



Expédition

Numéro du répertoire 2023/
Date du prononcé 20 juin 2023
Numéro du rôle 2020/AB/67
Décision dont appel 16/2382/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

Quatrième chambre

Arrêt

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

Monsieur B. B.,

Appelant au principal, intimé sur incident,
Comparaissant par Maître

contre

Monsieur B. D.,

Intimé au principal, appelant sur incident,
Comparaissant en personne, 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 25 avril 2019 par le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, 1^{ère} chambre, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de la partie appelante, déposée le 24 janvier 2020 au greffe de la cour;
 - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 4 mars 2020 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
 - les conclusions (de synthèse) des parties ;
 - les dossiers des parties.
3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 4 avril 2023.

Les débats ont été clos.

Monsieur _____, avocat général, a indiqué qu'il souhaitait déposer un avis écrit.

La cour a fixé la date du dépôt de cet avis écrit au 25 avril 2023 et a fixé le délai de répliques au 9 mai 2023.

Monsieur _____ a déposé un avis écrit le 10 mai 2023, auquel étaient jointes des pièces nouvelles¹.

Monsieur B. D. y a répliqué par conclusions déposées le 24 mai 2023.

La cause a, ensuite, été prise en délibéré.

I. ANTECEDENTS

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

- Monsieur B. D. et Monsieur B. B. sont tous deux agents pénitentiaires; ils étaient occupés au sein de la prison d'Ittre.
- Durant les mois de novembre et de décembre 2014, des grèves ont eu lieu.

Monsieur B. D. n'y a pas participé.

- Le jeudi 16 avril 2015, Monsieur B. D. déposa une plainte auprès de la zone de Police « Ouest Brabant wallon – antenne de Ittre » à l'encontre de Monsieur B. B..

Monsieur B. D. déclara à cette occasion notamment que :

« Le 12.12.2014 vers 08h45, en quittant la prison, j'ai pris mon véhicule sur le parking de cet établissement et je me suis dirigé vers le piquet de grève. (...) en arrivant sur le piquet, j'ai constaté que je ne pouvais plus avancer car une barrière Nadar empêchait la sortie des véhicules. Je suis sorti pour retirer cette barrière. En sortant, j'ai remarqué la présence de B. B. Bernard, je me suis adressé à lui en lui disant que c'était [pas] sympa d'agir de la sorte à l'égard des collègues qui ne faisaient que travailler. Il m'a répondu directement c'est toi qui n'est pas sympa avec ce que tu fais. Je lui ai rétorqué qu'il ne connaissait pas ma situation et qu'il devait me laisser tranquille. J'ai

¹ Ces pièces doivent être écartées des débats, en application de l'article 771 du Code judiciaire, lequel dispose que, sans préjudice de l'application des articles 767 et 772 du même Code, il ne peut être déposé, après la clôture des débats, aucune pièce et que celles-ci seront, le cas échéant, rejetées du délibéré. Comme l'a rappelé la cour de céans, autrement composée, « l'article 771 du Code judiciaire prohibe le dépôt de pièces nouvelles après la clôture des débats, sans distinguer si ces pièces sont déposées par une partie ou par le ministère public. L'article 771 s'applique ainsi également au ministère public, en l'absence de précision contraire dans le texte » (C.T. Bruxelles, 8^e ch, 1^{er} juin 2023, RG 2020/AB/167).

reçu des insultes de toute part. il s'est adressé à Martine en lui disant toi grosse salope tu vas bouger ton gros cul de ta bagnole sale pute. Je me suis adressé à B. B. en lui disant pourquoi il faisait ça et qu'il devait la laisser passer. Il m'a dit que je n'avais pas à lui dire ce qu'il avait à faire, il faisait ce qu'il voulait et il m'emmerdait en m'insultant sale connard et fils de pute. Toutes ces déclarations se sont faites en même temps que je bougeais la barrière Nadar (...) ».

Monsieur B. D. précise que cette plainte pénale a été classée sans suite.

- Monsieur B. D. expose qu'à partir du mois de décembre 2014, ses horaires de travail furent, à sa demande, modifiés afin qu'il n'entre plus en contact avec Monsieur B. B..
- Le 20 mars 2015, Monsieur B. B. participa à « l'appel » visant à organiser les équipes de l'après-midi et décida de ne pas affecter Monsieur B. D. au « CC1 » (Centre de demandes informatisé, pour la gestion de l'ouverture et fermeture des portes intérieures de la prison), alors qu'il était « titulaire »² pour cette fonction, mais de l'affecter à la « surveillance préau ».

Monsieur B. D. se sentit mal, se rendit à l'infirmerie, où furent constatés une tension et un rythme cardiaque anormalement élevés ; il fit ensuite un malaise dans les bureaux de la directrice de la prison, après quoi il rentra chez lui.

- A partir du 20 mars 2015, Monsieur B. D. fut en incapacité de travail.
- Le 27 avril 2015, Monsieur B. D. compléta une déclaration d'accident du travail. Il précise que l'événement survenu le 12 décembre 2014 a été reconnu comme accident sur le chemin du travail, ayant entraîné une incapacité permanente partielle de 5 %³.
- Le 24 juin 2015, Monsieur B. D. introduisit également une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence et de harcèlement au travail à l'encontre de Monsieur B. B. (et de Monsieur R. également agent pénitentiaire) auprès du conseiller en prévention.

Les conseillers en prévention aspects psychosociaux ont rendu leur rapport le 7 mars 2016.

Ce rapport ne se prononce pas sur l'incident du 12 décembre 2014 estimant que

² Selon les explications des parties, les agents étaient, à l'époque des faits, classés par ordre de priorité dans des listes quant à leur affectation à un poste donné.

³ Ce qui aurait été décidé par un jugement du tribunal du travail du Hainaut, division Tournai, du 26 mars 2021 (non déposé).

« dans un contexte de grève, les agents grévistes ne sont pas sous l'autorité de l'employeur », mais relève cependant que « ces évènements semblent à l'origine de tensions quotidiennes », dont un « élément-clé » est « le jugement porté sur les absences des collègues et leur présence lors de périodes de grève ».

Dans le rapport tel qu'il a été transmis à Monsieur B. D., les conseillers en prévention aspects psychosociaux précisent, à l'égard de l'évènement du 20 mars 2015, ce qui suit : *« nous soupçonnons que le non-respect du poste de titulaire du demandeur par B. B. soit empreint d'arbitraire et ne serait pas uniquement motivé par des raisons de service ».*

Le rapport des conseillers en prévention a cependant été modifié, par un courrier du 14 avril 2016 adressé à Monsieur B. D., et précise dorénavant, sur ce dernier point, que : *« la décision du changement d'affectation de B. D. par B. B. est motivée par des raisons de service, ce qui est confirmé par la ligne hiérarchique ».*

- A partir du mois de septembre 2017, il fut indiqué à Monsieur B. D. qu'il reprendrait le travail à la prison de Leuze-en-Hainaut, et non à Ittre.
5. Monsieur B. D. a introduit la procédure judiciaire par une requête déposée au greffe du tribunal du travail du Brabant wallon le 5 avril 2016.

Il demandait au tribunal de condamner Monsieur B. B. à lui payer :

- 15.381,66 € nets provisionnels, à majorer des intérêts légaux ;
 - 15.381,66 € nets provisionnels, à majorer des intérêts légaux ;
 - Les dépens de l'instance.
6. Par un premier jugement, prononcé le 1^{er} septembre 2016, par défaut à l'égard de Monsieur B. B., le tribunal condamna ce dernier au paiement de la somme provisionnelle de 15.381,66 € à majorer des intérêts légaux et de la somme nette de 15.381,66 €, à majorer des intérêts légaux, ainsi qu'aux dépens de l'instance liquidés à 1.200 € à titre d'indemnité de procédure.
7. Par citation en opposition du 14 novembre 2016, Monsieur B. B. a demandé au tribunal de mettre à néant ce jugement et, en conséquence, de dire pour droit que la demande était non fondée, et de condamner Monsieur B. D. aux dépens de l'instance.
8. Par le jugement déféré, prononcé le 25 avril 2019, le tribunal :

« Statuant contradictoirement sur pied de l'article 747 du code judiciaire :

- *DIT l'opposition recevable mais partiellement fondée.*

- *CONFIRME le jugement prononcé le 1/9/2016 et CONDAMNE dès lors, Monsieur B. B. à verser à Monsieur B. D., la somme nette de 15.368.16€ à titre d'indemnité forfaitaire pour acte de violence au sens de la loi du 4/8/1996, outre les intérêts au taux légal à dater du 5/4/2016, date de la requête, jusqu'à parfait paiement.*
- *MET à néant le jugement prononcé le 1/9/2016 en ce qu'il a condamné Monsieur B. B. à payer à Monsieur B. D., une somme provisionnelle nette de 15.381,66€, à titre d'indemnité forfaitaire en application de la loi du 10/5/2007 tendant lutter contre certaines formes de discrimination.*
- *COMPENSE d'office les dépens».*

II. LES DEMANDES EN APPEL

9. Monsieur B. B. demande à la cour de réformer le jugement prononcé le 25 avril 2019, de dire pour droit que la demande originaire de Monsieur B. D. est recevable mais non fondée en ce qu'il sollicite sa condamnation au paiement d'une somme de 15.386,16 € à titre d'indemnité forfaitaire pour acte de violence au travail au sens de la loi du 4 août 1996, et de l'en débouter.

A titre subsidiaire et avant dire droit, Monsieur B. B. demande à la cour de l'autoriser à rapporter la preuve par toutes voies de droit, du fait suivant : « *en date du 12.12.2014, vers 8h40, à l'occasion du mouvement de grève que connaissait la prison d'Ittre, au niveau du piquet et du barrage filtrant, Monsieur B. B. n'a pas proféré de graves insultes à l'encontre de Monsieur B. D.* », et en ce cas, de réserver à statuer pour le surplus.

Monsieur B. D. demande à la cour de dire l'appel principal non fondé, et de confirmer le jugement du 25 avril 2019 en ce qu'il a confirmé le jugement prononcé le 1^{er} septembre 2016 et dès lors condamné Monsieur B. B. à lui verser à la somme nette de 15.368,16 € à titre d'indemnité forfaitaire pour acte de violence au sens de la loi du 4 août 1996, outre les intérêts au taux légal à dater du 5 avril 2016.

Monsieur B. D. a, par ses premières conclusions d'appel, formé un appel incident en ce que le jugement *a quo* n'a pas confirmé la condamnation de Monsieur B. B. à lui payer une somme provisionnelle nette de 15.381,66 € à titre d'indemnité forfaitaire en application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Il demande à la cour, en conséquence, de condamner Monsieur B. B. au paiement de la somme nette de 15.368,16 € pour discrimination sur base des convictions syndicales, à majorer des intérêts compensatoires depuis le 12 décembre 2014, puis des intérêts judiciaires.

Monsieur B. D. demande à la cour de condamner Monsieur B. B. aux dépens des deux instances, y compris les indemnités de procédure, liquidées à 2.600 € par instance.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.A. La recevabilité des appels

10. Le jugement dont appel a été signifié le 27 décembre 2019

Le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire a été respecté, la requête d'appel ayant été déposée le 24 janvier 2020

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel principal sont par ailleurs remplies.

Il en est de même de l'appel incident, introduit conformément à l'article 1054 du Code judiciaire.

Les appels sont recevables.

III.B. L'examen de la contestation

Quant à l'indemnité forfaitaire pour acte de violence au sens de la loi du 4 août 1996

11. Les employeurs et les travailleurs⁴, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence au travail⁵. La « violence au travail » est définie, à l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, comme suit :

⁴ Ainsi que d'autres personnes assimilées, visées à l'article 2, § 1^{er} de la loi, à savoir :

« 1° aux travailleurs :

a) les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne (...);

b) les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans l'établissement de formation;

c) les personnes liées par un contrat d'apprentissage;

d) les stagiaires;

e) les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement;

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1° ».

⁵ Article 32 bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

« chaque situation de fait où un travailleur⁶ (...), est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ».

En vertu de l'article 32 *decies* § 1/1 de la loi du 4 août 1996, toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts, en réparation du préjudice matériel et moral causé par une violence au travail, à l'encontre de l'auteur des faits.

La victime peut réclamer, soit des dommages et intérêts correspondant au dommage réellement subi (mais à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage), soit un montant forfaitaire, lequel s'élève en principe à 3 mois de rémunération, mais est porté à 6 mois de rémunération dans certaines hypothèses, dont celle où l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime.

L'article 32 *undecies* de la même loi organise un partage de la charge de la preuve comme suit :

« 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 ».

12. Monsieur B. D. invoque un fait de violence au travail, qu'il impute à Monsieur B. B., à savoir de s'être fait insulter par ce dernier⁷, devant témoins, le 12 décembre 2014 vers 8h45, ce qui constitue une agression psychique.

Il appartient, en premier lieu, à Monsieur B. D. d'établir que le fait qu'il épingle entre dans le champ d'application de la loi du 4 août 1996, plus particulièrement que ce fait est susceptible de constituer une violence au travail au sens légal du terme.

Tant la définition de la violence au travail, que l'interdiction de la commettre se réfèrent, explicitement, à une violence commise *« lors de l'exécution du travail »*.

Cette notion du cours de l'exécution du travail ne se confond ni avec celle de « lieu de travail », ni avec celle de « chemin du travail » (au sens de la législation sur les accidents du travail)⁸. Aucune disposition de la loi du 4 août 1996 en matière de violence au travail, ne contient une telle extension de son champ d'application⁹.

⁶ Ou toute autre personne assimilée, à laquelle s'applique la loi.

⁷ Monsieur B. B. aurait proféré à son encontre les insultes suivantes : *« connard »* et *« fils de pute »*.

⁸ Le chemin du travail étant le trajet normal que le travailleur doit parcourir pour se rendre de sa résidence au lieu de l'exécution du travail, et inversement (article 8§1^{er} de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, auquel renvoie l'article 2 de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant

Le fait que les protagonistes se seraient trouvés, au moment du fait, sur la propriété de l'employeur ou en dehors de celle-ci, tout comme le fait que ce lieu fut la seule voie d'accès ou de sortie de la prison, sont, dès lors, sans incidence en l'espèce.

Or, le fait invoqué par Monsieur B. D. se situe à un moment où :

- Monsieur B. B. était en incapacité de travail et participait à la grève devant la prison d'Ittre ;
- Monsieur B. D. avait terminé son travail, était au volant de son véhicule et quittait le parking de la prison.

Aucun des deux protagonistes n'exécutait un travail au moment du fait invoqué : celui-ci (à le supposer établi) ne s'est donc pas déroulé « lors de l'exécution du travail » et n'entre, par conséquent, pas dans le champ d'application de la loi du 4 août 1996.

Le fait allégué ne pouvant pas être considéré comme « une violence au travail » au sens légal du terme, la demande originaire de Monsieur B. D. ayant pour objet le paiement d'une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération sur pied de l'article 32 decies §1/1 de la loi du 4 août 1996 est non fondée.

13. L'appel principal est, à cet égard, fondé.

Quant à l'indemnité forfaitaire pour discrimination fondée sur la « conviction syndicale »

14. Monsieur B. D. estime, par ailleurs, avoir été victime d'une discrimination fondée sur sa « conviction syndicale », au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, dans la mesure où :

- Son choix de ne pas participer à la grève, à la fin de l'année 2014, manifesterait sa conviction syndicale ;

des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public).

⁹ Les travaux préparatoires auxquels se réfère Monsieur B. D. ne permettent pas une interprétation inconciliable avec les termes, clairs, du texte légal.

- Il a subi des insultes le 12 décembre 2014 en raison de ce qu'il ne participait pas à la grève ;
- Le 20 mars 2015, son affectation, par Monsieur B. B., au poste de surveillance du préau (ou « loggia ») plutôt qu'au « CC1 » était une mesure de représailles inspirée par son absence de participation à la grève en 2014.

15. Il ne peut être question d'exclure l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination sur pied de l'article 6 de celle-ci¹⁰, puisque Monsieur B. D. ne fonde pas sa réclamation (d'une indemnité forfaitaire sur pied de l'article 18§2, 2° de la loi du 10 mai 2007), sur un harcèlement, mais (en partie) sur une violence, qui est un concept distinct du harcèlement, non expressément visé par l'exclusion prévue à l'article 6 de la loi du 10 mai 2007.

Le moyen invoqué à cet égard par Monsieur B. B. ne peut donc pas être retenu.

16. Par contre, il y a lieu de rappeler que le critère protégé de « conviction syndicale » recouvre l'affiliation ou l'appartenance à un syndicat, ainsi que les activités syndicales¹¹.

Une « absence de conviction syndicale », telle que revendiquée ici par Monsieur B. D., n'apparaît pas comme l'un des critères protégés légalement.

Monsieur B. D. ne peut donc pas, dans ces circonstances, fonder de réclamation sur pied de la loi du 10 mai 2007 précitée.

A titre surabondant, l'absence de participation à une grève n'exprime pas, nécessairement, une conviction syndicale, fut elle « négative » : une personne non affiliée à un syndicat peut décider de faire grève et, inversement, une personne affiliée à un syndicat peut ne pas y participer. En outre, l'absence de participation à une grève peut être motivée, pour un travailleur non affilié à un syndicat, par des raisons financières et non par une (absence de) conviction syndicale.¹²

¹⁰ Selon l'article 6 de la loi du 10 mai 2007 : « *Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1er, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée* ».

¹¹ V. en ce sens l'arrêt de la Cour constitutionnelle n°64/2009 du 2 avril 2009, à l'origine de l'ajout (par l'article 107 de la loi 30 décembre 2009 contenant des dispositions diverses) du critère de « conviction syndicale » à la liste fermée des critères protégés contenus dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

¹² Monsieur B. D., en indiquant dans la note qu'il a lui-même rédigée et qu'il dépose en pièce 10 de son dossier « (...) je suis dans une très mauvaise situation et n'étant pas syndiqué, il n'est pas question que je fasse grève (...) » semble d'ailleurs se référer à sa situation financière, l'absence d'affiliation à une organisation syndicale signifiant qu'il ne serait ni rémunéré ni indemnisé par qui que ce soit s'il participait à la grève.

17. En toute hypothèse, la cour relève que :

- Monsieur B. D. n'établit que les insultes qu'il aurait subies le 12 décembre 2014 seraient susceptibles d'entrer dans le champ d'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, dès lors qu'il ne s'agit ni de conditions pour l'accès à l'emploi (article 5§2, 1° de la loi), ni de dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et de rémunération (article 5§2, 2° de la loi¹³), ni encore de dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail (article 5§2, 3° de la loi).
- Indépendamment du ressenti personnel de Monsieur B. D., il n'apparaît pas que son affectation à la surveillance du préau plutôt qu'au « CC1 », le 20 mars 2015, eût constitué un traitement moins favorable que celui réservé à ses collègues, dans une situation comparable ; à supposer que cette affectation soit, en tant que telle, moins agréable, Monsieur B. D. n'établit pas, et n'offre pas d'établir, que ses collègues également « titularisés » au sein du « CC1 », ne seraient jamais affectés à la surveillance du préau.
- Par ailleurs, rien ne démontre que l'affectation à la surveillance du préau le 20 mars 2015 ait un lien avec l'incident du 12 décembre 2014, et ce, d'autant moins que dans le cadre de la correction apportée à son rapport par le conseiller en prévention aspects psychosociaux, il est indiqué que cette mesure était en réalité « *motivée par des raisons de service, ce qui est confirmé par la ligne hiérarchique* ».

18. Compte tenu des éléments qui précèdent, Monsieur B. D. n'a pas droit, à charge de Monsieur B. B., à l'indemnité forfaitaire pour discrimination, prévue par l'article 18§2, 2° de la loi du 10 mai 2007.

L'appel incident est non fondé.

Quant aux dépens

¹³ Ce qui vise notamment une série d'hypothèses mentionnées par la loi, étrangères au fait de violence allégué, à savoir, selon cette disposition légale, notamment :

« - les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats de stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposés à un indépendant;

- l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;
- l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur ou par le commettant à l'indépendant du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement; (...)

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 juin 2023, où étaient présents :

, conseiller,

, greffier