

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division de CHARLEROI
ORDONNANCE

Prononcée en audience publique de la Chambre siégeant comme en référé

En cause de : **Monsieur Vincent L**

Partie demanderesse comparissant en personne, assistée de
Maître M.Fr. LECOMTE, avocat à 6000 Charleroi, rue de France,
8.

Contre : **Monsieur Jean-Michel B**

Partie défenderesse, comparissant par Maître CARLIER, Avocat,
loco Maître Albert HOTELET, Avocat à 6000 CHARLEROI, avenue
Général Michel, 3

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait,

Vu le dossier de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire – action en cessation en matière de harcèlement sur les lieux du travail déposée au greffe du tribunal de céans le 22 février 2016,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe les 4 mars 2016 et 18 mars 2016,
- les conclusions du demandeur déposées à l'audience du 25 mars 2016,
- les dossiers de pièces des parties,

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 25 mars 2016,

1. OBJET DE LA DEMANDE.

Par requête contradictoire déposée au greffe le 22 février 2016 et dirigée contre Mr Jean-Michel B, Monsieur Vincent L a sollicité, sur base de l'article 32 decies § 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail tel que modifié par les lois du 6 février 2007 et du 28 mars 2014, de :

- constater les faits de harcèlement moral au travail dont il se dit victime,
- ordonner leur cessation ainsi que la cessation de toute conduite abusive constitutive de violence ou harcèlement à son encontre,
- ordonner sa réintégration en son bureau initial du service informatique au 1^{er} étage ou à proximité dans le même bâtiment,
- condamner Mr B. à afficher l'ordonnance à intervenir, de manière visible pour les membres du personnel de la S.P.R.L. ELECTRONIC SERVICES CENTER à l'intérieur des locaux pendant un mois à dater de la notification de l'ordonnance à intervenir et ce, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard,
- mettre les frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, à charge de la partie défenderesse.

A titre subsidiaire, Mr L sollicite l'autorisation de prouver par toutes voies de droit, témoignages compris, deux faits cotés en conclusions ainsi que la comparution personnelle des parties.

Il demande enfin la condamnation du conseiller en prévention à produire le dossier qu'il a constitué le concernant tant dans sa phase informelle que formelle.

2. LES FAITS.

Le demandeur est entré au service de la S.P.R.L. ELECTRONIC SERVICES CENTER (en abrégé SPRL ESC) le 8 janvier 2007 en qualité d'employé informaticien dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein.

La société exploite un commerce d'électro-ménagers et fait partie d'un groupe de sociétés comprenant la S.A. E , S.P.R.L. B .BE et la S.P.R.L. B . TELECOM, toutes dirigées par le défendeur, Mr Jean-Michel B

Telles que décrites dans l'annexe jointe au contrat de travail, les fonctions du demandeur consistaient en la conception et l'entretien du site internet des sociétés, la modification et l'entretien du programme du SAV pour les différentes sociétés, les recherches d'infos produits sur internet, la conception et la réalisation des prix et autres tâches administratives, l'installation, la configuration, le dépannage d'ordinateur, l'assemblage multi-média, le suivi des services après vente, la mise à jour des sites internet, l'établissement des bons de transfert vers les magasins et le suivi des commandes.

Divers incidents ont opposé les parties à la présente cause en 2013, 2014 et 2015. Ils concernaient notamment la création d'un troisième site internet, la réduction des frais de déplacements, la gestion des PC de CORA, la création de nouvelles adresses mails pour les vendeurs, le dépôt par le demandeur d'une candidature pour la recherche d'un nouvel emploi sur le site MONSTER.BE, l'interdiction d'utiliser du matériel personnel sous peine de sanctions ainsi que le développement d'un programme pour tablettes.

Le demandeur a été absent pour cause d'incapacité de travail dûment justifiée par certificats médicaux du 17 juillet 2015 au 31 janvier 2016.

Le 23 juillet 2015, il a déclaré un accident de travail à la société AXA suite à une altercation ayant opposé l'un de ses collègues de travail, Mr P , à Mr B lequel l'aurait à nouveau disputé, altercation qui aurait rappelé au demandeur celle qu'il avait vécue dix jours auparavant et aurait entraîné en son chef un phénomène de décompensation avec incapacité de travail.

Début août 2015, le demandeur a entamé une procédure de plainte informelle pour violences et harcèlement au travail qui n'a pu aboutir à une solution amiable.

Le 27 janvier 2016, le demandeur a dès lors mis en œuvre une procédure de plainte formelle.

Le demandeur a repris le travail le 1^{er} février 2016 et soutient avoir été accueilli comme un chien, avoir été isolé dans un bureau situé au fond d'un couloir, être coupé de tous ses collègues, n'avoir aucun accès direct à l'atelier technique, n'avoir reçu aucun petit matériel de bureau, s'être vu confier un ordinateur différent de celui mis à sa disposition avant son incapacité de travail et ne contenant aucun des outils nécessaires, s'être entendu ordonner de réparer des imprimantes très sales, avoir été confiné à des tâches d'encodage, s'être vu interdire d'adresser la parole à ses collègues et imposer la signature sur le champ du nouveau règlement de travail,

Vu la persistance de ce comportement considéré comme harcelant dans le chef de Mr E , le demandeur a engagé le 22 février 2016 la présente procédure.

3. RECEVABILITÉ DE LA DEMANDE.

Dirigée contre celui qui exerce les fonctions et pouvoirs de l'employeur et dans les formes prescrites par l'article 32 decies de la loi du 4 août 1996, la demande est recevable.

4. FONDEMENT DE LA DEMANDE.

Aux termes de l'article 32 decies § 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, tel que modifié par la loi du 6 février 2007 et celle du 28 février 2014,

« A la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ... , le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés. »

Il est de jurisprudence habituelle de considérer que *« Par nature, l'ordre de cessation ne peut concerner que des faits en cours au moment où l'ordre est donné ou susceptibles de se reproduire par la suite »*

La première question qui se pose est de donc déterminer si des faits de harcèlement sont actuellement encore en cours, seuls ceux-ci étant susceptibles d'être interdits à l'avenir.

L'ensemble des incidents ou événements relevés par le demandeur qui se situent à une date ou une époque antérieure à sa reprise du travail le 1^{er} février 2016 ne répondent pas à cette condition. Ils révèlent peut-être un comportement qui aurait pu recevoir (ou recevra) la qualification de harcèlement dans le cadre de la plainte formelle menée par le demandeur en application de l'article 32 nonnies de la loi du 4 août 1996 (et actuellement suspendue), mais se rapportent à une situation définitivement et complètement révolue.

Il ne saurait donc être question d'en ordonner la cessation.

Resté la situation dénoncée par le demandeur entre la date de sa reprise du travail le 1^{er} février 2016 et le 17 février 2016, début d'une nouvelle incapacité de travail pour cause de maladie dont l'échéance prévue est fixée au 30 avril 2016.

Le demandeur se plaint essentiellement d'avoir subi depuis son retour au travail des modifications unilatérales de ses conditions de travail.

Il soutient en effet avoir été muté dans un bureau situé au fond d'un couloir, à proximité immédiate de celui de Mr B et d'être ainsi coupé de tous contacts avec ses collègues de travail. Il se plaint par ailleurs d'avoir reçu un matériel informatique différent de celui qu'il utilisait auparavant et privé des fonctions ou outils essentiels, d'être confiné dans des travaux simples (encodage) et d'être ainsi privé de tâches qu'il accomplissait habituellement.

Depuis le 5 février 2016, Mr B aurait placé une affichette interdisant le passage prévu, bloqué la porte permettant d'accéder au couloir passant devant son bureau et contraint ainsi le demandeur à suivre un trajet peu utilisé.

Mr B expose avoir conféré au demandeur l'un des plus beaux bureaux de l'entreprise, avec télévision, radio, lecteur cd, ..., lequel serait situé à plus de 25 mètres de son propre bureau et en serait séparé par six portes et trois couloirs, en sorte qu'il ne pourrait avoir un oeil en permanence sur lui, et avoir confié au demandeur des tâches faisant partie des attributions spécifiées en son contrat de travail.

Il ne fournit par contre aucune justification du transfert géographique opéré et du plus grand isolement du demandeur par rapport à ses collègues de travail, se bornant à indiquer que celui-ci conserve la possibilité de venir discuter avec eux et qu'il dispose d'une ligne téléphonique interne par laquelle il peut converser avec tous les membres du personnel occupés au siège de Gouy.

Est défini comme du harcèlement moral au travail par l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996, tel que complété par la loi du 28 février 2014, « *l'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.* »

Pour qu'il y ait harcèlement moral au travail, il faut donc :

- des conduites abusives : « *Le harcèlement, au sens des dispositions légales implique que des comportements puissent être objectivés qui manifestent des conduites abusives. A cet égard, l'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations* » (C.T. Bruxelles, 16 octobre 2003, réf. 260 et C.T. Bruxelles, 5 février 2004, réf. 266, accessibles sur Justel ; C. T. Bruxelles 2e ch., 19 août 2008, J.T. 2008, p. 586 ; Trib. trav. Bruxelles (cess.), 10 janvier 2008, J.T. 2008, p. 142).
- les conduites abusives doivent constituer un enchaînement de conduites abusives, similaires ou différentes, qui se produisent pendant un certain temps (nouvelle définition);
- elles doivent avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne qui en est l'objet ; il importe donc peu qu'elles soient volontaires ou involontaires;
- elles peuvent se manifester par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Il n'est guère aisé de distinguer une situation de harcèlement moral d'un simple conflit de personnes. Pour y parvenir, il faut pouvoir identifier les agissements répétés de harcèlement moral.

Parmi les manifestations de harcèlement moral, on rencontre les actes suivants :

- manifestations d'hostilité, d'agressivité ou de violence à l'encontre de la personne, qui peuvent être verbales, comportementales, voire physiques ;
- mise sous pression de la personne, sous forme, par exemple, de surveillance exagérée de son travail ;
- isolement de la personne : on ne lui parle plus ; on ne l'écoute pas lorsqu'elle parle ; on incite les autres à ne plus lui parler ;
- on discrédite le travail de la personne, on déconsidère sa valeur professionnelle; on se moque d'elle.

La personne harcelée ressent ainsi un très grand malaise, une peur, une incompréhension de ce qui lui arrive, l'impossibilité de discuter pour résoudre le problème. Des symptômes physiques et psychiques apparaissent : dépression, perte d'appétit, angoisses, maux de ventre, nausées, prise de médicaments ou d'alcool. La personne est déstabilisée, elle se sent enfermée dans la situation, incapable de se faire reconnaître comme victime; la situation débouche souvent sur le départ de la personne harcelée (C.T. Bruxelles, 2e ch., 19 août 2008, J.T. 2008, 586);

Suivant l'article 32undecies de la loi « *Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.* »

Cette disposition instaure donc un mécanisme de partage de la preuve et non un renversement de la charge de la preuve comme le soutient le demandeur (Cordier, la loi du 11 juin 2002, J.T.T. 2002, p. 392 ; T.T. Bruxelles, 10 janvier 2008, J.T. 2008, p. 142 ; C.T. Bruxelles, 19 août 2010, J.T. 2010, p. 586 ; Neven, Lambinet et Gilson, le partage du fardfeau de la preuve, R.D.S. 2013, p. 399).

Il appartient à la victime (en l'espèce le demandeur) d'établir des faits constitutifs d'un commencement de preuve des griefs qu'elle allègue. Une fois établis par le plaignant les faits qu'il impute au titre de harcèlement, c'est à la partie à laquelle ils sont imputés qu'il incombe de renverser, par la preuve contraire, le caractère de harcèlement moral qu'ils sont présumés revêtir.

En l'occurrence, le dossier de la partie demanderesse contient, concernant les faits récents et susceptibles d'être encore interrompus, les documents suivants :

- une copie de la déclaration du demandeur initiatrice de sa demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail dirigée contre Mr B (pièce n° 3 du dossier),
- le document dactylographié remis au demandeur le 1^{er} février 2016 afin de l'informer des nouveaux modes de communication mis en place par la société (pièce n° 2 du dossier),
- des échanges de mails datés des 5, 7, 8, 9, 10, 12, 15 et 16 février 2016 contenant les instructions de travail de Mr B et les réactions du demandeur (pièces n° 4 à 9 et 35 du dossier),
- un échange de mails concernant le non paiement de la rémunération de février 2016 et l'envoi des documents destinés à la mutuelle (pièces n°1, 2 et 3 du dossier complémentaire),
- des attestations manuscrites de témoins (pièces n° 10, 21 et 34 du dossier),
- des photos du bureau réservé au demandeur depuis le 1^{er} février 2016, de son ancien bureau et d'autres pièces, accompagnées d'un descriptif des lieux (pièces n° 33 du dossier),
- un certificat médical rédigé par le Dr E. ROOSEN le 19 février 2016 relatant les souffrances du demandeur et les soins et thérapies reçues au cours des derniers mois (pièce n°19 du dossier)

Ces documents apparaissent comme des commencements de preuve des griefs relatifs aux missions confiées au demandeur et au lieu où il doit exécuter celles-ci.

En réponse, le défendeur produit quelques attestations écrites de membres du personnel dont il ressort que le demandeur a continué à avoir des relations verbales avec ses collègues et a occupé un bureau considéré comme l'un des plus beaux de l'entreprise (pièces n° 17 à 21 du dossier du défendeur).

Malgré les considérations ou constatations contenues en ces documents et leur éventuelle conformité à la réalité, il reste qu'en l'absence de toute justification objective, le déplacement du demandeur en dehors des locaux et de l'environnement immédiat dans lesquels il avait exécuté jusqu'alors ses prestations de travail ainsi que son isolement de ses collègues directs apparaissent comme des mesures vexatoires ou abusives qui dépassent l'exercice normal de l'autorité de l'employeur et ne peuvent avoir pour conséquence qu'une fragilisation accrue du demandeur, pourtant déjà affecté, à tort ou à raison, sur le plan psychologique ou moral.

Force est en effet d'observer qu'après avoir connu une première période d'incapacité de travail de longue durée, soit du 17 juillet 2015 au 31 janvier 2016, le demandeur se trouve à nouveau en incapacité de travail continue depuis le 17 février 2016.

Les certificats médicaux, établis tant en juillet 2015 que suite à la tentative de reprise du travail, font état de décompensation physique et psychologique, de troubles cognitifs et du sommeil, de stress, d'état anxieux et dépressif liés aux conditions de travail (pièces n° 17 à 19 du dossier du demandeur).

Les conduites abusives dirigées contre le demandeur portent donc atteinte à son intégrité psychique et physique et créent un environnement intimidant, hostile, dégradant ou humiliant au travail à l'égard du demandeur.

Le transfert et l'isolement du demandeur heurtent par ailleurs les dispositions de l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996, lequel interdit à l'employeur de modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail du travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise qui l'occupe selon les procédures en vigueur, ce qui est le cas du demandeur, celui-ci ayant déposé une plainte formelle auprès du conseiller en prévention le 27 janvier 2016.

Les mesures sollicitées, à savoir faire cesser tout acte de harcèlement de la part de Mr B et prescrire l'affichage du présent jugement à l'intérieur de l'entreprise, sont donc justifiées.

PAR CES MOTIFS,

Nous, Philippe VAN DRIESSCHE, juge au tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, présidant la chambre siégeant comme en référé,

Statuant contradictoirement,

Recevons la demande,

La déclarons fondée dans la mesure ci-après précisée,

Constatons l'existence de faits de harcèlement à l'encontre de Monsieur Vincent L

Ordonnons à Monsieur Jean-Michel B de cesser toute conduite abusive constitutive de harcèlement moral à l'encontre de Monsieur Vincent L et lui ordonnons notamment de réintégrer celui-ci en son bureau initial situé au sein du service informatique et de lui confier des tâches et missions conformes à celles décrites en son contrat de travail et celles qu'il a exécutées jusqu'en juillet 2015,

Ordonnons à Mr Jean-Michel B d'afficher la présente ordonnance dans les locaux de l'entreprise sis à 6181, Gouy-lez-Piéton, rue du Moulin n° 2, à un endroit visible par l'ensemble du personnel, pendant quinze jours après le retour de Monsieur Vincent L au travail, aux frais de Mr B

Condamnons la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance non liquidés par la partie demanderesse ;

Ainsi jugé et prononcé en audience publique de la Chambre siégeant comme en référé du Tribunal du travail du Hainaut, Division Charleroi, le vendredi premier avril deux mille seize, où étaient présents :

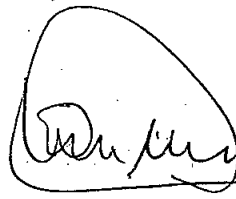
Mr Ph. VAN DRIESSCHE,

M. Ph.DAL

Juge au Tribunal du travail,
présidant la Chambre,
Greffier en chef



DAL



VAN DRIESSCHE