

Numéro du rôle : 5025
Arrêt n° 132/2011 du 14 juillet 2011

A R R E T

---

*En cause* : la question préjudicielle concernant l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dans sa version antérieure à sa modification par la loi du 10 janvier 2007, posée par la Cour du travail de Mons.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents R. Henneuse et M. Bossuyt, et des juges E. De Groot, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul et F. Daoût, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président R. Henneuse,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

\*

\* \*

## I. *Objet de la question préjudicielle et procédure*

Par arrêt du 3 septembre 2010 en cause de la SPRL « Lefranc » contre C.W., dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 7 septembre 2010, la Cour du travail de Mons a posé la question préjudicielle suivante :

« L'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dans sa version antérieure à la modification apportée par la loi du 10 janvier 2007, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution s'il est interprété en ce sens qu'il ne s'applique pas au travailleur qui a déposé une plainte motivée auprès d'un magistrat de l'auditorat du travail ? ».

Le Conseil des ministres a introduit un mémoire.

A l'audience publique du 7 juin 2011 :

- a comparu Me F. Lambrecht *loco* Me J. Clesse, avocats au barreau de Liège, pour le Conseil des ministres;

- les juges-rapporteurs F. Daoût et E. De Groot ont fait rapport;

- l'avocat précité a été entendu;

- l'affaire a été mise en délibéré.

Les dispositions de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle relatives à la procédure et à l'emploi des langues ont été appliquées.

## II. *Les faits et la procédure antérieure*

Le 28 juin 2006, l'intimée devant le juge *a quo* dépose plainte à l'auditorat du travail au motif de harcèlement moral et sexuel. Le 17 juillet 2006, elle est licenciée moyennant le paiement d'une indemnité de préavis équivalente à trois mois de rémunération.

Le Tribunal du travail de Mons, saisi de l'affaire, condamne l'employeur à payer à la travailleuse la somme de 5 595,60 euros au titre de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel au travail sur la base de l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif est, en revanche, rejetée.

L'employeur fait appel de la décision et demande que la travailleuse soit déboutée de sa demande originaire. Il postule également la condamnation de celle-ci à lui payer des dommages et intérêts pour procès téméraire et vexatoire. L'intimée devant le juge *a quo* maintient, quant à elle, ses demandes initiales et demande confirmation du jugement rendu en première instance en ce qu'il a débouté l'employeur de sa demande.

Estimant que les faits de harcèlement sont établis, le juge *a quo* écarte les motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement ainsi que l'exigence de la demande de réintégration en application de l'article 32*tredecies*, § 5, 1<sup>o</sup>, de la loi du 4 août 1996.

Le juge *a quo* constate, pour le surplus, que la plainte de harcèlement au travail a été déposée par l'intimée non au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe ni au niveau des fonctionnaires chargés de la surveillance de la loi en question, mais bien entre les mains de l'auditeur du travail, ce qu'à l'époque des faits, l'article 32*tredecies* de la loi n'autorisait pas. Le juge *a quo* en déduit la nécessité de poser à la Cour une question préjudicielle.

### III. *En droit*

- A -

A.1. Dans son mémoire, le Conseil des ministres constate que les faits de la cause sont régis par différentes dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, telle qu'elle était en vigueur avant sa modification par la loi du 10 janvier 2007.

A.2. A titre principal, le Conseil des ministres soutient que la question préjudicielle est sans incidence sur le fond du litige.

Il constate, en effet, que les dommages et intérêts en réparation du harcèlement, qui constituent le premier chef de la demande de la travailleuse, sont visés par l'article 32*decies* de la loi du 4 août 1996. Quant aux dommages et intérêts qu'elle réclame pour licenciement abusif, la travailleuse fonde sa demande non sur cette loi mais sur la théorie du licenciement abusif des employés. Celui-ci ne fait pas l'objet d'une disposition spécifique de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail mais est fondé sur le droit commun des contrats et plus particulièrement sur le principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil ou encore, selon les termes du jugement entrepris, sur l'article 1382 du Code civil.

D'après le Conseil des ministres, l'article 32*tredecies* introduit un mécanisme particulier, distinct du licenciement abusif, qui vise à protéger le travailleur ayant déposé une plainte motivée contre un licenciement notifié en repréailles par l'employeur. L'indemnité visée par cet article serait due même si les faits de harcèlement ou de violence ne sont pas établis. Elle n'est donc pas destinée à réparer le dommage qui résulte des faits de violence ou de harcèlement.

Le montant réclamé par la travailleuse démontrerait également que celle-ci fonde sa demande sur l'article 1382 du Code civil et non sur l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996. L'article 32*tredecies* n'étant pas applicable à la cause, la question n'aurait pas d'incidence sur le fond du litige porté devant le juge *a quo*.

A.3. A titre subsidiaire, le Conseil des ministres indique que la question préjudicielle est sans objet.

Il constate que, dans sa version actuelle, l'article 32*tredecies* en cause, tel que modifié par la loi du 10 janvier 2007, vise expressément la situation du travailleur qui dépose plainte auprès d'un membre du ministère public. Des extraits des travaux préparatoires de cette loi démontreraient que dans sa version antérieure, la disposition en cause posait des problèmes d'interprétation auxquels le législateur a entendu remédier.

Ceci serait de nature à démontrer qu'avant d'être modifié, l'article 32*tredecies* en cause visait déjà le travailleur qui a déposé une plainte auprès de l'auditorat du travail. Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale l'interprétait d'ailleurs dans ce sens. La jurisprudence aurait également confirmé cette interprétation.

Il ressortirait de ces développements que, dans le cas d'espèce, la travailleuse qui avait déposé une plainte pour harcèlement auprès de l'auditorat du travail avant d'être licenciée était bel et bien protégée contre le licenciement sur la base de l'article 32*tredecies* tel qu'en vigueur au moment des faits, de sorte que la question serait sans objet.

- B -

B.1. La Cour est interrogée sur la compatibilité, avec les articles 10 et 11 de la Constitution, de l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dans sa rédaction antérieure à la modification introduite par l'article 13 de la loi du 10 janvier 2007 « modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ».

B.2.1. L'article 32*tredecies* en cause disposait :

« § 1er. L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, soit auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance ou pour lequel ces fonctionnaires sont intervenus, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre, ne peut pas mettre fin à la relation de travail, ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

[...] ».

B.2.2. Le juge *a quo* interprète cette disposition en ce sens qu'elle ne s'applique pas au travailleur qui a déposé une plainte motivée auprès d'un magistrat de l'auditorat du travail. Il en résulterait une discrimination à l'égard de cette catégorie de travailleurs par rapport à celle des travailleurs qui ont déposé plainte au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui les occupe ou auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance de la loi.

B.3.1. Dans son mémoire, le Conseil des ministres soutient, à titre principal, que la question est sans incidence sur le fond du litige au motif que la demande de dommages et

intérêts de la travailleuse dans l'affaire soumise au juge *a quo* serait fondée, non sur la disposition en cause, mais sur l'article 1382 du Code civil.

B.3.2. Il appartient en principe au juge qui pose la question préjudicielle d'examiner si la réponse à la question est pertinente pour trancher le litige dont il est saisi. Ce n'est que si tel n'est manifestement pas le cas que la Cour peut décider que la question n'appelle pas de réponse.

B.3.3. Il ressort des motifs de l'arrêt rendu par le juge *a quo* qu'une plainte pour harcèlement moral et sexuel a été déposée par l'intimée à l'auditorat du travail en date du 28 juin 2006 et qu'en date du 17 juillet 2006, elle a été licenciée moyennant une indemnité de préavis équivalente à trois mois de rémunération.

Le Tribunal du travail de Mons, statuant en première instance, a condamné l'appelante devant le juge *a quo* au paiement de dommages et intérêts sur la base de l'article 32*tredecies* en cause.

La question du fondement légal de l'indemnité réclamée par l'intimée a été débattue devant le juge *a quo* qui a conclu à l'application de l'article 32*tredecies* en l'espèce et à la nécessité, compte tenu des éléments du litige, de poser à la Cour une question préjudicielle le concernant.

B.3.4. L'exception soulevée par le Conseil des ministres est rejetée.

B.4.1. L'article 32*tredecies* en cause trouve son origine dans l'article 5 de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (*Moniteur belge*, 22 juin 2002).

Ledit article 5 a ajouté un chapitre *Vbis* dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

B.4.2. Selon les travaux préparatoires de la loi à propos de cet article :

« Cette disposition insère un nouveau Chapitre *Vbis* dans la loi sur le bien-être des travailleurs. Composé de trois sections, ce chapitre traite successivement :

- du champ d’application et des définitions;
- des mesures particulières relatives à la prévention de différentes formes de violence au travail et corrélativement de la nécessité de prévoir des compétences et des procédures adaptées;
- des mesures qui sont nécessaires pour protéger le travailleur qui est effectivement victime de faits de violence.

Pour une bonne compréhension du texte, la suite du commentaire du présent article fait référence aux articles *32bis* à *32tredecies* qui sont insérés dans la loi sur le bien-être des travailleurs.

[...]

La section 2 du présent chapitre concerne les mesures de prévention. Ces mesures sont élaborées dans le cadre de la politique générale de bien-être que l’employeur mène dans son entreprise, de sorte qu’il pourra utiliser à cette fin les mêmes instruments.

Pourtant, il faudra pouvoir tenir compte d’un certain nombre de caractéristiques qui sont spécifiques pour la problématique de la violence et du harcèlement moral et sexuel au travail. C’est pourquoi, le texte prévoit la possibilité de préciser un certain nombre de questions par arrêté royal.

Puisqu’il faudra pouvoir tenir compte des actes de violence commis par des personnes qui sont étrangères à l’entreprise, il faudra par exemple introduire un registre de plaintes.

La procédure à suivre par la victime sera également élaborée par arrêté royal. Tant le conseiller en prévention, que les personnes de confiance qui assistent celui-ci, jouent un rôle important dans la procédure. La personne de confiance ne peut intervenir que dans le cadre d’un règlement informel du litige, le conseiller en prévention doit intervenir lorsqu’une plainte formelle et motivée est introduite. Dans ce cadre le conseiller en prévention a les tâches suivantes :

- 1) le conseiller en prévention examine la plainte motivée;
- 2) il fait des propositions de solution afin de répondre à la plainte individuelle;
- 3) il fait des propositions à l’employeur et lui donne des avis afin d’apporter des corrections au niveau de l’entreprise et afin d’adapter l’analyse des risques et les mesures de prévention.

La personne de confiance peut prendre connaissance de chaque problème qui se manifeste au sein de l'entreprise et elle intervient surtout dans une procédure de conciliation informelle. Si la conciliation aboutit à un résultat positif, le problème aura trouvé une solution. Si la personne de confiance ne réussit pas à concilier les parties, elle peut recevoir la plainte motivée du travailleur. Dans ce cas, il s'agit d'une plainte formelle qui sera traitée par le conseiller en prévention.

L'action du conseiller en prévention ne porte pourtant pas préjudice à la responsabilité finale de l'employeur.

Pour parvenir à un meilleur ancrage des mesures visées dans le milieu du travail, il est précisé que ces mesures peuvent également être fixées par une convention collective du travail conclue au sein du Conseil National du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal. Il est ainsi possible de régler la procédure par convention collective dans le secteur privé, alors qu'une réglementation peut être prise par le biais d'un arrêté royal dans le secteur public » (*Doc. parl.*, Chambre, 2001-2002, DOC 50-1583/001 et DOC 50-1584/001, p. 15).

B.5.1. L'article 13 de la loi du 10 janvier 2007 précitée a modifié l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 comme suit:

« a) le § 1er est remplacé par la disposition suivante :

‘ § 1er. 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° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction;

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, à la connaissance du conseiller en prévention, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la plainte motivée ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice. ’

[...] ».

B.5.2. Cette modification a ainsi été justifiée dans les travaux préparatoires de la loi :

« Par rapport à la version antérieure, restent protégés :

- le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe selon les procédures qui y sont en vigueur (1°);
- le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services d'inspection (2°);
- le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la loi sur le bien-être relatives à la protection contre la violence et le harcèlement au travail (4°);
- le travailleur qui intervient comme témoin (5°).

Le texte ajoute l'hypothèse du travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction (3°). Cette hypothèse remplace le texte antérieur qui rendait la protection applicable au travailleur ' pour lequel les fonctionnaires chargés de la surveillance sont intervenus ' et qui posait des problèmes d'interprétation » (*Doc. parl.*, Chambre, 2005-2006, DOC 51-2686/001 et DOC 51-2687/001, pp. 31 et 32).

B.6. Comme le relève le Conseil des ministres dans son mémoire, rien du texte de la disposition en cause ni des travaux préparatoires de la loi du 11 juin 2002 qui en est à l'origine ne permet de déduire que le travailleur qui a déposé une plainte motivée auprès d'un magistrat de l'auditorat du travail serait exclu du champ d'application de l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996. Pareille exclusion ne pourrait d'ailleurs trouver à se justifier.

B.7. Il en résulte que telle qu'elle est interprétée par le juge *a quo*, la disposition en cause viole les articles 10 et 11 de la Constitution.

En revanche, interprétée comme s'appliquant au travailleur qui a déposé une plainte motivée auprès d'un magistrat de l'auditorat du travail, la disposition en cause ne crée pas de différence de traitement entre plusieurs catégories de travailleurs et, partant, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

- L'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, interprété comme ne s'appliquant pas au travailleur qui a déposé une plainte motivée auprès d'un magistrat de l'auditorat du travail, viole les articles 10 et 11 de la Constitution.

- Le même article, interprété comme s'appliquant au travailleur qui a déposé une plainte motivée auprès d'un magistrat de l'auditorat du travail, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Ainsi prononcé en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, à l'audience publique du 14 juillet 2011, par le juge J.-P. Snappe, en remplacement du président R. Henneuse, légitimement empêché d'assister au prononcé du présent arrêt.

Le greffier,

Le président f.f.,

P.-Y. Dutilleux

J.-P. Snappe