Numéro du répertoire	
2022/1758	
Date du prononcé	
12 juillet 2022	
Numéro du rôle	
2022/AB/260	
Décision dont appel	
21/309/A	

Expédition

Délivrée à
le € JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

COVER 01-00002804630-0001-0022-01-01-1

DROIT DU TRAVAIL - violence et harcèl. moral ou sexuel au travail
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur V, NRN

Appelant au principal, Intimé sur incident,
comparaissant en personne assisté de son conseil, Maître

contre

1. **La S.A. VACHE BLEUE**, BCE 0401.586.631, dont le siège social est établi à 1428 Lillois-Witterzee, Grand Route, 552 ;

Première intimée au principal, Appelante sur incident,
représenté par Maître

2. **Monsieur E** NRN

Second intimé au principal,
représenté par Maître

★

★ ★

I. LES FAITS

VACHE BLEUE produit et vend du fromage. Elle travaille en étroite collaboration avec une société liée, FRIGOWAY, qui assure la livraison de ses produits.

Monsieur E est membre du comité pour la prévention et la protection au travail de VACHE BLEUE et délégué syndical.

Monsieur V est entré au service de FRIGOWAY à partir du 2 janvier 1995 en tant que chauffeur, puis employé au service transport. Le 1er octobre 2004, il a été

mis fin à son contrat de travail de commun accord et il a été engagé par VACHE BLEUE en tant que responsable planning. Son ancienneté acquise au service de FRIGOWAY depuis le 2 janvier 1995 a été reprise par VACHE BLEUE. Sa fonction est actuellement « responsable opérationnel transport ». Il travaillait en étroite collaboration avec monsieur L., employé de FRIGOWAY, jusqu'au récent licenciement de celui-ci.

Fin 2010, une plainte pour violence et harcèlement moral au travail a été déposée par un travailleur contre monsieur V . Le rapport du conseiller en prévention spécialisé du service externe de prévention et de protection au travail (SECUREX), établi en février 2011, a conclu à l'existence d'une situation de harcèlement moral au travail exercé par monsieur V. sur le travailleur plaignant et a préconisé des mesures de prévention individuelles et collectives.

En avril 2020, un conflit a opposé monsieur V et monsieur L., d'une part, à une partie des chauffeurs assistés par monsieur E en sa qualité de délégué syndical, d'autre part. Ceux-ci lui reprochaient la non-reconduction d'un chauffeur intérimaire (monsieur Z.) et l'engagement d'un autre chauffeur en lieu et place de celui-ci. Compte tenu des origines respectives des deux chauffeurs, un mobile d'ordre raciste a été imputé à monsieur V par des chauffeurs et par monsieur E . Plusieurs incidents s'en sont suivis :

- Le 20 avril 2020, un appel à la grève a été lancé par monsieur E aux chauffeurs sur Facebook.
- Dans ce cadre, en réponse à une question qui lui était posée (« C'est une action dans quel cadre ? »), monsieur E a répondu par un « post » sur Facebook : « Un responsable nostalgique du reich ».
- Le 21 avril 2020, une grève des chauffeurs de l'entreprise a eu lieu.
- Le 28 avril 2020, un article publié sur le site internet de la Ligue communiste des travailleurs, accessible publiquement, a présenté une interview de monsieur E au sujet, notamment, de la grève du 21 avril. Monsieur E a déclaré : « c'est un département [de la société VACHE BLEUE] où, depuis des années [...], les responsables sont connus pour être des pervers narcissiques qui harcèlent en permanence les chauffeurs. On a même des cas de racisme, des propos racistes avérés. »
- Le 9 mai 2020, une réunion houleuse a eu lieu entre la direction, monsieur V . et monsieur L. et les chauffeurs et leurs délégués syndicaux, qui n'a pas permis d'apaiser les tensions.

Le 21 septembre 2020, la direction de VACHE BLEUE a reçu monsieur V et monsieur L. Ceux-ci l'ont informée de l'article publié sur le site de la Ligue communiste et lui ont demandé de réagir. La direction n'y a pas donné suite.

Le 20 octobre 2020, le conseil mandaté par monsieur V et par monsieur L. a fait part à VACHE BLEUE des griefs de ses clients. Il a détaillé un ensemble de

faits reprochés aux chauffeurs et à la délégation syndicale, faits qualifiés par eux de harcèlement moral, violence et intimidation au travail. Il a reproché à la direction de permettre ou même de donner instruction aux chauffeurs de s'adresser directement à elle, « by-passant » les deux responsables. Il a sollicité l'aide de la direction pour réhabiliter ses clients dans l'exercice de leurs fonctions et lui a demandé de prendre des mesures concrètes pour assurer leur protection et leur bien-être au travail, dans le cadre juridique de la loi du 4 août 1996 et du Code du bien-être au travail.

La direction de VACHE BLEUE a répondu point par point à ce courrier, par la voix de son conseil. Elle a contesté les griefs et a reproché à monsieur V et à monsieur L. de se décharger de leurs responsabilités sur la direction en refusant systématiquement tout dialogue avec les chauffeurs. Quant à l'article publié sur le site de la Ligue communiste, elle a estimé que les propos de monsieur E n'engagent que lui, qu'elle n'avait aucune responsabilité à ce propos et que monsieur V et monsieur L. pouvaient réagir directement à l'égard de monsieur E

Un échange nourri de correspondance a eu lieu entre les conseils respectifs de monsieur V (et de monsieur L.) et de VACHE BLEUE, sans que leurs positions respectives n'évoluent de manière notable.

Monsieur V. s'est trouvé en incapacité de travail à partir du 4 décembre 2020, avec des prolongations successives.

Il a brièvement repris le travail les 15 et 16 mars 2021 et a rechuté. Il est toujours en incapacité de travail à ce jour et a remis un certificat médical valable jusqu'au 17 juillet 2022.

Le médecin traitant de monsieur V a préconisé à plusieurs reprises, depuis le 29 janvier 2022, une reprise du travail à condition d'éviter la surcharge de travail, le surmenage, les conflits entre membres du personnel, le stress au travail, les situations d'énervement, les contacts avec les membres de la délégation syndicale FGTB, les pressions de la direction et de favoriser le travail à responsabilités limitées. Suite à un examen médical sollicité par monsieur V le conseiller en prévention-médecin du travail a procédé à une évaluation de santé le 15 juin 2022, a confirmé l'incapacité de travail de monsieur V et a recommandé d'envisager une reprise du travail à partir du 18 juillet 2022 avec un travail adapté : mi-temps médical 4h/jour, éviter surcharge de travail, surmenage, conflits interpersonnels, situations d'énervement, contacts directs et indirects avec la délégation syndicale, éviter toute pression, respect des horaires décidés.

Entretemps, le 30 mai 2022, VACHE BLEUE a notifié à monsieur V sa décision de mettre fin à son contrat de travail moyennant un préavis réduit de 26 semaines prenant cours le 6 juin 2022 en application de l'article 37/6 de la loi du 3 juillet 1978 relative

aux contrats de travail, étant donné qu'il atteindra l'âge légal de la pension le 23 novembre 2022.

II. L'ORDONNANCE DE LA PRÉSIDENTE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur V. a demandé à la présidente du tribunal du travail du Brabant Wallon, division Nivelles :

- de constater que les sept faits visés dans ses dernières conclusions sont constitutifs de violence et de harcèlement moral de monsieur E et de VACHE BLEUE à son égard,
- d'ordonner à monsieur E et à VACHE BLEUE de mettre fin avec effet immédiat à ces faits et tout comportement constitutif de violence et de harcèlement moral au travail à son égard,
- de condamner VACHE BLEUE à prendre l'ensemble des mesures de prévention nécessaires, et notamment les mesures visées dans ses dernières conclusions,
- de condamner VACHE BLEUE à prendre des mesures, précisées dans ses dernières conclusions, qui permettent qu'il soit mis fin effectivement aux faits de violence et de harcèlement moral au travail,
- d'assortir les condamnations d'une astreinte.

Par une ordonnance du 3 mars 2022, la présidente du tribunal du travail du Brabant Wallon, division Nivelles a déclaré la demande non fondée, en a débouté monsieur V et l'a condamné aux dépens, liquidés à 1.560 euros.

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal et les demandes de monsieur V en appel :

Monsieur V demande à la cour du travail de réformer le jugement [lire : l'ordonnance] attaqué[e] en ce qu'il [elle] l'a débouté de ses demandes et, en conséquence :

- Constater que les faits suivants sont constitutifs de violence et de harcèlement moral de M. E et de la SA VACHE BLEUE à l'égard de M. V :
  - Fait n°1 : Injures à l'encontre de M. V le 20.04.2020 sur Facebook
  - Fait n°2 : Injures et accusations mensongères de M. E dans un article de la ligue communiste daté du 28.04.2020
  - Fait n°3 : Injonctions paradoxales et contradictoires de la direction de la SA VACHE BLEUE vis-à-vis de M. V. concernant le licenciement de

M. Z. et agressions verbales à la réunion du 9.05.2020 en l'absence de la moindre réaction des dirigeants de SA FRIGO WAY

- Fait n° 4 : Décision de la SA VACHE BLEUE d'encourager le non-respect de la ligne hiérarchique vis-à-vis des chauffeurs et le non-respect des prérogatives de M. V
- Fait n°5 : Nouvelle organisation

- Ordonner à M. E et à la SA VACHE BLEUE de mettre fin avec effet immédiat à ces faits et tout comportement constitutif de violence et de harcèlement moral au travail à l'égard de M. V ;

- Condamner la SA VACHE BLEUE à prendre l'ensemble des mesures de prévention nécessaires et notamment :

  - Mandater un conseiller en prévention afin d'examiner la situation en interne et établir les mesures permettant :
    - D'éviter et prévenir tout acte d'harcèlement ou de violence de manière général mais également afin de garantir que les faits dénoncés - une fois cessés - ne se reproduisent plus ;
    - De réduire la charge psychosociale de M. V.

  - Réaliser une analyse des risques et prendre les mesures de prévention nécessaires sur base de cette analyse des risques, établir un plan de prévention global quinquennal et un plan d'action annuel.

- Condamner la SA VACHE BLEUE à prendre des mesures qui permettent qu'il soit mis fin effectivement aux faits de violence et de harcèlement moral au travail, à savoir :

  - L'établissement de l'organigramme et rappel de la position hiérarchique de M. V au sein de l'entreprise ;

  - Une communication claire vis-à-vis des chauffeurs indiquant qu'ils ne peuvent systématiquement bypasser sa direction ;

  - Des mesures concrètes à l'égard de M. E - telles qu'un courrier de recadrage - qui a manifestement posé des actes incompatibles avec l'obligation faite à tout travailleur de respect et d'égards mutuels entre collègues (article 17 de la loi du 3 juillet 1978) ;

  - La mise en place d'un soutien psychologique au profit de M. V ;

  - La remise à l'ensemble du personnel de VACHE BLEUE-FRIGO WAY d'un communiqué démentant les propos tenus dans l'article publié le 28.04.2020

sur le site de la Ligue communiste et rétablissant la vérité quant à la décision de mettre un terme à la collaboration avec M. Z. ;

- Le respect de l'horaire de travail de M. V , soit 6h – 13h36 ;
- Organiser l'accueil et la prise en charge de M. V. dans le cadre de sa reprise au travail en respectant strictement les recommandations de son médecin traitant et éventuelles recommandations du médecin du travail en ce compris notamment l'interdiction d'être en contact avec les membres de la délégation syndicale FGTB (dont M. E).

- Assortir la condamnation de M. E et de la SA VACHE BLEUE d'une astreinte de 100 €/jour une semaine à dater du prononcé du jugement en cas d'inexécution ;
- Condamner M. E et la SA VACHE BLEUE, solidairement et in solidum, au paiement de l'intégralité des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure au montant de base fixé à 1.440,00 € (litige non-évaluable en argent) ;
- Déclarer le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni faculté de cantonnement.

<u>L'appel incident et les demandes de VACHE BLEUE en appel :</u>

VACHE BLEUE interjette appel incident de l'ordonnance attaquée en ce qu'elle a déclaré non fondée sa demande d'ordonner la suspension de la procédure.

<u>La demande de monsieur E en appel :</u>

Monsieur E demande à la cour du travail de :
- confirmer le jugement [lire : l'ordonnance] attaqué[e] en toutes ses dispositions
- condamner monsieur V aux frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure (1.560 euros par instance).

IV. <u>LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL</u>

L'appel de monsieur V. a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 29 mars 2022.

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que l'ordonnance a été signifiée ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

L'appel incident est recevable également, pour avoir été interjeté par VACHE BLEUE dans ses premières conclusions d'appel.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 8 avril 2022, prise à la demande conjointe des parties.

Les parties ont déposé leurs conclusions et pièces respectives.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 23 juin 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. L'objet actuel des demandes et de l'appel principal

Les demandes et l'appel principal ne sont pas dépourvus d'objet.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.
En règle, l'action en cessation dirigée contre un acte auquel il avait été définitivement mis fin avant son intentement et dont la réitération est exclue doit être rejetée pour défaut d'objet[1]. Il s'agit d'une cause d'irrecevabilité de la demande de cessation. Lorsque l'acte illicite a pris fin après l'intentement de l'action en cessation, mais avant la décision du juge, et que le risque de réitération de cet acte ou de la pratique illicite qui en est à la base est exclu, l'action en cessation doit être déclarée non fondée[2].

Toutefois, le caractère révolu de l'acte incriminé ne fait pas disparaître l'objet de l'action en cessation lorsque le risque de récidive n'est pas exclu : « La constatation que l'acte illicite a

[1] Cass., 4 septembre 1969, *Pas.*, 1969, p. 6.
[2] Cass., 25 juin 2015, R.G. n° C.14.0395.F, *www.juportal.be*; sur les conséquences de la disparition de l'objet en cours d'instance : Cass., 29 mai 2015, R.G. n° C.13.0615.N, *www.juportal.be*.

pris fin ne fait obstacle au prononcé d'un ordre de cessation que si le risque de réitération de cet acte, ou de la pratique illicite qui en est à la base, est exclu. »[3]

Par ailleurs, l'office du juge d'appel inclut non seulement l'achèvement du litige, dans le cadre duquel le juge d'appel est saisi de la situation au moment où il statue, mais également, avant tout, la confirmation ou la réformation de la décision entreprise, dont le juge d'appel doit contrôler la légalité et le bien-fondé[4].

Lorsque la demande de cessation était dépourvue d'objet au moment de l'exercice de l'action ou est devenue sans objet dans le cours de la procédure de première instance et que le juge d'appel considère que c'est à tort que le premier juge a néanmoins statué, il réforme le jugement pour ce motif sans constater ni infirmer, à son tour, l'existence de violence ou de harcèlement au travail. Il ne peut en effet se prononcer à ce sujet sans commettre, à son tour, une illégalité, voire un excès de pouvoir.

En revanche, si l'objet de la demande de cessation a disparu dans le cours de la procédure d'appel, il incombe au juge d'appel d'examiner si la décision du premier juge était justifiée au moment où celui-ci s'est prononcé et de mettre, le cas échéant, cette décision à néant[5] ou de la confirmer[6]. Si le premier juge a constaté la violence ou le harcèlement au travail et ordonné la cessation, il importe que le juge d'appel confirme ou infirme cette décision. Si à l'inverse le demandeur en cessation a été débouté en première instance, le juge d'appel doit se prononcer sur la légalité et le bien-fondé de cette décision. Certes, il ne pourra pas prononcer d'ordre de cessation s'il constate l'existence d'une violence ou d'un harcèlement révolus et dont le risque de récidive est objectivement exclu. La réformation du jugement demeure toutefois indispensable, puisque celui-ci est, sauf réformation, revêtu de l'autorité de chose jugée[7].

2.
En l'espèce, monsieur V. est toujours engagé dans les liens d'un contrat de travail avec VACHE BLEUE. Compte tenu de la nature des actes et pratiques sur lesquels repose la présente procédure, ces actes et pratiques – pourvu qu'ils soient établis, ce qui sera examiné plus loin – sont susceptibles d'être réitérés. C'est d'autant plus vrai que, comme il sera exposé plus loin, VACHE BLEUE n'a pris aucune mesure pour en prévenir la répétition.

---

[3] Cass., 25 juin 2015, préc.
[4] G. Closset-Marchal, « L'appel de référé en questions », note sous Cass., 16 juin 2011, *R.C.J.B.*, 2012/3, p. 395, nos 7 et 8.
[5] Voy. en matière de référé Cass., 16 juin 2011, *R.C.J.B.*, 2012/3, p. 395, n° 7 et 8.
[6] Bruxelles, 13 mars 2012, *Ann. prat. marché*, 2012, p. 517 ; comp. C. trav. Liège, 26 janvier 2016, R.G. n° 2015/CN/2, *www.juportal.be*.
[7] Voy., en matière d'action en cessation de discrimination : F. BOUQUELLE, « L'action en cessation de discrimination en droit social », *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, Limal, Anthémis, 2022, p. 50-53.

La circonstance que monsieur V. se trouve en incapacité de travail ininterrompue depuis le 4 décembre 2020 (sauf une brève reprise du travail les 15 et 16 mars 2021) n'empêche pas le risque de réitération des actes et pratiques dénoncés lorsqu'il reprendra le travail à la fin de sa période d'incapacité. Aucun élément du dossier n'établit que son incapacité de travail est définitive. La circonstance qu'il a été admis par l'INAMI dans le régime de l'invalidité correspond à la reconnaissance d'une incapacité de travail de plus d'un an ; elle n'équivaut pas à une reconnaissance d'incapacité définitive.

VACHE BLEUE n'établit pas ses allégations selon lesquelles monsieur V prendra, quoi qu'il arrive, sa retraite le 1er décembre 2022. Quand bien même serait-ce le cas, il reste 5 mois à courir jusqu'à cette date, ce qui suffit pour considérer que l'action en cessation a toujours un objet.

Dès lors, l'action en cessation intentée par monsieur V avait bien un objet à la date de son introduction, le 4 mai 2021, et à la date à laquelle la présidente du tribunal du travail a statué.

Elle conserve son objet à ce jour. En tout état de cause, il relève de l'office de la cour, en tant que juge d'appel, de se prononcer sur le bien-fondé de la décision attaquée, en ce qu'elle a déclaré les faits dénoncés par monsieur V non établis et la demande d'injonction de cessation et de mesures non fondée.

2. La demande de suspension de la procédure judiciaire

La cour du travail décide de ne pas suspendre la procédure judiciaire.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.
L'article 32*decies*, §1er, alinéa 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose que : « Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendu jusqu'à ce que cette procédure soit achevée. »

VACHE BLEUE demande à la cour de faire usage de cette disposition pour suspendre la procédure judiciaire.

2.
En droit, les parties n'ont pas débattu de la question de savoir si cette disposition s'applique à l'action en cessation et tendant à l'imposition de mesures (article 32*decies*, §§ 2 et 3), action que le législateur a soumise aux formes procédurales du référé dans un souci de célérité. La cour ne tranchera pas cette question juridique en l'absence de débat contradictoire sur ce point.

En tout état de cause, en fait, la cour ne juge pas opportun de faire usage de la faculté qui est laissée à son appréciation par la loi. Une reprise du travail est envisagée, sous certaines conditions, le 18 juillet 2022 ; la procédure interne ne peut pas aboutir dans un délai aussi bref. Compte tenu des spécificités de la cause, la cour juge plus opportun de se prononcer sans suspendre la procédure judiciaire.

3. Rappel des principes

3.1. Les principes relatifs à la violence et au harcèlement moral au travail

3.1.1. Définitions

En vertu de l'article 32*bis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, les employeurs et les travailleurs sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le harcèlement moral au travail est défini par l'article *32ter* de la loi : « *Ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son 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.* [...] ».

La violence au travail est définie par la même disposition comme suit : « *Chaque situation de fait où un travailleur [...] est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail* ». Les travaux préparatoires de la loi précisent que « *la notion de violence est très large: elle englobe tant la menace ou l'agression physique que la menace ou l'agression psychique telle que par exemple des actes d'humiliation, injures, insultes...Un acte commis de manière isolée et abusive mais présentant un certain degré objectif de gravité peut en effet avoir des conséquences sur la santé mentale et physique d'une personne.* »[8]

[8] Exposé des motifs du projet de loi (loi du 10 janvier 2007), *Doc. parl.*, Ch., 51-2686/001 et 2687/001, p. 16.

3.1.2. Preuve

L'article 32*undecies* de la loi édicte la règle de preuve à appliquer en matière de violence et harcèlement moral au travail :

« *Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit 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* ».

3.1.3. L'action en cessation et en injonction de prendre des mesures

L'article 32*decies*, § 2 de la loi sur le bien-être au travail permet à la personne qui s'estime victime de violence ou de harcèlement moral au travail de saisir le président du tribunal du travail pour lui demander de constater l'existence de ces faits et d'en ordonner la cessation dans le cadre d'une procédure comme en référé.

En vertu de l'article 32*decies*, § 3, de la loi, des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la loi (et de ses arrêtés d'exécution) relatives à la violence et au harcèlement au travail peuvent être imposées à l'employeur. Elles ont trait, notamment :

- à l'application des mesures de prévention
- aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement au travail.

L'action relative à ces mesures est également « comme en référé ».

L'action qui tend à ce que des mesures soient ordonnées à l'employeur peut être intentée même lorsque celui-ci n'est pas l'auteur des faits de violence ou de harcèlement au travail[9].

3.2. Les principes relatifs à la prévention et à la protection contre les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont définis par la loi comme « *la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger* » (article 32/1 de la loi du 4 août 1996). Le risque d'être victime de violence ou de harcèlement au travail fait partie des risques psychosociaux visés par la loi. Ce risque fait l'objet de dispositions spécifiques de la loi.

[9] Exposé des motifs du projet de loi (loi du 28 février 2014), *Doc. parl.*, Ch., 53-3101/001 et 3105/001, p. 75.

De manière générale, l'employeur a la responsabilité d'identifier les risques psychosociaux au travail et de prendre les mesures de prévention nécessaires pour les prévenir, en tenant compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail (article 32/2 de la loi).

Le Code du bien-être au travail précise l'obligation, pour tout employeur, d'élaborer un système dynamique de gestion des risques comportant :

- une analyse des risques (article I.2-6 du Code)
- des mesures de prévention inscrites dans un plan global de prévention pour 5 ans et dans un plan annuel de prévention (articles I.2-7 et s. du Code).

En particulier en matière de violence et harcèlement moral au travail (article 32*quater* de la loi), l'employeur a l'obligation de déterminer les mesures de prévention sur la base d'une analyse de risques et de prendre des mesures, parmi lesquelles :

- des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement au travail peuvent être prévenus
- des procédures d'application quand des faits sont signalés, qui ont notamment trait à l'accueil et au conseil ainsi qu'à la remise au travail et l'accompagnement à cette occasion des travailleurs qui ont déclaré avoir été l'objet de violence ou de harcèlement.

Lorsque des actes de violence ou de harcèlement au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées conformément à la loi, et notamment les mesures conservatoires nécessaires (article 32*septies* de la loi).

4. Les demandes dirigées contre monsieur E

La cour constate les faits de violence au travail commis par monsieur E contre monsieur V le 20 et le 28 avril 2020. La cour ordonne à monsieur E de s'abstenir, à l'avenir, d'injurier monsieur V .

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.
Monsieur I V intente, par la présente procédure, l'action en cessation contre monsieur E

Conformément à la règle de preuve rappelée ci-dessus, il revient à monsieur V. d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou

de harcèlement moral au travail. S'il apporte cette preuve, il incombe à monsieur E de démontrer qu'il n'y a pas eu de violence ni de harcèlement moral.

2.
Parmi les faits visés par monsieur V dans le dispositif de ses conclusions, seuls les deux premiers faits concernent monsieur E

- les injures à l'encontre de monsieur V le 20 avril 2020 sur Facebook
- les injures et accusations mensongères de monsieur E dans un article de la Ligue communiste daté du 28 avril 2020.

Les faits suivants sont établis :

- Le 20 avril 2020, monsieur E a posté sur Facebook : « Un responsable nostalgique du reich ».
- Le 28 avril 2020, un article publié sur le site internet de la Ligue communiste des travailleurs, accessible publiquement, a présenté une interview de monsieur E au cours de laquelle celui-ci a déclaré : « c'est un département [de la société VACHE BLEUE] où, depuis des années [...], les responsables sont connus pour être des pervers narcissiques qui harcèlent en permanence les chauffeurs. On a même des cas de racisme, des propos racistes avérés. »

Il ne fait aucun doute que toute personne faisant partie ou étant au fait des affaires des deux entreprises, VACHE BLEUE et FRIGOWAY, savait qui était visé par ces propos : il s'agissait de monsieur V et de monsieur L. Il ressort du dossier qu'un grand nombre de personnes, au sein des deux entreprises, ont eu connaissance des propos en question. En ce sens, ces propos peuvent être qualifiés de « publics ».

Ces propos ont été tenus par monsieur E dans le cadre d'une action de grève faisant suite au remplacement d'un intérimaire par un autre, décision que monsieur E a attribuée à des mobiles racistes dans le chef de monsieur V

Les propos qualifiant monsieur V de « nostalgique du reich » l'assimilent à un nazi. La qualification de « pervers narcissique », utilisée au second degré en dehors du champ de la psychiatrie, est insultante.

3.
Par ces propos, monsieur E n'a pas rapporté des faits, analysé des faits ni fait part de son opinion, ce qu'il était libre de faire, même avec rudesse, dans le cadre de son action syndicale. Au contraire, ces propos diffusés par écrit constituent des injures, c'est-à-dire des imputations imprécises insultantes, faites intentionnellement et

publiquement et qui ont porté atteinte à l'honneur de monsieur V et l'ont exposé au mépris public.

Ces injures ont eu lieu « au travail ». En effet, elles ont été proférées par un collègue, à propos d'un incident survenu dans le cadre du travail et ont été diffusées à l'intérieur de l'entreprise.

Ces injures publiques de monsieur E contre monsieur V, dans le cadre professionnel, permettent de présumer l'existence de violence au travail au sens d'une agression psychique dirigée contre un travailleur, présentant un certain degré objectif de gravité et susceptible d'avoir des conséquences sur sa santé mentale et physique.

4.
Conformément à la règle en matière de preuve, rappelée ci-dessus, il incombe à présent à monsieur E de prouver l'absence de violence au travail.

Monsieur E fait valoir qu'il a agi sous le coup de l'émotion et qu'il s'agit d'une maladresse de langage inappropriée. Ceci n'enlève rien au caractère intentionnel des injures ni à leur gravité.

Il indique, dans ses conclusions, qu'il regrette sincèrement ses propos. Ces regrets, fort tardifs et qui ne s'accompagnent pas d'excuses, ne remédient pas à l'atteinte portée publiquement à honneur de monsieur V

Enfin, monsieur E soutient qu'il agissait dans le cadre de son action syndicale. Or, la violence au travail, fût-elle exercée contre un membre de la ligne hiérarchique, est prohibée par la loi du 4 août 1996 et ne fait assurément pas partie des méthodes licites ni raisonnables de l'action syndicale.

Monsieur E n'établit dès lors pas, par ces explications, l'absence de violence au travail.

5.
Par application de la règle de preuve prévue par la loi, en présence de faits qui permettent de présumer l'existence de violence au travail et vu l'absence de preuve qu'il n'y a pas eu de violence au travail, la cour constate que les faits du 20 et du 28 avril 2020 sont constitutifs de violence au travail, exercée par monsieur E contre monsieur V.

En revanche, la cour ne qualifie pas ces faits de harcèlement moral. Le harcèlement suppose, en effet, un ensemble de conduites qui se produisent pendant un certain temps. Même si deux faits sont établis en l'espèce, la cour estime, compte tenu du contexte, qu'il

n'est pas satisfait à cette condition. Il s'agit, à son estime, d'un seul et même fait sous deux manifestations à une semaine d'intervalle.

6.
Ce fait étant susceptible de récidive, la cour ordonne à monsieur E de s'abstenir, à l'avenir, d'injures à l'égard de monsieur V .

5. Les demandes dirigées contre VACHE BLEUE

La cour ne constate pas de faits de violence ni de harcèlement au travail dans le chef de VACHE BLEUE.
La cour constate des manquements de VACHE BLEUE à ses obligations en matière de prévention et de protection et ordonne des mesures.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

5.1. Quant aux faits de violence et de harcèlement au travail reprochés à VACHE BLEUE

Il s'agit des faits n° 3 à 5 visés par monsieur V dans le dispositif de ses conclusions :

- injonctions paradoxales et contradictoires de la direction de la SA VACHE BLEUE vis-à-vis de M. V concernant le licenciement de M. Z. et agressions verbales à la réunion du 9.05.2020 en l'absence de la moindre réaction des dirigeants de SA FRIGO WAY ;
- décision de la SA VACHE BLEUE d'encourager le non-respect de la ligne hiérarchique vis-à-vis des chauffeurs et le non-respect des prérogatives de M. V ;
- nouvelle organisation.

Les deux premiers faits reprochés à VACHE BLEUE (faits n° 3 et 4) sont formellement contestés par VACHE BLEUE. Monsieur V n'en fournit aucune preuve, se fondant exclusivement sur des lettres de son conseil qui ont été contredites et contestées de manière circonstanciée par le conseil de VACHE BLEUE. Les faits invoqués ne sont dès lors pas prouvés.

Le grief relatif à la « nouvelle organisation » vise deux faits survenus lors de sa brève reprise du travail les 15 et 16 mars 2021. Le 15 mars 2021, à la date d'expiration du certificat en cours, monsieur V a repris le travail sans avoir averti VACHE BLEUE au préalable, alors qu'il était absent depuis plus de trois mois.

Premièrement, monsieur V allègue qu'il lui aurait été imposé, à cette occasion, de travailler en collaboration étroite avec monsieur E qui

occupait son bureau. VACHE BLEUE le conteste, expliquant que monsieur E avait remplacé monsieur V. pour la gestion des chauffeurs pendant son absence et qu'il est actuellement affecté à un autre poste. Dans ces circonstances et compte tenu de ce que monsieur V n'avait pas prévenu VACHE BLEUE de sa reprise du travail, son remplacement par monsieur E durant son absence pour organiser les tournées des chauffeurs ne constitue pas, seul ni associé à d'autres faits, un acte abusif.

Deuxièmement, monsieur V soutient qu'un horaire de nuit, débutant à 3 heures du matin, lui a été imposé sans possibilité de discussion, alors qu'il travaillait depuis 4 ans à partir de 6 heures du matin. VACHE BLEUE le conteste.

Les pièces déposées par VACHE BLEUE montrent que sur les 4 dernières années, monsieur V. a travaillé de nuit (à partir de minuit et demi) jusqu'au 22 mai 2020 et est passé à un régime de 4 journées de travail de jour (à partir de 6 heures) et 1 de nuit (le jeudi, à partir de minuit) à partir du 25 mai 2020, ce qui contredit son affirmation selon laquelle il travaillait de jour depuis 4 ans. Il n'a travaillé selon un horaire de jour, 4 fois par semaine, que durant les 6 derniers mois précédant son incapacité de travail.

Le contrat de travail de monsieur V. ne fixe pas d'horaire. Au vu des pièces qui lui sont soumises, qui établissent qu'au cours des 4 dernières années (la situation n'est pas connue pour les années antérieures), monsieur V. a travaillé de nuit à temps plein la grande majorité du temps (durant 3 ans ½) et à raison d'un jour par semaine les 6 derniers mois, le caractère fautif ou abusif de l'attribution d'un horaire partiellement de nuit, débutant à 3 heures du matin, lors de la reprise du travail n'est pas établi, que ce fait soit considéré isolément ou en combinaison avec d'autres.

Les trois faits sur lesquels monsieur V se base pour reprocher des actes de violence et/ou harcèlement moral à VACHE BLEUE ne sont donc pas établis (2 premiers faits) ou ne sont pas abusifs (nouvelle organisation). L'existence de violence ou de harcèlement au travail par VACHE BLEUE ne peut donc pas être présumée.

Quant aux faits commis par monsieur E , VACHE BLEUE n'y a pas participé, de sorte qu'elle ne peut être considérée comme coauteur de la violence commise par monsieur E

L'absence de réaction de VACHE BLEUE à ces faits de violence sera examinée ci-après.

5.2. Quant aux mesures à prendre par VACHE BLEUE

Comme cela a été rappelé ci-dessus, des mesures peuvent être ordonnées à l'employeur même lorsque celui-ci n'est pas l'auteur des faits de violence ou de harcèlement au travail.

En l'espèce, cela est d'autant plus nécessaire que VACHE BLEUE a manqué, jusqu'à présent, à ses obligations en matière de prévention et de protection contre les risques psychosociaux au travail. En effet :

- VACHE BLEUE n'a pas mis sur pied un système dynamique de gestion des risques (article I.2-2 du Code du bien-être au travail), c'est-à-dire concrètement procédé à une analyse des risques et établi un plan de prévention annuel et quinquennal (articles I.2-6 et suivants du Code du bien-être au travail).

Les pièces présentées par VACHE BLEUE comme un plan global de prévention ne contiennent pas une ligne concernant les risques psychosociaux au travail, alors même que
  - le système dynamique de gestion des risques doit porter, notamment, sur les aspects psychosociaux du travail (article I.2-2, 3°, du Code),
  - dès février 2011, le conseiller en prévention spécialisé en matière de bien-être psychosocial avait (dans un rapport concernant une autre affaire, dont il sera question ci-après) rappelé à VACHE BLEUE son obligation légale de procéder à une analyse des risques psychosociaux.

- VACHE BLEUE n'a pas pris de mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement au travail peuvent être prévenus, alors que l'article 32*quater* de la loi du 4 août 1996 le lui impose et que des précédents ont existé au sein de l'entreprise.

- Toujours en contrariété avec l'article 32*quater* de la loi, VACHE BLEUE n'a pris aucune mesure lorsque monsieur V a porté à sa connaissance les actes de violence dont il a été victime du fait de monsieur E

La cour note la persistance de VACHE BLEUE à négliger ses devoirs dans ce domaine. Ainsi, suite à une plainte formelle (selon la terminologie de l'époque) déposée fin 2010 par un travailleur à l'encontre de monsieur V I, le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail a déposé un rapport en février 2011, par lequel il constatait, dans le chef de monsieur V cette fois, « *des manifestations surtout liées à de la discrimination raciale, une atteinte à la dignité et à des accusations infondées souvent reportées sur la personne [du plaignant], ce qui relève d'une situation de harcèlement moral au travail.* » Le conseiller en prévention spécialisé a préconisé une série de mesures individuelles et collectives, mais le dossier ne porte aucune trace d'une suite quelconque donnée par VACHE BLEUE à ce rapport.

De même, pour ce qui concerne les faits qui nous occupent à présent, VACHE BLEUE a refusé de prendre une quelconque mesure pour prévenir et remédier aux faits de violence commis à l'encontre de monsieur V. par monsieur E . Or, ce n'est pas interférer dans l'exercice du mandat syndical que de s'opposer à ce qu'un délégué syndical injurie publiquement, dans les conditions décrites ci-dessus, un autre membre du personnel.

Il y a dès lors lieu d'ordonner des mesures sur la base de l'article 32*decies*, § 3, de la loi du 4 août 1996.

Parmi les mesures demandées par monsieur V. la cour du travail estime les mesures suivantes adéquates :

- Réaliser une analyse des risques et établir un plan de prévention global quinquennal et un plan d'action annuel conformément aux dispositions du Code du bien-être au travail.

- Collaborer à la mission d'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail chargé d'analyser la situation de travail spécifique de monsieur V et de proposer des mesures collectives et individuelles appropriées dans le but d'éliminer le danger, de limiter les dommages et de prévenir toute répétition.

  Conformément aux articles 32/2, § 2, 32*sexies* et 32*nonies* de la loi du 4 août 1996, c'est à monsieur V. et non à VACHE BLEUE, qu'il incombe de saisir ce conseiller en prévention spécialisé d'une demande d'intervention psychosociale formelle. Il ressort du dossier[10] que les procédures lui permettant de demander cette intervention existent au sein de VACHE BLEUE.

  L'avis du conseiller en prévention doit être remis dans les trois mois de l'acceptation de la demande, en vertu de l'article I.3-24 du Code du bien-être au travail.

- Examiner toutes les possibilités de reprise du travail de monsieur V en tenant compte, dans la mesure du possible, des recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail. La cour considère toutefois que compte tenu de sa fonction, il n'est ni praticable, ni souhaitable d'interdire tout contact direct et indirect entre monsieur V membre de la ligne hiérarchique, et la délégation syndicale.

Il sera fait droit à la demande de monsieur V dans ces limites.

[10] Pièce 21 de monsieur V

Il n'y a pas lieu d'assortir ces mesures d'une astreinte, aucun élément du dossier n'indiquant que VACHE BLEUE risque de se soustraire à ses obligations, une fois celles-ci fixées par la cour.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels principal et incident recevables ;

Déclare l'appel incident de VACHE BLEUE (quant à la suspension de la procédure) non fondé et l'en déboute ;

Déclare l'appel principal fondé ; met à néant l'ordonnance attaquée, sauf en ce qu'elle a déclaré la requête originaire recevable ;

Statuant à nouveau :

Sur les demandes dirigées contre monsieur E

Constate les faits de violence au travail commis par monsieur E contre monsieur V le 20 et le 28 avril 2020 ;

Ordonne à monsieur E de s'abstenir, à l'avenir, d'injurier monsieur V ;

Sur les demandes dirigées contre VACHE BLEUE :

Ordonne à VACHE BLEUE de prendre immédiatement les mesures de prévention et de protection suivantes :

- **Réaliser une analyse des risques et établir un plan de prévention global quinquennal et un plan d'action annuel conformément aux dispositions du Code du bien-être au travail.**
- **Collaborer à la mission d'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail chargé d'analyser la situation de travail spécifique de monsieur V et de proposer des mesures collectives et**

individuelles appropriées dans le but d'éliminer le danger, de limiter les dommages et de prévenir toute répétition.

- Examiner toutes les possibilités de reprise du travail de monsieur V. en tenant compte, dans la mesure du possible, des recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail à l'exclusion, aussi longtemps que monsieur V. exerce sa fonction actuelle, de l'interdiction de tout contact direct et indirect entre monsieur V. et la délégation syndicale ;

Sur les dépens :

Condamne monsieur E. et VACHE BLEUE à payer à monsieur V. les dépens des deux instances, liquidés par monsieur V. à ce jour à 1.440 euros par instance à titre d'indemnité de procédure, soit au total 2.880 euros.

Met à charge de monsieur E. et VACHE BLEUE la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 22 euros.

Ainsi arrêté par :

, présidente de chambre,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de greffière

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 12 juillet 2022, où étaient présents :

, présidente de chambre,

greffière