



Numéro du répertoire <b>2022 / 2901</b>	
Date du prononcé <b>22 décembre 2022</b>	
Numéro du rôle <b>2021/AB/535</b>	
Décision dont appel <b>19/1042/A</b>	

### Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

## Arrêt

COVER 01-00003053268-0001-0020-01-01-1



**DROIT DU TRAVAIL - violence et harcèlement moral ou sexuel au travail**  
**Arrêt contradictoire**  
**Définitif**

Le **RESEAU D'ENERGIES DE WAVRE SRL**, BCE 0644.638.937, dont le siège est établi à 1301 BIERGES, rue Provincial 265, (ci-après : « **le REW** »)  
partie appelante au principal,  
représenté par Maître

contre

1. Le **CENTRE INTERFEDERAL POUR L'EGALITE DES CHANCES**, (ci-après : « **UNIA** ») BCE 0548.895.779, dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, rue Royale 138,  
partie intimée,  
représenté par Maître

2. Monsieur A

partie intimée,  
représenté par Madame

3. Monsieur I

partie intimée,  
représenté par Madame

4. Monsieur S

partie intimée,  
représenté par Madame



en présence de

Monsieur, D  
Partie appelante sur incident,  
ayant comparu personnellement, assisté par Maître

★

★ ★

### **I. INDICATIONS DE PROCÉDURE**

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
  - le jugement, rendu entre parties le 20 avril 2021 par le tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre, 2<sup>ème</sup> chambre (R.G.: 19/1042/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
  - la requête de la partie appelante au principal, déposée le 8 juillet 2021 au greffe de la cour ;
  - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 7 octobre 2021 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
  - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 748 du Code judiciaire en date du 3 juin 2022 fixant un nouveau calendrier procédural et une nouvelle date de plaidoiries,
  - les dernières conclusions (de synthèse) des parties ;
  - les dossiers des parties.
3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 15 décembre 2022.

Les débats ont été clos.

La cause a, ensuite, été prise en délibéré.



## II. ANTECEDENTS

4. Les faits utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit :

Le 1<sup>er</sup> février 2003, Monsieur D a été engagé en qualité d'attaché spécifique (ingénieur industriel) par la Régie de l'Electricité de Wavre, régie communale qui assure la distribution d'électricité au sein de la ville de Wavre.

Le 21 novembre 2005, Monsieur AI est entré au service de l'administration communale de Wavre, en vertu d'un contrat de travail.

Le 16 novembre 2009, Monsieur L a été engagé, en vertu d'un contrat de travail, par l'administration communale de Wavre.

Le 16 décembre 2009, Monsieur S a conclu un contrat de travail avec l'administration communale de Wavre.

Messieurs A, L et S exerçaient des fonctions d'électricien au sein de la Régie de l'Electricité.

Le 1er janvier 2016, les travailleurs de la régie sont repris, dans le cadre d'un transfert conventionnel d'entreprises, par le RESEAU D'ENERGIE DE WAVRE (en abrégé « REW »).

Monsieur I E a dirigé le service technique du REW. Messieurs A L et S étaient sous son autorité hiérarchique.

Le 29 novembre 2017, Monsieur R I, magasinier au REW depuis 2008, a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle, du chef de harcèlement, à l'égard de Monsieur DI. Il se plaignait du non-respect des recommandations du médecin du travail lors d'une reprise en novembre 2016 et déclarait subir de la part de Monsieur D, des propos négatifs et discriminatoires au sujet de son état de santé, de ses incapacités et de son aspect physique.

Le service externe de prévention et de protection au travail, MENSURA, a accepté la demande le 21 décembre 2017. Son avis fut adressé au REW le 20 février 2018. Selon ce rapport, Monsieur D estimait que Monsieur F était incompetent dans sa fonction, et avait des attentes élevées en manière telle qu'il pouvait s'emporter sous le coup de l'énervement, si ses valeurs n'étaient pas respectées. Des recommandations furent émises par MENSURA, qui relevait le caractère inapproprié des réactions de Monsieur D, le manque de rigueur de la structure de management et l'existence de commentaires qui s'apparentent à des jugements de



valeur. MENSURA mentionnait également pouvoir « *comprendre la fatigue et l'usure qui s'installent chez un responsable quand on doit faire face à des problèmes récurrents vis-à-vis de certains travailleurs.* »<sup>1</sup>

Le 13 décembre 2017, Monsieur A a introduit une demande d'intervention psychosociale auprès de MENSURA. Il dirigeait sa plainte contre Monsieur D, en raison de remarques déplacées et désobligeantes : allusions à son poids, à son état de santé et à sa couleur de peau. Le 9 mars 2018, MENSURA a fait les mêmes recommandations que lors du premier rapport, soulignant l'existence de remarques pouvant être vécues comme des jugements de valeurs et des dénigrements. MENSURA a mentionné, à nouveau, pouvoir « *comprendre qu'il soit difficile de gérer certains collaborateurs.* »

Monsieur A, en incapacité de travail par la suite, n'a jamais repris le travail au sein du REW.

En août 2018, six travailleurs (Messieurs A, S, L, R, DE et T) ont contacté UNIA pour signaler des comportements indésirables de la part de Monsieur D. Le 11 octobre 2018, UNIA a contacté la direction du REW en détaillant les faits dénoncés : tenue de propos dénigrants sur la base de l'origine et de la conviction religieuse des ouvriers, tenue de propos liés à une caractéristique physique, et de propos méprisants en cas d'incapacité de travail (liés à l'état de santé et/ou au handicap) et mépris des recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail. Un rappel fut adressé le 24 octobre 2018.

Le 26 octobre 2018, Monsieur T a démissionné.

Le 5 novembre 2018, le conseil d'administration du REW a décidé de confier à MENSURA une analyse de risques spécifique et la rédaction d'un avis sur les mesures à adopter.

Une réunion s'est tenue le 27 novembre 2018 en présence de représentants des délégations syndicales, d'UNIA et du REW.

Le même 27 novembre 2018, Monsieur A fut licencié pour motif grave.

Après la réunion du 27 novembre 2018, le REW a pris les mesures suivantes : un accompagnement psychologique, un parcours de réintégration pour les travailleurs en incapacité et une nouvelle enquête de MENSURA pour faire la lumière sur les faits. Un P.V. de la réunion fut adressé par UNIA au REW le 3 décembre 2018.

<sup>1</sup> Depuis lors, Monsieur R, en incapacité de travail, n'a jamais repris le travail au REW.



Par une lettre du 17 décembre 2018 adressée à UNIA, le REW refusa de faire droit à la demande d'écarter, à ce moment, Monsieur I D

MENSURA rendit un rapport le 22 février 2019. Le conseiller en prévention-aspects psychosociaux conclut notamment que:

- « dans les conditions de travail décrites actuellement, et grâce à ses efforts pour mieux maîtriser ses réactions, le responsable opérationnel n'est ni un danger en soi ni un risque psychosocial »,
- « l'analyse des risques s'oriente donc vers des problématiques individuelles liées aux six collaborateurs qui ont déposé plainte »,
- et, évoquant des témoignages de collaborateurs du REW, « les facteurs de risques psychosociaux s'observent au niveau des plaignants eux-mêmes ».

Un extrait de ce rapport fut communiqué par le REW à UNIA, le 7 mars 2019.

Le 1<sup>er</sup> avril 2019, Monsieur S a démissionné.

Le 6 novembre 2019, Monsieur R fut licencié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le 3 décembre 2019, le REW mit un terme définitif aux relations de travail avec Monsieur DE<sup>2</sup>, moyennant notamment le paiement d'un solde de préavis<sup>3</sup>.

Par une requête du 17 décembre 2019, UNIA, Monsieur A Monsieur L et Monsieur SI introduisirent une action en cessation devant le tribunal du travail du Brabant wallon – division Wavre (v. points 5 et 6 ci-après).

Le 12 mai 2020, le conseil d'administration du REW prononça deux sanctions disciplinaires contre Monsieur I DI à savoir deux avertissements écrits, pour le non-respect des mesures COVID et l'envoi de courriels «haineux/racistes/xénophobes».

Le 10 septembre 2020, Monsieur D fut licencié pour motif grave.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Monsieur DE avait été licencié par le REW le 5 décembre 2017, moyennant un préavis à prester.

<sup>3</sup> Dans le cadre d'une convention de transaction conclue à cette occasion, Monsieur DE renonça à la procédure d'intervention psychosociale formelle initiée en décembre 2017.

<sup>4</sup> Le motif invoqué consistait, notamment, dans le fait d'avoir commenté publiquement une parution du Vlaams Belang



Monsieur ..... D' est, depuis le 15 mars 2021, employé dans une société de sous-traitance d'un distributeur d'électricité (IGRETEC).

Le 25 janvier 2022, Monsieur D et Monsieur S ont eu une discussion sur un chantier alors qu'ils travaillaient pour des sociétés différentes. Ils y ont essentiellement évoqué le litige qui les oppose, le rôle de divers protagonistes et les conséquences des agissements de ceux-ci<sup>5</sup>.

Le 13 mars 2022, Monsieur D adressa un e-mail à Monsieur S . Il attribuait notamment à ce dernier des propos contraires aux témoignages faits auprès de MENSURA et d'UNIA, et faisait également état de ce que Monsieur A aurait été arrêté pour des faits de viol en 2001-2002. Il joignait à ce sujet un article de 2002 extrait du site internet du journal « la DH ».

Le 14 mars 2022, Monsieur S affirma à ses représentants syndicaux que ses propos avaient été déformés par Monsieur D

Le 17 mars 2022, Monsieur D se présenta au domicile de Monsieur S et eut avec lui une conversation (qu'il aurait enregistrée à son insu). Par un e-mail du 17 mars 2022, Monsieur S informa Monsieur D qu'il contestait les propos lui attribués par ce dernier.

Le 18 mars 2022, Monsieur C adressa un courriel à Monsieur S , lui attribuant à nouveau certains propos qui contredisaient ses déclarations précédentes auprès d'UNIA et MENSURA.

Le 23 mars 2022, Monsieur S reçut un courrier anonyme à son domicile. Ce courriel était adressé à « Madame S ». L'auteur met en garde sa destinataire, et ses quatre filles, en affirmant que Monsieur « A » a été condamné « pour les viols de six femmes sous la menace d'une arme blanche ». L'article internet du journal « la DH » est joint au courrier.

Le 31 mai 2022, Monsieur L et le REW ont mis fin à leur relation de travail d'un commun accord.

5. UNIA, Monsieur A Monsieur L et Monsieur S ont demandé, devant le premier juge :

- Avant dire droit sur le fondement du surplus de la demande,

1.) Qu'il autorise Unia à établir les faits suivants par la voie d'une enquête :

<sup>5</sup> Pièce II.18 du dossier de Monsieur D'





c. La liste des travailleurs entendus dans le cadre des entretiens organisés dans le cadre de la mission précitée.

7) Qu'il réserve à statuer sur le surplus de la demande ainsi que sur les dépens entre les parties D et R.E.W.

- Au fond :

1) Qu'il constate les faits de harcèlement relayés par UNIA auprès de REW, concernant Messieurs R S A ; L et DÈ.

2) Qu'il ordonne à Monsieur D la cessation desdits faits, c'est-à-dire lui ordonne de cesser de tenir les propos relevés, de faire des remarques sur les périodes de maladie et de préjudicier les travailleurs de retour d'incapacité, notamment quant aux demandes de congé ;

3) Qu'il condamne les parties défenderesses aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

6. Par le jugement déféré, prononcé le 20 avril 2021, le tribunal :

*« Statuant contradictoirement,*

*Reçoit les demandes, avant-dire droit ordonne les mesures d'instruction suivantes :*

❖ *A la demande d'UNIA et de Monsieur A Monsieur L et Monsieur S ordonne la production des documents suivants :*

➤ *Dans le chef de la Ville de Wavre*

- *Le listing DIMONA de la régie d'électricité ou un document similaire indiquant les identités des travailleurs en service, en ce compris leur numéro de registre national du 1er novembre 2005 jusqu'à la date du transfert convention de ce service au REW ;*
- *Les organigrammes de la régie d'électricité reprenant la composition du personnel et de la ligne hiérarchique du 1er novembre 2005 au 31 décembre 2005*

➤ *Dans le chef du REW*

- *Le listing DIMONA ou un document similaire indiquant les identités des travailleurs en service, en ce compris leur numéro de registre national depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 jusqu'au 31 décembre 2020 ;*
  - *Les organigrammes successifs du service technique et de l'entreprise dans sa totalité depuis le 1er janvier 2016 jusqu'au 31 décembre 2019 ;*

➤ *Dans le chef de MENSURA*

- *La lettre de mission adressée à MENSURA en décembre 2018 (mission qui a*



*abouti au rapport du 19 février 2019) ;*

- *Toutes les communications écrites intervenues – dans le cadre de la mission demandée par REW à MENSURA suite au courrier d’UNIA du 11 octobre 2018 – entre la direction de REW (et/ou son personnel) et le service externe et/ou le conseiller en prévention-aspects psychosociaux en charge de la mission ;*
- *La liste des travailleurs entendus dans le cadre des entretiens organisés dans le cadre de la mission précitée ;*

❖ *D’office, par le tribunal :*

➤ *Dans le chef de MENSURA :*

- *La liste des témoins entendus dans le cadre de la demande d’intervention psychosociale formelle de Monsieur R et les témoignages de ceux-ci (ref MENSURA Psy-2017-01094) ;*
- *La liste des témoins entendus dans le cadre de la demande d’intervention psychosociale formelle de Monsieur A et les témoignages de ceux-ci (ref MENSURA Psy-2017-010836) ;*
- *Les témoignages des travailleurs entendus dans le cadre de l’intervention psychosociale confiée, en novembre/décembre 2018, à MENSURA (ref MENSURA Psy-2018-019818) ;*
- *Un document reprenant le domicile de la conseillère en prévention aspects psychosociaux et son numéro de registre national ;*
- *En cas de refus de production, totale ou partielle par MENSURA, une note exposant le fondement juridique du refus ;*

➤ *Dans le chef de REW :*

- *Les bilans sociaux de 2016 à 2020 ;*
- *Le plan global de prévention antérieur à celui du 21 octobre 2019 ;*
- *Les plans d’action annuels 2016, 2017, 2018 et 2019 ;*
- *L’analyse de risque visée à l’article I, 3-1 du Code de bien-être.*

*Ordonne une réouverture des débats afin d’examiner les documents produits et la nécessité d’ordonner d’autres mesures d’instruction (...) »*

### **III. LES DEMANDES EN APPEL**

7. Le REW demande à la cour :

- de réformer le jugement dont appel en ce qu’il a fait droit aux demandes d’UNIA et des travailleurs, et en ce qu’il a ordonné la production de documents supplémentaires ;



- de déclarer irrecevables ou à tout le moins non fondées les demandes originales formulées par les parties intimées dans leur requête du 9 décembre 2019 ainsi que dans leurs écrits de procédure ultérieurs ;
- de condamner les parties intimées solidairement aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.

Monsieur . D \_\_\_\_\_ a formé, dans ses premières conclusions, un appel incident, demandant à la cour :

- de déclarer l'appel incident recevable et fondé ;
- de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a fait droit aux demandes d'UNIA et des travailleurs et en ce qu'il a ordonné la production de documents supplémentaires ;
- de déclarer irrecevables ou à tout le moins non fondées les demandes originales formulées par les parties intimées dans leur requête du 17 décembre 2019 ainsi que dans leurs écrits de procédure ultérieurs ;
- de condamner les parties intimées solidairement aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure;

Monsieur D \_\_\_\_\_ demande, à titre subsidiaire, de l'autoriser à rapporter par toutes voies de droit, témoignages y compris, la preuve des faits ci-après :

1. « Monsieur . A \_\_\_\_\_ a dit à plusieurs reprises 'J'aurai la peau de Monsieur D \_\_\_\_\_' »

*Il s'appelait lui-même constamment « le noir » ou « le nègre » et il s'en est toujours amusé.*

*Ces phrases typiques étaient « Tu as déjà vu un noir travailler ici ? On ne fait pas travailler un petit noir ». Il appelle les membres de l'équipe « le blanc » et on l'appelle « le noir ». Il n'a jamais manifesté que cela le gênait sinon, les collègues auraient arrêté et lui aurait dû arrêter de traiter les autres de « blancs ».*

*Il racontait des blagues grossières, vulgaires, à connotation sexuelle, jugées souvent déplacées : il interpelle des femmes sur la rue (« baisse la vitre, je veux lui parler, je la baiserais bien, ... ») ou discute avec des clientes avec des intentions d'ordre sexuel.*

2. En ce qui concerne Monsieur S \_\_\_\_\_ personne dans l'équipe n'était au courant de ce que son épouse avait fait une fausse couche.

Monsieur D \_\_\_\_\_ n'a jamais parlé religion au bureau et n'a jamais porté de signes religieux.

Monsieur Si \_\_\_\_\_ faisait ses prières sur un carton dans les vestiaires et ses binômes devaient attendre qu'il ait fini pour se mettre au travail.

3. En ce qui concerne Monsieur DE \_\_\_\_\_ Monsieur Di \_\_\_\_\_ n'a jamais tenu des propos du type « . \_\_\_\_\_ ne peut pas faire son travail correctement parce qu'il est trop gros ». C'est plutôt Monsieur DE \_\_\_\_\_ qui disait ne pas pouvoir monter sur une échelle car il faisait plus de 130 kg.

*Or, une partie importante du réseau basse tension et éclairage public est aérien, de même que toutes les décorations de festivité dont il avait la responsabilité.*



Monsieur DE racontait à ses collègues qu'il ferait tout pour que Monsieur D soit licencié et ce, dans l'intérêt de tous.

Monsieur DE a eu beaucoup de problèmes d'ordre privé et de santé. Avant son opération, il se plaignait lui-même de son poids : il ne voulait plus monter sur une échelle. Comme il s'en plaignait, certains lui ont conseillé d'aller voir un médecin, mais sans intention de lui nuire.

Lui-même disait des injures et des grossièretés.

Il dormait dans son camion et s'autorisait à rentrer chez lui quand il avait un problème familial et ce, sans demander l'autorisation à sa hiérarchie.

4. En ce qui concerne Monsieur F, le surnom de « quasimodo » ne lui a pas été donné par Monsieur D mais sans doute par Monsieur LE ou Monsieur LA ou encore par un ancien collègue parti à la pension.

À l'époque, Monsieur R. était parfaitement au courant de ce surnom et ne s'en est jamais plaint.

En arrivant au sommet de l'escalier de la REW, Monsieur R. était hors d'haleine et Monsieur D lui a conseillé d'arrêter de fumer, ce à quoi il a répondu « ça n'a rien à voir ».

Suite à cette réponse, Monsieur D a effectivement utilisé le terme « total modo », ce qui signifiait que cette réponse était totalement absurde.

Ce terme a donc été utilisé dans un certain contexte et il n'avait donc rien d'harcelant ni de discriminant ni d'injurieux et, d'ailleurs, Monsieur R. en rigolait lui-même.

Monsieur R. se surnommait lui-même « quasimodo » en prenant la posture pour jouer avec sa collègue à la « Belle et Bête » l'appelant « Esméralda ».

Personne ne l'a jamais appelé le « morse ».

Par contre, Monsieur R. rigolait de sa bouche, du fait qu'il n'avait plus de dents; il s'amusait à retirer son dentier et à en jouer.

Monsieur R. était gai, il racontait souvent des blagues, parfois douteuses à caractère raciste ou homosexuel (« c'est pour Yvette », l'a-t-on déjà entendu dire, en parlant d'un collègue à orientation homosexuelle). »

UNIA, Messieurs A L et S  
demandent à la cour :

à titre principal :

- o de confirmer le jugement *a quo* en ce qu'il a déclaré l'action recevable, qu'il a retenu le harcèlement moral (sur pied de la présomption non renversée), en ce qu'il a, pour statuer sur le segment de la demande portant sur l'injonction de cessation qui a été réservée, ordonné les mesures d'instruction sollicitées par les demandeurs originaires, intimés, à savoir la production des documents détaillés au point 4.2.1 du jugement et repris à son dispositif sous « à la demande d'UNIA et de Monsieur A, Monsieur L et Monsieur S » et en ce qu'il a réservé à statuer pour le surplus ;
- o de renvoyer la cause au premier juge en application de l'article 1068, alinéa 2, du Code judiciaire ;
- o de condamner les parties appelantes aux dépens de l'instance d'appel ;



à titre subsidiaire :

- de confirmer le jugement *a quo* en ce qu'il a déclaré les demandes recevables et en ce qu'il a ordonné les mesures d'instruction sollicitées par les demandeurs originaires, intimés, à savoir la production des documents détaillés au point 4.2.1 du jugement et repris à son dispositif sous « à la demande d'UNIA et de Monsieur Al..., Monsieur L... et Monsieur S... » ;
- avant dire droit sur le fondement de la demande, d'autoriser les parties à établir les faits suivants par la voie d'une enquête (art. 915 et suiv. C.J.) :

« 1. Monsieur D... appelait régulièrement Monsieur A... « le noir » et a tenu des propos du type de « il est fainéant. C'est normal les noirs ne sont pas faits pour travailler ».

2. Monsieur Di... a tenu des propos du type « Si... est un musulman radicalisé. L'islam est une religion d'attardés » et « sa femme a sorti sa poubelle trop tôt. Super. Ça fera un bougnoul de moins à payer plus tard ».

3. Monsieur D... faisait référence au poids de Monsieur DE... s'en moquait et a tenu des propos du type « ... ne peut pas faire son travail correctement parce qu'il est trop gros », « ... le gros fainéant, il ne connaît pas son travail, il est maladroit, il est gros, cela l'empêche de faire son travail ».

4. Monsieur Di... utilisait, concernant Monsieur R... le surnom de « casimodo » et « totalmodo » ou encore « le morse ».

5. Monsieur Di... considérait les absences pour maladie comme des congés (vacances) ou comme une marque de fainéantise. Il refusait des congés au motif d'une incapacité de travail qui précède la demande.

- de fixer le jour de l'enquête au plus tôt quatre semaines après l'échéance du délai imparti pour le dépôt des documents visés au jugement ;
- de réserver à statuer pour le surplus de la demande ainsi que sur les dépens des deux instances.

#### **IV. LA DECISION DE LA COUR**

##### **La recevabilité de l'appel**

8. Introduit dans les formes et délais légaux, l'appel est recevable.

##### **Quant à l'écartement de pièces**

9. En vertu de l'article 740 du Code judiciaire, les pièces « non communiqués au plus tard en même temps que les conclusions (...) sont écartés d'office des débats ».



Il apparaît que les pièces inventoriées sous les numéros 15 et 16 de la sous-farde II du dossier de Monsieur D ont été communiquées par un courrier de son conseil du 14 novembre 2022, alors que le dernier délai pour le dépôt de ses conclusions (de synthèse) qui lui était imparti en vertu de l'ordonnance rendue sur pied de l'article 748 du Code judiciaire, était fixé à la date du 15 juillet 2022.

Ces deux pièces sont en conséquence écartées d'office des débats.

### L'examen de la contestation

10. L'action en cessation est celle par laquelle un individu et/ou un groupement préjudicié (ou risquant de l'être) par un acte déterminé, peut demander au président du tribunal, statuant comme en référé<sup>6</sup>, d'enjoindre à l'auteur de l'acte d'y mettre fin<sup>7</sup>.
11. Lorsque, comme en l'espèce, l'action met en cause un harcèlement (qui peut être une forme de discrimination), seules les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont applicables.<sup>8</sup>

L'action en cessation se fonde, dans cette hypothèse, sur l'article 32 *decies* §2 et/ou §3 de la loi du 4 août 1996, qui dispose que :

*« § 2. A la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32duodecies, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation à l'auteur dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés. L'action visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé.*

*(...)*

*§ 3. Des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la présente section et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.*

*Les mesures visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> ont notamment trait :*

*1° à l'application des mesures de prévention;*

*2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement*

<sup>6</sup> Le juge de la cessation statue au fond et sa décision est revêtue de l'autorité de la chose jugée ; par ailleurs, l'urgence est légalement présumée (v. notamment : V. PERTRY, S. GHISLAIN, S. VANTOMME, « Le racisme dans les relations de travail : défis dans la mise en pratique du dispositif fédéral anti-discrimination », Chr.D.S., 2015, p.317

<sup>7</sup> G.CLOSSET-MARCHAL et J.F. VAN DROOGHENBROECK, « L'action en cessation en matière de discrimination », in *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination*, Bruges, La Charte, 2008, p.363.

<sup>8</sup> Et ce, en vertu de l'article 6 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (v. également : l'article 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et l'article 6 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie).



*moral ou sexuel au travail. Ces mesures peuvent être provisoires ».*

12. L'action en cessation de harcèlement fondé sur l'article 32 *decies* §2 ou §3 vise à ce qu'il soit mis fin à une situation de « harcèlement au travail », c'est-à-dire survenant dans le cadre d'une relation de travail.

Les demandeurs originaires précisent avoir abandonné, devant le premier juge, la partie de leur demande originaire fondée sur l'article 32 *decies* §3 de loi du 4 août 1996, et ce, suite au licenciement avec effet immédiat de Monsieur D

13. Les actions en cessation consistent à agir en justice dans le but de faire constater un acte litigieux, et de faire cesser cet acte.

Telle est la limite de cette action, qui ne peut pas se muer en une « *consultation de légalité préventive* ».<sup>9</sup>

14. Les demandes ayant un autre objet que la cessation ne sont, en règle<sup>10</sup>, pas de la compétence du juge de la cessation.

Si une telle action vise, comme en l'espèce, à entendre ordonner la cessation d'un harcèlement, le constat d'un harcèlement est le préalable à toute injonction, mais ne se justifie qu'au regard de la finalité de l'action : si une telle injonction ne peut plus être ordonnée, « *l'examen du harcèlement allégué ne repose sur aucune nécessité et relève en réalité (...) de la consultation de légalité préventive* »<sup>11</sup>.

Le juge de la cessation ne peut donc pas constater l'existence d'un harcèlement, sans en ordonner la cessation<sup>12</sup>. Une telle demande est irrecevable, car elle n'a pas, dans ce cadre, d'incidence concrète sur la situation des parties<sup>13</sup>.

15. Conformément à l'article 17 du Code judiciaire :

*« L'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité et intérêt pour la former.*

*L'action d'une personne morale, visant à protéger des droits de l'homme ou des libertés fondamentales reconnus dans la Constitution et dans les instruments internationaux qui lient la Belgique, est également recevable aux conditions suivantes:*

*1° l'objet social de la personne morale est d'une nature particulière, distincte de la poursuite de l'intérêt général;*

<sup>9</sup> V. notamment : F. BOUQUELLE et A.FRY « Les actions en cessation en droit social », in *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, Anthémis, 2012, p. 34.

<sup>10</sup> Sauf les exceptions prévues par la loi. L'article 32 *decies* de la loi du 4 août 1996 ne prévoit pas d'exception à ce principe.

<sup>11</sup> V. en ce sens notamment : C.T. Liège, div. Namur, 6<sup>e</sup> ch., 26 janvier 2016, R.G. 2015/CN/2.

<sup>12</sup> Cass., 17 juin 2005, R.G. : C.04.0274.N/4, [www.juportal.be](http://www.juportal.be) ; C.T. Bruxelles, 1<sup>ère</sup> ch., 6 octobre 2017, R.G. : 2016/AB/642

<sup>13</sup> C.T. Bruxelles, 2<sup>e</sup> ch., 6 mars 2014, R.G. : 2012/CB/15



- 2° la personne morale poursuit cet objet social de manière durable et effective;
- 3° la personne morale agit en justice dans le cadre de cet objet social, en vue d'assurer la défense d'un intérêt en rapport avec cet objet;
- 4° seul un intérêt collectif est poursuivi par la personne morale à travers son action. »

L'article 18 du même Code dispose que :

*« L'intérêt doit être né et actuel.  
L'action peut être admise lorsqu'elle a été intentée, même à titre déclaratoire, en vue de prévenir la violation d'un droit gravement menacé ».*

L'objet de la demande est actuellement défini comme étant *« le résultat factuel que le demandeur recherche par sa demande »*<sup>14</sup>.

L'intérêt (qui est généralement défini comme l'avantage que le demandeur espère retirer de sa demande<sup>15</sup>) est apprécié au moment de l'introduction de la demande. Il doit toutefois subsister au cours de toute l'instance. S'il disparaît au cours de l'instance, le juge est tenu de constater que la demande est devenue sans objet<sup>16</sup>.

16. Compte tenu de la nature de l'action en cessation, celle-ci est dépourvue d'objet, si l'acte dont la cessation est demandée a été définitivement accompli<sup>17</sup>.

Cependant, suivant une jurisprudence de la Cour de cassation en matière de pratiques de commerce, lorsque *« le juge des cessations constate qu'un certain acte constitue une infraction aux pratiques honnêtes du commerce sans interdire ensuite l'acte en tant que tel, cet acte étant entièrement réalisé par l'écoulement du temps »*, il peut néanmoins *« ordonne(r) la cessation des pratiques illicites qui en sont à la base, afin d'en éviter la répétition »*<sup>18</sup>. Ces pratiques correspondent à un comportement qui est étalé dans le temps.<sup>19</sup>

L'action en cessation peut avoir pour objet d'entendre ordonner la cessation d'un acte ou d'une pratique qui a pris fin, s'il subsiste un risque de récidive.<sup>20</sup> La Cour de cassation

<sup>14</sup> Cass. 14 décembre 2017, R.G. C.16.0296.N, R.C.J.B. 2020/1, p.9

<sup>15</sup> Ch. VAN REEPINGHEN, « Rapport sur la réforme judiciaire », Doc. parl., Sénat, 1963-1964, n° 60, p. 23.

<sup>16</sup> Cass., 29 mai 2015, Arr. Cass. 2015, liv. 5, 1436, concl. VANDEWAL, C.

<sup>17</sup> C.T. Bruxelles, 2<sup>e</sup> ch., 2 mars 2020, R.G. 2019/AB/597, citant : Cass., 4 septembre 1969, www.cass.be.

<sup>18</sup> Cass., 17 juin 2005, R.G. n° C.04.0274.N, www.cass.be; il est important de relever que cet arrêt a été rendu en matière de pratiques de commerce, la législation en la matière permettant d'ordonner la cessation de pratiques qui n'ont pas encore commencé (v. à ce sujet G.CLOSSET-MARCHAL et J.F. VAN DROOGHENBROECK, « L'action en cessation en matière de discrimination », *op.cit.*, p.373).

<sup>19</sup> F. BOUQUELLE, « L'action en cessation de discrimination en droit social » in *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, Anthémis, 2022, p.50.

<sup>20</sup> F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », *op.cit.* p. 32 ; C. DALCQ et S. UHLIG, « Vers et pour une théorie générale du « comme en référé » : le point sur les questions transversales de



expose que « la constatation que l'acte illicite a 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 »<sup>21</sup>.

Tel peut être le cas, notamment, lorsqu'un employeur pourrait réitérer une pratique discriminatoire à l'égard d'autres travailleurs.<sup>22</sup>

17. Compte tenu du licenciement de Monsieur D avec effet immédiat le 10 septembre 2020, l'objet de la demande d'injonction de cessation d'actes de harcèlement de la part de ce dernier à l'encontre de travailleurs de la REW, avait disparu au moment où le premier juge a statué.

La rupture unilatérale du contrat de travail étant définitive (et Monsieur D ayant, en outre, été licencié pour motif grave), le risque que Monsieur D soit à nouveau occupé par la REW n'existait pas, ni, partant, le risque de réitération ou de récurrence de sa part, des actes allégués de harcèlement au travail.

Ce risque de réitération ou de récurrence est d'autant plus inexistant en l'espèce que l'ensemble des travailleurs, demandeurs originaires, ne sont plus liés par un contrat de travail à la REW (ni, d'ailleurs, les autres travailleurs identifiés par les parties intimées comme ayant été également victimes des actes allégués de harcèlement au travail de la part de Monsieur D ).

Le fait que Monsieur D travaille pour un autre employeur ne suffit pas à justifier d'un intérêt dans le chef des travailleurs (demandeurs originaires), puisque ceux-ci ne sont pas occupés par ledit employeur.

La seule crainte de ce que ces personnes soient, le cas échéant, amenées à se rencontrer, éventuellement pour des motifs professionnels (ou autres), ne peut pas constituer un risque de récurrence, les demandeurs originaires n'étant plus les subordonnés de Monsieur D , ni même des collègues de travail de ce dernier.

---

compétence et de procédure », *Les actions en cessation*, éd. J.-F. VAN DROOGHENBROECK, série CUP, Bruxelles, Larcier, 2006, p. 32 ; S. et J.-F. VAN DROOGHENBROECK, « L'action en cessation de discriminations », *ibidem*, p. 325 et s., n° 61 ;

<sup>21</sup> Cass., 25 juin 2015, R.G. C.14.0395.F., [www.juportal.be](http://www.juportal.be). Cet arrêt a également été rendu en matière de pratiques de commerce.

<sup>22</sup> À titre d'exemples, il a été ainsi interdit à un employeur de réitérer une pratique consistant dans le retrait anticipé de la désignation d'une travailleuse pour l'exercice de fonctions supérieures, décidé en raison de son congé syndical, ce qui constituait une mesure discriminatoire fondée sur la conviction syndicale (C.T. Bruxelles, 2<sup>e</sup> ch., 2 mars 2020, *op.cit.*) ; il a été ordonné à un employeur de cesser une politique d'embauche discriminatoire (C.T. Bruxelles, (réf.), 28 août 2009, R.G. n° 292, cité in V. PERTRY, S. GHISLAIN, S. VANTOMME, « Le racisme dans les relations de travail : défis dans la mise en pratique du dispositif fédéral anti-discrimination », *op.cit.*, p.319).



Par ailleurs, au vu des pièces qui lui sont soumises et auxquelles la cour peut avoir égard, il n'apparaît pas que, lorsque l'un des demandeurs originaires (Monsieur S ) et Monsieur D se sont rencontrés (postérieurement au jugement<sup>23</sup>) ou lors de leurs échanges d'e-mails qui ont suivi, un quelconque acte susceptible d'être qualifié de harcèlement au travail eût été posé<sup>24</sup>.

De plus, le nouvel employeur de Monsieur D atteste de ce que ce dernier « n'exerce aucune autorité sur un quelconque membre du personnel »<sup>25</sup> dans le cadre de sa nouvelle fonction, ce qui permet d'écartier également le risque d'un éventuel acte de harcèlement vis-à-vis de subordonnés, dans ces circonstances.

18. Aucune injonction de cessation ne pouvant plus être ordonnée, la cour n'a pas à constater l'existence d'un harcèlement, une telle reconnaissance ne se concevant, dans le cadre de la présente procédure, que comme un préalable à une telle injonction.

En conséquence, les parties demanderesses originaires ne peuvent pas justifier, dans ces circonstances, d'un intérêt dans le cadre de la présente action, qu'il soit matériel ou moral, à ce qu'un harcèlement soit reconnu.

19. La cour estime que l'intérêt individuel à agir des travailleurs (demandeurs originaires) ou d'UNIA (en faveur de ces travailleurs) n'est, par conséquent, pas établi.

20. Le fait que Monsieur D soit (jusqu'à sa pension) susceptible de travailler (et de côtoyer ou de diriger des travailleurs) ne suffit pas à justifier d'un intérêt collectif dans le chef d'UNIA, dans le cadre de la présente action en cessation. Si UNIA peut agir en l'absence de victimes connues, il n'en découle pas un intérêt à agir en l'absence du moindre fait (de harcèlement) connu.

Il s'agit d'une crainte tout-à-fait hypothétique (qui serait fonction d'une série d'éléments tout aussi éventuels), et non d'un risque objectif de réitération des actes allégués dans le chef de Monsieur D

<sup>23</sup> Le 25 janvier 2022 et le 13 mars 2022.

<sup>24</sup> Les deux protagonistes s'étant borné à évoquer la présente procédure et les faits allégués dans le cadre de celle-ci, ainsi que d'autres éléments relatifs au passé de Monsieur A. Même si cette démarche avait un caractère maladroit et insistant, celle-ci n'est pas pour autant constitutive de la réitération d'actes précédemment dénoncés au titre de harcèlement moral.

<sup>25</sup> Cette attestation de son actuel employeur précise en outre que : « son entente avec sa hiérarchie, ses collègues et les sous-traitants est excellente. Aucun fait de harcèlement ou de discrimination ne pourrait être décelé dans son comportement. Bien au contraire (...) » - Pièce III.2. du dossier de Monsieur D



Toute mesure, dans ces circonstances, s'apparenterait à une forme de recommandation générale et abstraite, qui ne correspond pas à l'office du juge (ni, *a fortiori*, à l'office du juge de la cessation).

21. Les actes illicites allégués par les parties demandereses originaires ayant pris fin avant la décision du premier juge et le risque de réitération de ces actes étant exclu, l'objet de la demande originaire en cessation a disparu<sup>26</sup>, en manière telle que celle-ci est non fondée.

Aucune des mesures d'instruction ne se justifie, puisque lesdites mesures porteraient sur l'existence (ou non) d'un harcèlement au sujet duquel la cour de céans, en raison de la disparition de l'objet de la demande en cessation, ne peut pas se prononcer.

22. Les appels de REW et de Monsieur DI sont, dans cette mesure, fondés.
23. Les demandeurs originaires sont les parties succombantes et doivent, en vertu de l'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire, supporter les dépens, lesquels sont liquidés par les parties représentées par un avocat, au montant de base de l'indemnité de procédure pour les affaires non évaluables en argent, soit le montant de 1.440 € en première instance et le montant<sup>27</sup> de 1.800 € en appel.

**PAR CES MOTIFS,  
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit les appels recevables;

Dit les appels fondés et réforme le jugement, dans la mesure ci-après :

Dit les demandes originaires non fondées, à défaut d'objet et/ou d'intérêt ;

En déboute UNIA, Messieurs AI, L et S.

Délaisse à UNIA, Messieurs A, L et S leurs propres dépens et les condamne à payer les dépens de première instance et d'appel de la SRL RESEAU D'ENERGIE DE WAVRE et de Monsieur DI, liquidés par chacun, à titre d'indemnités de procédure, à 1.440 € (en première instance) et à 1.800 € (en appel), ainsi que la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 €.

<sup>26</sup> Et avait déjà disparu avant que le premier juge ne statue.

<sup>27</sup> Indexé au 1<sup>er</sup> novembre 2022.



