduite abusive au sens de l'article 32ter, l'épisode du concombre du 3 juillet 2012 et l'épisode du sac à main du 10 août 2012. Il s'agit de conduites abusives liées à l'orientation sexuelle de Monsieur E. B..

Ces conduites abusives sont le fait d'une préposée (Madame R.) mais ont été couvertes par Monsieur D. qui en est informé, dès l'entretien du 17 août 2012 (aveu) et le mémoire écrit du 19 août 2012. Ces conduites abusives pourraient être considérées par l'Autorité disciplinaire de la Police Fédérale comme étant contraires aux points 10, 14 et 41 du Code de déontologie des service de police. Il pourrait s'agir d'une transgression disciplinaire telle que définie à l'article 3 de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel de police. Il n'appartient cependant pas au Tribunal de céans de qualifier et se prononcer sur ce type de transgression disciplinaire.

La référence au ramadan et à l'allusion au terrorisme sont trop imprécises dans le temps et l'espace pour être retenues comme étant des conduites abusives au sens de l'article 32ter de la loi du 4 août 1996. En revanche, les prétendues erreurs reprochées par Monsieur D. à Monsieur E. B., même si elles ne sont pour l'essentiel pas fondées, sont une illustration d'un lien d'autorité exercé de manière peu nuancée. Le Tribunal ne retient pas cette appréciation du travail de Monsieur E. B. comme étant l'expression d'un harcèlement moral.

Ces conduites abusives ont, soit été commises par des préposés, soit été tolérées par l'autorité hiérarchique. Il s'agit d'une faute dont doit répondre la Police fédérale.

Le Tribunal considère que Monsieur E. B. démontre un intérêt pour faire- respecter le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail). Monsieur E. B. est donc fondé à postuler l'application de l'article 32decies § 1er de la loi du 4 août 1996 et sera accueilli dans sa demande indemnitaire.

Monsieur E. B. fixe ex aequo et bono son dommage moral à la somme de 10.000 EUR. L'évaluation chiffrée de ce dommage moral n'est pas remis en cause par l'ETAT BELGE.

Il y a dès lors lieu de faire droit à cette demande et de condamner l'ETAT BELGE au paiement de la somme de 10.000 EUR à titre de dommages et intérêts en application de l'article 32decies § 1" de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

V.6. Sur la demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi suite à la prétendue absence de mesures appropriées en application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être

En droit,

50.

L'article 32septies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail prévoit que :

«Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre. Si les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en oeuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le conseiller en prévention saisit, en concertation avec la victime, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la présente loi ».

L'article 32quater §1er de la loi du 4 août 1996 définit les mesures appropriées :

« L'employeur détermine en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5, les mesures qui doivent être prises pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. il détermine ces mesures de prévention sur base d'une analyse de risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise.

Les mesures visées à l'alinéa 2 sont au minimum :

1° des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent être prévenus;

2° des procédures d'application quand des faits sont signalés et qui ont notamment trait à :

- a) l'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- b) les modalités selon lesquelles ces personnes peuvent faire appel au conseiller en prévention et à la personne de confiance désignée pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- c) l'intervention rapide et tout à fait impartiale de la personne de confiance et du conseiller en prévention;
- d) La remise au travail des travailleurs qui ont déclaré avoir été l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et l'accompagnement de ces personnes à l'occasion de leur remise au travail».

La doctrine, enseigne que pour prendre des mesures appropriées, l'employeur, doit «adopter au moment opportun autant de mesures adéquates et légalement applicables que nécessaires, envers un ou plusieurs travailleurs, afin de régler leur situation pour un terme plus ou moins long, dans le respect du bien-être collectif des autres travailleurs » (9-Ph C., P. B. et S. B., « la procédure en matière de violence et harcèlement moral ou sexuel au travail ; quelques balises pour l'employeur », Questions choisies de droit social (sous la direction de J. C. et M. D.), CUP, Anthémis, 2012, pp.53, n°4).

P. B. rappelle que : « L'employeur doit donner suite aux plaintes, même si elles ne respectent pas la procédure énoncée au règlement de travail. En effet, en tant que responsable final du bien-être au travail, notamment dans ses aspects psycho-sociaux, il ne peut ignorer les plaintes quelles qu'elles soient. A défaut, le risque existe qu'un malaise psychosocial prenne des proportions incontrôlables, préjudiciables au plaignant et à d'autres travailleurs. Ceci ne préjuge cependant en rien du droit à la protection contre le licenciement ou contre les modifications unilatérales injustifiées des conditions de travail dont pourrait se prévaloir le travailleur qui dépose plainte sans respect de la procédure» (P. B., « Le bien-être au travail en 36 questions pour l'employeur», Orientations, février et mars 2014).

En l'espèce,

51.

Le Tribunal constate que :

- la Police Fédérale dispose d'un service interne de protection et de prévention au travail ainsi que d'une équipe de prévention du stress (stressteam). Ce service comprend des psychologues et un conseiller en prévention psychosociale.
- Monsieur E. B. a consulté à six reprises les psychologues du Stressteam (4, fois avant et 2 fois après la décision de rupture).
- Le 5 octobre 2012, le docteur S. D. note qu'un traitement antidépresseur a été prescrit à Monsieur E. B. et indique que « l'état de santé de ce patient peut clairement être attribué au stress subi au travail tel que relaté par le patient (harcèlement et homophobie) ».
- Le 8 octobre 2012, Monsieur E. B. dépose sa plainte formelle auprès du conseiller . en prévention ayant la charge psychosociale dans ses attributions.

Mêmes si la Police Fédérale a prévu des mesures matérielles et organisationnelles pour prévenir le harcèlement au travail, le Tribunal observe des pièces des dossiers que le chef de Service J. G., le CDT directeur du DSM P. D. et le Commissionnaire-divisionnaire J. M. V. B. n'ont pris aucune mesure particulière pour faire cesser au sein du service, l'homophobie dont était victime Monsieur E. B., et ce, alors même que le Directeur du DSM P. D. reconnaît en avoir été informé dès le 17 août 2012.

Monsieur E. B. a dès lors dû affronter seul les conduites abusives de ses collègues et des membres de la ligne hiérarchique, ce qui peut expliquer le dommage psychique qu'il a subi et qu'il a tenté de soigner par des antidépresseurs.

Le Tribunal juge dès lors que l'ÉTAT BELGE a méconnu, par son omission fautive, l'article 32septies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail.

Monsieur E. B. fixe ex aequo et bono son dommage moral à la somme de 5.000 EUR. L'évaluation chiffrée de ce dommage moral n'est pas remis en cause par l'ÉTAT BELGE.

Il y a dès lors lieu de faire droit à cette demande indemnitaire et de condamner l'ÉTAT BELGE au paiement de la somme de 5.000 EUR à titre de dommages et intérêts en application de l'article 32septies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

V.7. Sur l'indemnité de protection déduite de l'article 17 § 6 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

En droit,

52.

L'article 17 § 1er de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination stipule :

« § 1^{er} Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 4, Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1er, cette personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par lettre recommandée à la poste dans les trente . jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment suivant la demande visée au § 5, alinéa 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas ».

En l'espèce,

53.

Le Tribunal constate que la plainte du 8 octobre 2012 déposée entre les mains du Conseiller en prévention A. B. ne vise que « Monsieur P. D. B. et M.-F. R. dans le cadre de la loi du 4 août 1996 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au modifiée par la loi du 10 janvier 2007 ».

Il ne s'agit donc pas d'une plainte déposée sur pied de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination mais uniquement d'une plainte formelle et motivée au sens de l'article 32nonies de la loi du 4 août 1996.

Pour autant que de besoin, le Tribunal rappelle que l'article 17 § 1'r de la loi anti- discrimination du 17 mai 2007 stipule précisément que cette loi ne trouve à s'appliquer que « lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi (..) ».

Le tribunal juge dès lors que Monsieur E. B. ne peut a posteriori invoquer, après la décision de rupture du 10 octobre 2012, le bénéfice des dispositions de la loi du 10 mai 2007.

Il ne peut dès lors s'agir, en l'espèce, d'un licenciement par représailles.

Monsieur E. B. sera dès lors débouté de ce chef de demande.

V.8. Sur l'indemnité de protection déduite de l'article 18 § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

En droit,

54.

L'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination stipule :

« § 1^{er} En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1^o».

En l'espèce,

55.

Le Tribunal constate que Monsieur E. B. sollicite cumulativement le bénéfice d'une indemnité de protection fondée sur la loi du 10 mai 2007 et d'une même indemnité de protection prévue par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.

Pour le Tribunal, un tel cumul n'est toutefois pas autorisé par l'article 6 de la loi du 10 mai 2007: "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 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".

La faute à réparer est identique dans le cadre des deux législations. En outre, le dommage à réparer est lui-même identique et déjà couvert par l'indemnité visée à l'article 32decies § 1^{er} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, comme il a été jugé au point 49.

Le Tribunal fait sien le raisonnement de la Cour du travail de Bruxelles qui a jugé que « la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination exclut de son champ d'application les cas de harcèlement dans les relations de travail visés par la loi relative au bien-être des travailleurs. Désormais, le travailleur victime d'actes constitutifs à la fois de discrimination et de harcèlement au travail ne peut avoir recours qu'aux dispositions de la loi relative au bien-être des travailleurs, à l'exclusion de celles de la loi tendant à lutter contre la discrimination » (Cour du travail Bruxelles, 15 mai 2012, inédit, www.terralaboris.be). Cet arrêt souligne en effet que la finalité des deux lois est identique : il s'agit de dissuader l'employeur de licencier par mesure de représailles un travailleur qui a déposé plainte ou à tout le moins, si l'employeur le licencie en dépit de l'interdiction légale, d'indemniser le travailleur.

Monsieur E. B. sera dès lors débouté de ce chef de demande.

V.9. Sur l'indemnité de protection déduite de l'article 15 § 6 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie

En droit,

56.

L'article 15 § 1^{er} de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie stipule :

« § 1^{er}. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;

(...)

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

(...)

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention avec le § 3^{ter}, cette personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

(...)

§ 6. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment suivant la demande visée au § 5, alinéa ter, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas ».

En l'espèce,

57.

Le Tribunal constate que la plainte du 8 octobre 2012 déposée entre les mains du Conseiller en prévention A. B. ne vise que « Monsieur P. D. B. et M.-F. R. dans le cadre de la loi du 4 août 1996 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail modifiée par la loi du 10 janvier 2007 ».

Il ne s'agit donc pas d'une plainte déposée sur pied de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie mais uniquement d'une plainte formelle et motivée au sens de l'article 32nonies de la loi du 4 août 1996.

Pour autant que de besoin, le Tribunal rappelle que l'article 15 § 1er de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ne trouve à s'appliquer que « lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans le domaine des relations de travail (...) ».

Le tribunal juge dès lors que Monsieur E. B. ne peut a posteriori invoquer, après la décision de rupture du 10 octobre 2012, le bénéfice des dispositions de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

Il ne peut dès lors s'agir, en l'espèce, d'un licenciement par représailles.

Monsieur E. B. sera dès lors débouté de ce chef de demande.

V.10. Sur l'indemnité de protection déduite de l'article 16 § 2, 2° de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie

En droit,

58.

L'article 16 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie stipule :

« § 1er En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

(...)

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 13., les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1° ».

En l'espèce,

59.

Le Tribunal constate que Monsieur E. B. sollicite cumulativement le bénéfice d'une indemnité de protection fondée sur la loi du 10 mai 2007, une même indemnité de protection prévue par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs et une indemnité identique réclamée sur base de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

Le Tribunal estime d'emblée que la référence au ramadan et à l'allusion au terrorisme sont trop imprécises dans le temps et l'espace pour être retenues comme étant des actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

Par ailleurs, le travailleur prétendument victime d'actes constitutifs à la fois de discrimination et de harcèlement au travail ne peut avoir recours qu'aux dispositions de la loi relative au bien-être des travailleurs, à l'exclusion de celles de la loi tendant à lutter contre la discrimination (voir point 55), et de la loi du 30 juillet 1981. En effet, la finalité de cette loi du 30 juillet 1981, en matière de relations de travail, est identique aux deux autres lois (loi du 4 août 1996 et loi du 10 mai 2007).

Monsieur E. B. sera dès lors débouté de ce chef de demande.

V.11. Sur la somme provisionnelle de 1 EUR

60.

Monsieur E. B. postule une somme provisionnelle de 1,00 EUR « du chef de toutes autres sommes dues à quelque titre que ce soit/ du chef de quelque cause généralement quelconque, en ce compris à titre d'arriérés de rémunération et/ou (ex-delicto) du chef d'infractions le cas échéant à identifier comme commise par le défendeur et lui causant ou lui ayant causé préjudice, sous réserve de majorations en cours d'instance, et aux intérêts à valoir sur ce montant, au taux légal ».

Il n'étaye pas cette demande et ne la plaide pas à l'audience du 30 septembre 2019.

Il y a lieu de le débouter de cette demande financière.

V.12. Sur les dépens.

61.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens — et donc les indemnités de procédure — soit « si les parties succombent sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et soeurs ou alliés du même âge ».

Dans un arrêt du 18 décembre 2009, la Cour de cassation a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil mais bien d'une allocation

discrétaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à charge d'une seule partie si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause.

La compensation des dépens est donc possible en cas de défaites « croisées » ou « respectives », lorsqu'aucune des parties n'obtient totalement gain de cause.

Dans un arrêt du 23 novembre 2012, précédé des conclusions de l'avocat général D. T., rendu en matière fiscale (F.11.0144.N), la Cour de cassation confirme que le juge peut compenser les dépens lorsqu'une partie obtient gain de cause au fond mais que l'un de ses arguments ou moyens est rejeté.

En l'espèce, Monsieur E. B. obtient gain de cause sur toutes ses demandes indemnitaires relatives à l'application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Il en est de même au sujet de la rémunération des 2 jours fériés. Il obtient très partiellement gain de cause au sujet de l'indemnité complémentaire de préavis. L'ETAT BELGE a, quant à lui, obtenu gain de cause au sujet de l'indemnité de préavis et sur toutes les demandes financières portant sur la loi du 10 mai 2007 et la loi du 30 juillet 1981.

Le Tribunal juge que les parties succombent chacune pour moitié de leurs demandes et défenses respectives.

Le montant de base indexé de l'indemnité de procédure s'élève à 6.000 EUR pour les litiges dont les montants en jeu se situent entre 10.000,01 EUR et 250.000 EUR.

Par application de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, il y a lieu de compenser les dépens de la manière suivante :

- L'ETAT BELGE supportera 3.000 EUR (1/2 de l'indemnité de procédure) + 88,23 EUR (1/2 des frais de citation),
- Monsieur E. B. supportera 3.000 EUR (1/2 de l'indemnité de procédure) + 88,23 EUR (1/2 des frais de citation).

V.13. Sur l'exécution provisoire.

62.

Il n'y a pas lieu de déclarer le jugement exécutoire, la demande y relative n'étant pas motivée à suffisance de droit.

La jurisprudence retient traditionnellement les critères suivants pour accorder ou non l'exécution provisoire :

- L'extrême urgence de satisfaire à la condamnation et le péril en la demeure,
- Le risque d'insolvabilité du débiteur,
- L'incontestabilité de la dette.

En l'espèce, ces trois conditions ne sont pas réunies.

La rectification des documents sociaux à laquelle L'ETAT BELGE a été condamnée sera toutefois, assortie d'astreintes de 25 EUR par jour de retard et par document manquant, dans les trente jours de la signification du présent jugement.

VI. DISPOSITIF DU JUGEMENT

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Après avoir entendu l'avis partiellement conforme de Madame M. M., Premier Substitut de l'Auditeur du Travail, prononcé oralement à l'audience du 30 septembre 2019 et auquel les parties ont répliquées oralement et par écrit.

Statuant après un débat contradictoire.

1. Sur la demande de surséance à statuer

Dit pour droit qu'eu égard au classement sans suite du 26 octobre 2017, et en l'absence de plainte avec constitution civile ou d'une citation directe au pénal, il n'y a donc plus lieu de surseoir à statuer.

2. Sur l'indemnité compensatoire complémentaire de préavis

Dit cette demande recevable et très partiellement fondée.

En conséquence,

Dit pour droit que le délai de préavis convenable, au sens de l'article 82, §3 (ancien) de la loi du 3 juillet 1978 est de trois mois ;

Condamne l'ETAT BELGE au paiement de la somme restant due de 12,78 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire complémentaire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 12 octobre 2012 ;

Condamne l'ETAT BELGE à rectifier le décompte de sortie et à établir une fiche fiscale 281.10 rectifiée, sous peine d'une astreinte de 25 EUR par jour et par document manquant, dans les trente jours de la signification du présent jugement.

3. Sur la rémunération des jours fériés

Dit cette demande recevable et fondée.

En conséquence,

Condamne l'ETAT BELGE à payer à Monsieur E. B. une somme de 134,69 EUR bruts à titre de rémunération du jour férié du 1^{er} novembre 2012 et un montant de 134,69 EUR bruts pour la rémunération du jour férié du 11 novembre 2012, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter de la date de leur exigibilité respective ;

Condamne l'ETAT BELGE à rectifier la fiche de paie de sortie et à établir une fiche fiscale 281.10 rectifiée, sous peine d'une astreinte de 25 EUR par jour et par document manquant, dans les trente jours de la signification du présent jugement.

4. Sur l'indemnité de protection prévue à l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996

Dit cette demande recevable et fondée. En conséquence,

Condamne l'ETAT BELGE à payer à Monsieur E. B. une somme de 20.623,59 EUR bruts à titre d'indemnité de protection prévue à l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des

travailleurs lors de l'exécution de leur travail, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 12 octobre 2012 ;

5. Sur les dommages et intérêts prévus à l'article 32decies § 1er de la loi du 4 août 1996

Dit cette demande recevable et fondée.

En conséquence,

Condamne L'ETAT BELGE au paiement de la somme de 10.000 EUR bruts à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral causé à Monsieur E. B., en application de l'article 32decies § 1" de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 12 octobre 2012 ;

6. Sur la demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi suite à l'absence de mesures appropriées en application de l'article 32septies la loi du 4 août 1996 relative au bien-être

Dit cette demande recevable et fondée. En conséquence,

Condamne L'ETAT BELGE à payer à Monsieur E. B. une somme de 5.000 EUR à titre d'indemnités pour préjudice moral subi, en raison de l'abstention fautive de L'ETAT BELGE par rapport aux obligations qui lui incombent, en vertu de l'article 32septies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 12 octobre 2012 ;

7. Sur l'indemnité de protection prévue à l'article 17 § 6 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

Dit cette demande recevable et non fondée.

En conséquence,

Débouté. Monsieur E. B. de ce chef de demande indemnitaire.

8. Sur l'indemnité de protection prévue à l'article 18 § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

Dit cette demande recevable et non fondée.

En conséquence,

Débouté Monsieur E. B. de ce chef de demande indemnitaire.

9. Sur l'indemnité de protection prévue à l'article 15 § 6 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie

Dit cette demande recevable et non fondée.

En conséquence,

Débouté Monsieur E. B. de ce chef de demande indemnitaire.

10. Sur l'indemnité de protection prévue à l'article 16 § 2, 2° de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie

Dit cette demande recevable et non fondée.

En conséquence,

Déboute Monsieur E. B. de ce chef de demande indemnitaire.

11. Sur la somme provisionnelle de 1 EUR du chef de toutes autres sommes dues

Dit cette demande recevable et non fondée.

En conséquence,

Déboute Monsieur E. B. de ce chef de demande.

12. Sur les dépens

Dit cette demande recevable mais partiellement fondée.

En conséquence,

Dit pour droit que le montant de base indexé de l'indemnité de procédure s'élève à 6.000 EUR (litiges dont les montants en jeu se situent entre 100.000,01 EUR et 250.000 EUR)

Condamne, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, l'ETAT BELGE à supporter à concurrence de la moitié l'indemnité de procédure et les frais de citation, soit la somme de 3.088,23 EUR ;

Condamne, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, Monsieur E. B. à supporter à concurrence de la moitié l'indemnité de procédure et les frais de citation, soit la somme de 3.088,23 EUR.

13. Dit ne pas avoir lieu à exécution provisoire.

Ainsi jugé par la 2ème Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

O. M.-R., Juge,
L. D. B., Juge social employeur.,
P. D., Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 15 janvier 2020 à laquelle était présent :

O. M.-R., Juge,
assisté par M. C., Greffier