

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

ORDONNANCE

Loi du 4 août 1996 – Article 32 decies §§ 2 et 3

L'an deux mille seize, le vingt-et-un avril , devant Nous, D. MARECHAL, Président du Tribunal du Travail de Liège, assisté de E . FRAITURE, Greffier,

RG 16/5/C

En cause :

Partie requérante (le travailleur) :

Monsieur C, domicilié à(France), ;

Comparaissant personnellement et assisté de son conseil Maître Michel VANHOESTENBERGHE, avocat.

Première partie défenderesse (l'employeur) :

L'ASBL Comité Organisateur de l'Institut Saint- Pierre- et- Paul, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0409.939.420, dont le siège social est établi à 5620 FLORENNES, Rue des Récollets 7

Ayant comparu par son conseil Maître Dominique DRION, avocat ;

Seconde partie défenderesse :

Monsieur L, domicilié à

Ayant comparu par son conseil Maître Dominique DRION , avocat.

La procédure a lieu en langue française, conformément à la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

La citation en référé a été signifiée le 14/3/2016.

L'affaire a été introduite à l'audience du 17/3/2016 de la division de Dinant du tribunal du travail de Liège, et renvoyée au rôle en application de l'article 88§2 du Code judiciaire.

L'affaire étant et restant de la compétence du président du tribunal en application de l'article 2 du Règlement particulier du tribunal du travail de Liège, a été fixée à l'audience de référé du 29/3/2016, et remise à l'audience du 14/4/2016, à la demande des parties.

COMPETENCE D'ATTRIBUTION

Le président du tribunal du travail est compétent pour connaître de la cause en application de l'article 587 bis du code judiciaire¹.

OBJET DE LA DEMANDE

La partie requérante demande que les deux défendeurs soient condamnés ;

- à mettre fin avec effet immédiat à tout comportement constitutif de violence et de harcèlement moral au travail à son égard ;
- au titre de mesure destinée à mettre fin aux faits de harcèlement constatés , à organiser son accueil et sa prise en charge dans le cadre de sa reprise de travail en respectant strictement les recommandations répétées du médecin du travail-conseiller en prévention, le docteur BACHY, et dès lors en lui proposant un horaire de travail mi-temps, et en confiant son accueil et son accompagnement à un membre de l'institution mandaté à cette fin, choisi de commun accord, et acceptant la mission lui confiée, et en faisant en sorte que les contacts entre monsieur () et monsieur L () soient limités aux situations où il apparaîtraient strictement indispensables au bon fonctionnement de l'institution.

THESES DES PARTIES

La partie requérante ne dépose pas de conclusions, mais une note d'audience et un dossier de pièces.

Certains moyens et arguments y sont développés, outre ceux contenus dans la citation.

L'article 780, alinéa 1^{er}, 3^o, nouveau du Code judiciaire énonce que le jugement contient, à peine de nullité, outre les motifs et le dispositif:

« 3^o l'objet de la demande et la réponse aux moyens des parties exposés conformément à l'article 744, alinéa 1^{er} »;

¹ Article 587bis, 4^o bis, du Code judiciaire.

La note d'audience déposée par le conseil de la partie requérante ne constituant par des conclusions aux sens de l'article 744 nouveau du Code judiciaire, le tribunal estime qu'elle ne justifie pas de plus amples réponses que celles apportées dans les motifs de la présente ordonnance.

Les défendeurs déposent des conclusions et un dossier de pièces.

Ses moyens et arguments y sont développés.

En substance, ils considèrent que l'action est irrecevable et à tout le moins non fondée.

Ils fustigent les qualités pédagogiques de monsieur C.

Ils soutiennent que la circulaire n°4908 du 26/6/2014 de la Fédération Wallonie Bruxelles fixe les conditions et modalités d'un tel congé pour cause de maladie ou d'infirmité à des fins thérapeutiques, et que rencontrer la demande de monsieur C est impossible actuellement dans ce cadre légal.

Cela ne serait envisageable qu'à la rentrée scolaire de septembre 2016.

D'ici là, soit il est inapte au travail, soit il doit reprendre ses fonctions à temps plein.

RECEVABILITE

Le tribunal considère que la forme de l'acte introductif d'instance (citation en référé bien que le texte vise l'introduction par requête contradictoire) est régulière et satisfait aux règles de formes et de délai prévus par l'article 32 decies, §§ 2 et 3, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Quant à l'exigence d'urgence, il convient de souligner que la présente procédure n'est pas un référé au sens habituel du terme.

Cela dit, l'action en cessation telle qu'introduite est bien urgente.

L'intérêt est né et actuel dans le chef de monsieur C.

La demande est recevable.

FONDEMENT

L'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose notamment que :

« Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;

2° harcèlement moral au travail : 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. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre

L'article 32 decies, §§ 2 et 3, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail énonce que :

« § 1er. Sans préjudice de l'application des articles 1724 à 1737 du Code judiciaire relatifs à la médiation, toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions de la présente section.

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.

§ 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 1er est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Dans les cinq jours qui suivent le prononcé de l'ordonnance, le greffier envoie par simple lettre une copie non signée de l'ordonnance à chaque partie et à l'auditeur du travail.

Le président du tribunal du travail peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le président du tribunal du travail peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige pendant le délai qu'il détermine, le cas échéant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'employeur et ordonner que son jugement ou le résumé qu'il en rédige soit diffusé par la voie de journaux ou de toute autre manière. Le tout se fait aux frais de l'auteur. Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 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 1er 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 moral ou sexuel au travail. Ces mesures peuvent être provisoires.

L'action relative à ces mesures est soumise aux mêmes règles de procédures que celles visées au § 2, alinéas 2 à 4.».

L'article 32 undecies de la même loi énonce que :

« 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.

L'alinéa 1er ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve ».

Par un arrêt du 17/11/2015, la Cour du travail de Bruxelles a jugé que :

« Une succession de faits et de décisions irréguliers qui sont directement en lien avec l'état de santé et le handicap du travailleur peuvent être constitutifs de harcèlement et de discrimination.

La notion de handicap doit être expliquée comme ayant trait à un état de santé qui découle d'une maladie curable ou incurable diagnostiquée par un médecin, lorsque cette maladie conduit à une limitation qui est notamment la conséquence d'atteintes physiques, morales ou psychiques, qui peut empêcher la personne concernée de participer pleinement et effectivement à la vie professionnelle, par comparaison avec d'autres travailleurs, en interaction avec divers obstacles, et que cette limitation est de longue durée »².

Faits pertinents de la cause :

L'acte introductif d'instance décrit dans le détail la chronologie des difficultés relationnelles allant *crescendo* entre monsieur C et monsieur L depuis septembre 2007.

Dès le 15/11/2011, monsieur C a déposé une plainte motivée du chef de harcèlement et violence au travail envers monsieur L, directeur de l'institut d'enseignement.

Un rapport fût déposé le 23/4/2012 par le conseiller en prévention externe, avec des recommandations.

Après moult péripéties, actions disciplinaires et périodes d'incapacité de travail, le médecin du travail-conseiller en prévention, le docteur BACHY, a recommandé ceci, en deux temps, en vue d'une reprise d'activités le 1/9/2015, postposée au 1/3/2016 :

« une reprise de travail à mi-temps pour raison médicale est sollicitée. Elle devrait se faire dans un autre contexte relationnel », puis « reprise de travail peut se faire à la date prévue, le 1/3/2016, en mi-temps médical avec des heures groupée dans un autre contexte relationnel pour une durée de 4 mois ».

Ces deux recommandations confirmaient l'avis du docteur TWISSELMAN, exposé dans deux certificats médicaux du 27/6/2015 et 14/2/2016.

Malgré cela, monsieur C s'est vu convoqué par monsieur L pour un entretien qui s'est déroulé le mardi 1/3/2016 à 11h, lors duquel monsieur C s'est vu notifié :

- Qu'il était exclu de lui confier un travail à mi-temps et que sa reprise de fonctions se ferait à temps plein et pas autrement ;

² Arbeidshof Brussel, 3^{de} kamer, 17/11/2015, publié au JTT n°1240 du 29/2/2016, pp 81 à 83

- Qu'il était exclu qu'il se réfère à quiconque d'autre qu'à monsieur L.

Les défendeurs ajoutent ou précisent que :

- La vraie question qui se pose est la reprise de fonctions de monsieur C, qui était prévue le 1/3/2016 ;
- Une plainte pour harcèlement aurait été déposée par monsieur C auprès de l'auditorat du travail, mais le dossier aurait été absorbé par un plus vaste dossier répressif à l'instruction, en passe d'atteindre la prescription ;
- Aucune nouvelle devoir particulier relativement à ce dossier n'aurait été diligenté depuis 2012 ;
- Les faits antérieurs sont sans incidence ;
- Lors de l'entretien du 1/3/2016, monsieur C est resté en défaut d'apporter les préparations pédagogiques qui s'imposaient, particulièrement justifiées eu égard au rapport d'inspection du 29/1/2014 qui stigmatisait sa manière de travailler ;
- Le service juridico-administratif et le directeur-adjoint ont émis un avis négatif à la reprise de fonction à mi-temps envisagée et demandée par monsieur C.

Quant aux qualités et compétences professionnelles, monsieur C rétorque que durant ses 11 premières années de travail au sein de l'institut, aucun problème n'avait jamais été mis en lumière à ce sujet, et s'étonne de l'ampleur des reproches qui sont dirigés contre lui quant à ses compétences pédagogiques.

Appréciation :

L'objet de la demande est clair et précis.

C'est la cessation d'actes de violence ou harcèlement moral au travail, sur base de recommandations claires, précises et répétées émanant du médecin du travail-conseiller en prévention, le docteur BACHY, et pas la demande (urgente) d'un congé pour prestations réduites pour cause de maladie ou d'infirmité à des fins thérapeutiques.

Dans le contexte de la cause, le président du tribunal du travail constate l'existence de faits qu'il considère comme constitutifs de harcèlement moral ou violence au travail.

En effet, monsieur L (manifestement suivi par le pouvoir organisateur) ignore superbement les mesures préventives et recommandations du conseiller en prévention et du médecin du travail, dans un contexte chronologique et relationnel éloquent.

Exiger une reprise du travail à temps plein alors qu'un mi-temps est préconisé, ou une inaptitude totale à un travailleur qui souhaite et est capable de reprendre à mi-temps, et exclure l'intervention d'une tierce personne afin de favoriser un contexte relationnel plus harmonieux, alors que le MEDEX avait noté le 24/2/2015 que monsieur C était « *homme de 50 ans en incapacité depuis septembre 2014 suite à une dépression secondaire à un conflit professionnel...* », est en totale opposition avec la législation relative au bien-être au travail et aux textes spécifiques au harcèlement moral sur les lieux de travail.

Eu égard à la chronologie des faits, comment comprendre que les défendeurs, en particulier le pouvoir organisateur, n'aient pas désigné un tiers au conflit patent entre monsieur L et monsieur C, afin de discuter et trouver une solution au bénéfice de tous, (de monsieur C mais aussi des élèves et de l'institution).

Tout cela dépasse largement la notion d'hyper-conflit, et traduit l'exercice d'un abus de pouvoir et d'autorité, voire d'un acharnement, dans le chef de monsieur L.

Dans ce contexte, le tribunal estime que monsieur C établit des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral au travail, et que les défendeurs n'apportent pas la preuve du contraire.

Le président du tribunal du travail ordonne la cessation de ces faits aux auteurs dans le délai fixé tel que précisé dans le dispositif de la présente ordonnance, selon les modalités précisées au dispositif.

Cela étant dit, il appartiendra à monsieur C de procéder avec la rigueur requise aux préparations pédagogiques qui lui sont demandées, et qu'il soit mis en mesure de répondre à ces légitimes exigences et demandes par une collaboration adéquate de la direction de l'institut.

Et cela afin que la reprise à mi-temps se réalise le lundi 2 mai 2016, avec aussi la collaboration constructive de la Fédération Wallonie Bruxelles.

En effet, la circulaire n° 4908 du 26 juin 2016 est un acte administratif qui ne peut venir contrecarrer les dispositions légales des articles 32ter et suivants de la loi du 4/8/1996. (lire 2014)

En effet, selon la Cour de cassation, « Aux termes de l'article 159 de la Constitution, les cours et tribunaux n'appliqueront les arrêtés et règlements généraux, provinciaux et locaux, qu'autant qu'ils seront conformes aux lois. Les juridictions contentieuses ont, en vertu de cette disposition, le pouvoir et le devoir de vérifier la légalité interne et la légalité externe de tout acte administratif sur lequel est fondée une demande, une défense ou une exception »³.

Le tribunal estime que cette circulaire ne peut être appliquée en application de l'article 159 de la Constitution, dans le contexte très particulier de la cause.

Pour la rentrée scolaire 2016-2017, toutes autres choses restant inchangées, il va sans dire que la reprise de travail, éventuellement à mi-temps, de monsieur C, pourra rentrer dans le cadre de cette circulaire (confer page 5 des conclusions des défendeurs).

Par ces motifs,

Nous, Denis MARECHAL, président du tribunal du travail, assisté de Edwige FRAITURE, greffier,

Statuant contradictoirement,

Nous déclarons compétent pour connaître de la demande.

Disons la demande recevable et fondée.

³ Cass. 11/10/2011, S.10.0112.F/9, www.juridat.be.

Constatons l'existence de faits de harcèlement moral dans le chef des parties défenderesse, à savoir la décision notifiée le 1^{er} mars 2016 à monsieur C :

- Qu'il était exclu de lui confier un travail à mi-temps et que sa reprise de fonctions se ferait à temps plein et pas autrement ;
- Qu'il était exclu qu'il se réfère à quiconque d'autre qu'à monsieur L.

Ordonnons aux défendeurs de cesser ces faits et comportements à l'égard de monsieur C dans un délai de huitaine à partir du prononcé de la présente ordonnance.

Ordonnons aux défendeurs de prendre les mesures suivantes, destinées à mettre fin aux faits de harcèlement constatés, soit :

- à organiser l'accueil et la prise en charge dans le cadre de la reprise de travail de monsieur C prévue le lundi 2 mai 2016 en respectant strictement les recommandations répétées du médecin du travail-conseiller en prévention, le docteur BACHY, et dès lors en lui proposant un horaire de travail mi-temps, et en confiant son accueil et son accompagnement à un membre de l'institution mandaté à cette fin, choisi de commun accord, et acceptant la mission lui confiée, et en faisant en sorte que les contacts entre monsieur C et monsieur L soient limités aux situations où il apparaîtraient strictement indispensables au bon fonctionnement de l'institution.

Invitons bien entendu à monsieur C à procéder avec la rigueur requise aux préparations pédagogiques qui lui sont demandées, et qu'il soit mis en mesure de répondre à ces légitimes exigences et demandes par une collaboration adéquate de la direction de l'institut.

Condamnons les parties défenderesses aux dépens, non liquidés par la partie requérante

Délaissions à la partie requérante ses propres dépens.

Ordonnons l'exécution provisoire de la présente ordonnance, sans caution ni cantonnement.

Fait et prononcé, en langue française, **en Notre Cabinet**, sis à 4000 LIEGE, Place Saint-Lambert, 30/0004, le **JEUDI VINGT-ET-UN AVRIL DEUX MILLE SEIZE**,

Le Greffier,

Le Président de Tribunal du Travail de Liège,