



Numéro de répertoire : 2023/ 04838
Date du prononcé : 17 -04- 2023
Numéro de rôle : 20/3866/A
Numéro audiorat :
Matière : contrat de travail ouvrier
Type de jugement : définitif contradictoire
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)
Fiche 780/1 : 792.2

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 4e chambre Jugement

324				
-----	--	--	--	--

Parties demanderesses sur intervention volontaire, faisant élection de domicile au cabinet de leur conseil situé rue Lesboussart, 89 à 1050 Bruxelles
comparaissant par Mes Sophie REMOUCHAMPS et Camille LORGEUX, avocates

CONTRE :

LA SOCIETE DES TRANSPORTS INTERCOMMUNAUX DE BRUXELLES, ci-après en abrégé « la STIB »,
dont le siège est situé rue Royale, 76 à 1000 Bruxelles, inscrite à la B.C.E. n° n°0247.499.953,
comparaissant par Mes Gaëlle WILLEMS et Marjolaine DESSART, avocates ;

I. La procédure

1. Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 31 octobre 2022.
3. Elles n'ont pas pu être conciliées. La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience
4. Le tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :
 - la requête introductive d'instance enregistrée au greffe le 4 novembre 2020 ;
 - les conclusions de désistement d'action de Monsieur déposées au greffe le 11 décembre 2020 ;
 - la requête en intervention volontaire sous forme de conclusions, déposée au greffe le 11 décembre 2020 ;
 - la requête en intervention volontaire sous forme de conclusions, déposée au greffe le 23 décembre 2020 ;
 - les conclusions de la STIB déposées au greffe le 31 décembre 2020 ;
 - la requête en intervention volontaire sous forme de conclusions, déposée au greffe le 31 décembre 2020 ;
 - les conclusions de désistement d'action de Madame déposées au greffe le 4 janvier 2021 ;
 - l'ordonnance du 15 janvier 2021 (article 747, § 1^{er} et § 2 du Code judiciaire) ;
 - les conclusions de désistement d'action de Monsieur déposées au greffe le 1^{er} avril 2021 ;

- les conclusions principales de la STIB déposées au greffe le 25 mai 2021 ;
- les conclusions principales des demandeurs déposées au greffe le 27 septembre 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la STIB déposées au greffe le 27 janvier 2022 ;
- les conclusions de désistement d'action de Monsieur déposées au greffe le 25 mai 2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse avec intervention volontaire des demandeurs déposées au greffe le 25 mai 2022 ;
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la STIB déposées au greffe le 30 septembre 2022 ;
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

II. L'objet de la demande

5. Les parties demanderesses :

« Déclarer les demandes recevables et fondées, et en conséquence,

1) Dire pour droit que la ou les journées de la semaine du 11 au 17 mai 2020, au cours desquelles les concluant ont exercé leur droit de retrait, ne peuvent pas être qualifiées d'absence injustifiée (code 51) et, en conséquence, enjoindre à la STIB de corriger la qualification donnée à ces journées.

2) Dire pour droit que chacun des concluant a droit à la rémunération (le cas échéant au titre de la réparation en nature) pour la (ou les) journées du 11 au 17 mai 2020 reprises sous le « code 51 » sur la fiche de paie (définitive) de mai 2020 et, en conséquence :

- *Condamner la STIB à délivrer une nouvelle fiche de paie de mai 2020 (annulant et remplaçant celles délivrées) reprenant et calculant la rémunération (au sens large) due pendant les journées précitées ;*
- *Condamner la STIB à payer la rémunération (et les avantages rémunératoires) non versé(s) pour les journées concernées, et à régulariser les avantages qui auraient été calculés sans tenir compte de (la rémunération de) ces journées ;*
- *Condamner la STIB au paiement des intérêts (moratoires au taux légal) sur la rémunération (au sens large) brute non payée ;*

3) Subsidairement (c'est-à-dire si par impossible le Tribunal refusait de faire droit à la demande sous 2) ci-avant), condamner la STIB au paiement, pour chacun des concluant, d'1 € provisionnel (réparation par équivalent - dommages et intérêts au moins équivalent à la rémunération et aux avantages non versés en raison de l'exercice du droit de retrait) à majorer des intérêts (compensatoires) au taux légal.

4) En tout état de cause, dire pour droit que la STIB a commis des manquements (notamment en méconnaissant les prérogatives à la participation dans le domaine du bien-être au travail des concluant, leur droit à l'information sur les risques encourus et le respect qui leur était dû) ayant engendré un dommage moral, et réserver à statuer sur l'évaluation de celui-ci.

4) Condamner la STIB aux dépens liquidés à la somme de 1.700 € (20 € + 1.680 €).

6. La partie défenderesse :

« A titre principal :

Dire pour droit que les demandes doivent être disjointes et doivent, dans l'intervalle, être renvoyées au rôle.

Si le tribunal devait juger que le défaut de connexité n'est pas sanctionné par une disjonction des causes, la STIB sollicite du tribunal qu'il déclare les demandes irrecevables, à l'exception des demandes relatives à Monsieur lesquelles peuvent être déclarées recevables.

Si le tribunal devait juger que le défaut de connexité n'est pas sanctionné par une disjonction des causes, et si le tribunal devait juger que la demande de Monsieur n'est pas recevable, la STIB postule que l'ensemble des demandes soit déclaré irrecevable.

A titre subsidiaire :

- *Déclarer les demandes des parties demanderesses non fondées ;*
- *Les en débouter intégralement*
- *Condamner chacun des demandeurs aux entiers dépens, dont l'indemnité de procédure de 1.440 € (montant de base)*

A titre infiniment subsidiaire :

- *Compenser les dépens et en tout état de cause de limiter le montant de l'indemnité de procédure à 1 € ;*
- *Ne pas accorder l'exécution provisoire, à titre subsidiaire, si le tribunal ne faisant pas droit à la demande de ne pas déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, autoriser la STIB à consigner à la Caisse des dépôts et consignations, conformément aux dispositions du Code judiciaire, les sommes auxquelles la STIB, serait, le cas échéant, condamnée ».*

III. **Les faits**

7. La STIB est une association de droit public qui ressortit à la sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la région de Bruxelles-Capitale (C.P. n° 328.03).

Elle dispose, sur le plan de la concertation sociale, d'un conseil d'entreprise et d'un comité pour la prévention et la protection au travail (ci-après « CPPT »), présidé à l'époque des faits par Madame

Les demandeurs¹ n°5, n°27, n°132, n°217 (décédé selon la STIB) et n°267 sont membres effectifs (n°132 et 217) ou suppléants (n°5, 27 et 267) du CPPT².

La STIB dispose également d'un service interne et d'un service externe de prévention et de protection au travail (ci-après « SIPPT » et « SEPPT ») qui participent d'office aux réunions du CPPT, à titre consultatif³.

¹ Selon la numérotation du tribunal.

² Pièce n°2 du dossier des demandeurs.

³ Pièce n°1 du dossier des demandeurs- article 3, § 2 du règlement d'ordre intérieur du CPPT de la STIB.

Le SIPPT est représenté par Madame _____ (puis par Madame _____ ou Monsieur _____) et Monsieur _____ (conseiller en prévention) et le SEPPT « Cohezio », par le docteur _____ (conseiller en prévention-médecin du travail).

Un délégué par organisation syndicale représentative (CSC Services Publics, CGSP et CGSLB) siège par ailleurs au sein des organes de gestion de la STIB (conseil d'administration et comité de gestion) avec voix consultative. Ces «délégués permanents-administrateurs» (en abrégé ci-après « DPA ») n'exercent pas de fonction opérationnelle au sein de la STIB et ne sont pas membres du CPPT.

Les départements de la STIB, chargés de l'exploitation du réseau, sont scindés en fonction du type de transport. Il existe trois « BU » (« *business unit* »), la « BUB » (bus), la « BUT » (tram) et la « BUM » (métro) qui font partie de l'entité « *Operations* ».

Les demandeurs exercent la fonction d'agents de conduite (ouvriers) au sein de la « BUS » (chauffeurs de bus) ou de la « BUT » (conducteur de trams) de la STIB.

8. Par un avis du 28 février 2020⁴, la STIB a informé son personnel qu'elle se prépare, en concertation étroite avec les autorités sanitaires belges, à l'éventualité de l'arrivée en Belgique de l'épidémie du coronavirus⁵.

Elle lui a assuré que toutes les dispositions qui s'imposeront seront prises mais qu'à l'heure actuelle aucune mesure spécifique par rapport à l'utilisation des transports publics n'est décrétée. Elle a également invité son personnel à observer les précautions élémentaires pouvant contribuer à éviter la propagation du virus.

Par un avis du 1^{er} mars 2020, suite au recensement le même jour d'un deuxième cas de contamination dans notre pays, la STIB a informé son personnel qu'elle maintient un contact régulier avec le SPF Santé Publique et suit de près l'évolution de la situation.

9. Suite à l'identification en Belgique de plusieurs cas de coronavirus dont deux à Bruxelles, une « *réunion exceptionnelle de la délégation restreinte du CPPT - mesures de prévention Coronavirus* »⁶ s'est tenue le lundi 2 mars 2020, réunissant la présidente du CPPT, des représentants de la délégation patronale et des organisations syndicales (dont Monsieur _____, demandeur n°132), deux représentants du SIPPT et la représentante du SEPPT Cohezio (médecin-chef).

⁴ Les avis au personnel et les notes de service de la STIB sont repris en pièce n°2 du dossier de la STIB. Vu l'absence de sous-numérotation et d'ordre chronologique, le tribunal n'y fera plus référence en note de bas de page par la suite.

⁵ La STIB soutient qu'elle a abordé dès le 18 février 2020 la situation relative à la Covid-19 mais ne dépose pas le procès-verbal de cette réunion dont il n'est pas fait mention dans les communications au personnel.

⁶ Pièce 1.a) du dossier de la STIB. Selon la STIB, il s'agit de la première réunion du CPPT en délégation restreinte.

La STIB précise⁷ qu'une invitation avait été envoyée en ce sens aux délégués permanents administrateurs (DPA) ainsi qu'aux délégués permanents techniciens afin qu'ils invitent toute personne utile. Le tribunal ignore dès lors comment, en interne, s'est constituée cette délégation restreinte.

Elle explique qu'elle a toujours procédé par « comités » et groupe de travail au sein du CPPT, pour des raisons d'efficacité, ce processus historique en son sein n'ayant jamais fait l'objet de discussions dans le passé et qu'un mécanisme de concertation et de communication adapté aux enjeux de la pandémie a dès lors été immédiatement mis en place sur la base du même schéma.

Cette réunion a été consacrée exclusivement aux mesures de prévention face au coronavirus et aux mesures proposées pour les chauffeurs.

Un membre a estimé qu'il faut respecter les recommandations du SPF Santé Publique mais qu'elles doivent être adaptées à chaque entreprise.

Parmi les nombreuses questions et interventions des participants à la réunion, un membre a regretté *« le fait que le banc patronal, le SEPPT et le SIPPT se soient réunis au préalable en présentant toutes ces mesures sans impliquer les organismes syndicaux. Ces derniers ont été les premiers interlocuteurs des travailleurs pour tenter de répondre à leurs inquiétudes, les angoisses et apaiser au mieux la situation. L'importance de travailler ensemble est rappelée alors qu'ici, le sentiment est que toutes les décisions sont déjà prises, qu'ils ont attendu la réunion d'aujourd'hui pour en discuter ensemble mais que ça ne se passe pas comme cela du côté patronal »*.

La présidente a répondu que les consultations préalables consistaient à réfléchir à toutes les mesures qui étaient réalisables et qui pouvaient être proposées, mais que rien n'est figé.

Par un avis du 3 mars 2020, la STIB a informé son personnel de la mise en place d'une cellule de crise réunissant « le SEPPT (médecine du travail), le SIPPT, le CSO ainsi que l'ensemble de l'EXCOM⁸ » et de sa décision, à titre préventif, de prendre des dispositions (dont la liste est reprise dans ledit avis) en concertation avec la délégation restreinte du CPPT, réunie le 2 mars 2020,

Par un avis du 6 mars 2020, la STIB a informé son personnel qu'elle a rencontré, le 4 mars 2020, le SPF Mobilité et le SPF Santé Publique et qu'une réunion a été organisée avec les autres opérateurs de transports publics en Belgique. Aucune mesure spécifique n'a été décrétée pour le moment au niveau des transports publics. Elle lui a communiqué un « FAQ » pour lui permettre d'y voir plus clair sur la maladie et les mesures de préventions nécessaires.

⁷ P.22 (point 2.3., alinéa 3) de ses conclusions de synthèse.

⁸ Le tribunal ignore de quoi il s'agit...

La délégation restreinte du CPPT s'est à nouveau réunie le 10 mars 2020⁹.

Une autre réunion est prévue à 13h à la Direction générale à laquelle les 3 permanents administrateurs sont attendus.

Par un avis du 11 mars 2020, la STIB a informé son personnel des mesures prises suite à la réunion organisée la veille entre les membres de la direction et une délégation restreinte du CPPT afin de suivre l'évolution de la situation relative au coronavirus en Belgique. A cette date, selon la STIB, plus de 200 personnes sont alors diagnostiquées positives au coronavirus en Belgique (dont un cas à la STIB – collaborateur du SSE/DITP, travaillant au CCN).

10. Suite aux mesures annoncées le 12 mars 2020 au soir par le gouvernement fédéral, la délégation restreinte urgente du CPPT coronavirus s'est réunie le 13 mars 2020¹⁰.

Par un avis du 13 mars 2020, la STIB a informé le personnel des mesures prises suite à cette réunion, d'application à partir du lundi 16 mars 2020 et jusqu'au 5 avril 2020 inclus, l'offre de transport n'étant pas modifiée.

Il est notamment prévu que le dialogue social se déroulera au sein des réunions de la délégation restreinte et des réunions de délégation locale.

C'est à cette date que le gouvernement a déclenché la phase fédérale du plan d'urgence nationale concernant la coordination et la gestion de la crise coronavirus Covid-19 et qu'il a pris les premières mesures.

Aucune restriction n'a été demandée par les autorités belges concernant l'utilisation des transports publics.

11. Le 17 mars 2020, au soir, le Conseil national de sécurité a décidé des mesures de confinement renforcées à partir du mercredi 18 mars 2020, d'application jusqu'au 5 avril 2020.

Les membres du personnel ont été informés que la STIB a été reconnue comme une entreprise essentielle et que le principe général de continuité du service public s'applique.

L'article 4 de l'arrêté ministériel du 18 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 prévoit que les transports publics sont maintenus. Ils doivent être organisés de manière à garantir le respect des règles de distanciation sociale, en particulier le maintien d'une distance d'1,5 mètre entre chaque personne.

⁹ Cf. pièce n°33 des demandeurs reprenant les dates des réunions.

¹⁰ Pièce n°1.b) du dossier de la STIB.

Par un avis du 17 mars 2020¹¹, la STIB a informé son personnel qu'à partir du mercredi 18 mars 2020, son offre sera adaptée à la crise actuelle. Toutes les lignes resteront exploitées mais avec une fréquence dégradée. D'autres aménagements sont mis en place tels que la suppression des changements de services en ligne et des services coupés et l'instauration des entrées et sorties de dépôt à dépôt.

La STIB explique que beaucoup de collègues sont absents pour maladie et que d'autres sont inquiets. Cela engendre un taux d'absentéisme plus important qu'en temps normal et qu'elle ne dispose pas de suffisamment de chauffeurs et de conducteurs pour assurer son offre habituelle de transport. De plus, la fréquentation des transports publics a diminué de manière importante suite aux mesures de limitation des déplacements décrétées par les autorités.

Elle précise : « Cette nouvelle situation nous permet de mieux maîtriser les risques auxquels sont confrontés nos collègues de la conduite dont nous comprenons l'inquiétude. La mesure mise en place permet de mieux les protéger en évitant les contacts lors des changements de postes en ligne »¹².

Par deux avis des 25 (bus) et 27 mars 2020 (tram), la STIB a par ailleurs informé son personnel du nombre maximum de passagers pour les bus et les trams ainsi que des procédures à suivre par les conducteurs pour informer les usagers lorsque la capacité maximale du véhicule est atteinte.

Par un autre avis du 17 mars 2020, la STIB a informé son personnel que le secteur du transport est considéré par les autorités comme essentiel au bon fonctionnement du pays, ce qui signifie que l'exploitation des transports publics est maintenue et que le réseau est exploité selon l'avis au personnel publié le 17 mars après-midi (ci-dessus).

12. La délégation restreinte urgente du CPPT Covid-19 s'est réunie le 18 mars 2020¹³.

Par un avis du 18 mars 2020, la STIB a informé le personnel des conséquences sur l'organisation du travail (maintien de l'exploitation du réseau avec une offre adaptée) des mesures de confinement renforcées prises par le Conseil national de sécurité.

La STIB précise qu'à l'heure actuelle, il n'y a pas de mesures spécifiques décrétées par les autorités par rapport aux transports en commun mais qu'elle a néanmoins décidé de mesures préventives afin d'éviter au maximum la propagation du virus dans l'entreprise. Elle demande à son personnel de suivre scrupuleusement les instructions.

¹¹ Pièce n° 3 du dossier des demandeurs (également repris dans la pièce n°2 du dossier de la STIB).

¹² La STIB reconnaît donc que la suppression des changements de service en lignes et des services coupés participe des mesures sanitaires (et non purement de l'organisation du travail) pour limiter le risque de propagation du virus Covid-19.

¹³ Pièce n°4 du dossier des demandeurs.

L'article 3 de l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 prévoit :

« Les dispositions de l'article 2 ne sont pas d'application aux entreprises des secteurs cruciaux et aux services essentiels visés à l'annexe au présent arrêté. Ces entreprises et services sont toutefois tenus de mettre en oeuvre, dans la mesure du possible, le système de télétravail à domicile et les règles de distanciation sociale ».

L'article 4 prévoit :

« Les transports publics sont maintenus. Ils doivent être organisés de manière à garantir le respect des règles de distanciation sociale, en particulier le maintien d'une distance d'1,5 mètre entre chaque personne ».

13. Par courriel du 26 mars 2020¹⁴, la présidente du CPPT, Madame , a invité les membres du CPPT à une délégation restreinte le 31 mars 2020 pour faire le point sur les mesures prises dans le cadre de la crise du Coronavirus.

Elle précise qu'afin de respecter scrupuleusement les distances sociales, en accord avec les délégués-permanents-administrateurs, elle limite la présence des représentants du personnel à la moitié de la représentation habituelle, soit 2 représentants pour la CSC, 1 représentant pour la CGSLB et 1 représentant pour la CGSP. Un délégué permanent technicien CPPT peut également être présent par organisation syndicale. La représentation patronale sera également limitée. Elle demande de définir quels membres de l'organisation syndicale seront présents.

14. Par un avis du 30 mars 2020, la STIB a informé le personnel qu'une réunion s'est tenue le même jour entre la direction et les partenaires sociaux afin de convenir des mesures à mettre en place pour assurer la continuité du réseau de transport public, suite à la prolongation des mesures de confinement décrétées par les autorités du pays. Elle a informé son personnel des mesures décidées afin d'assurer sa continuité dans le respect des règles de distanciations sociales et de préserver les travailleurs, concernant les heures prestées, les congés et les déplacements.

Elle l'a également informé de la poursuite, le mardi 31 mars 2020, par la délégation restreinte du CPPT, de l'examen des mesures de prévention et de protection du travail mises en œuvre en faveur des collègues, mesure d'application immédiate jusqu'au 19 avril, période de confinement actuelle. Une réunion de suivi de l'ensemble de ces mesures est d'ores et déjà fixée au 20 avril.

¹⁴ Pièce n°5 du dossier des demandeurs.

15. Lors de la réunion de la délégation (encore plus) restreinte du CPPT « Réunion urgente Covid-19 (Coronavirus) » du 31 mars 2020¹⁵, la présidence a annoncé qu'un accord portant sur l'organisation du travail dans le cadre de la crise a été signé la veille et que le but n'est plus de discuter de ces matières aujourd'hui mais bien d'aborder les mesures en lien avec les matières CPPT.

La STIB ne produit pas cet accord (entre la direction et les « DPA »)¹⁶.

Un membre évoque l'organisation du travail. Il juge que « HR » n'a pas pris en compte l'aspect bien-être. Il demande aux différents « VP » les conclusions de l'analyse de risques portant sur la nouvelle organisation du travail. Selon lui, il y a à la STIB de grosses défaillances au niveau des différents facteurs d'organisation du travail, ce qui engendre de l'absentéisme à la BUB. Il donne l'exemple d'un agent de nettoyage envoyé par la ligne hiérarchique faire son travail sans avoir reçu de formation, voire d'information. C'est, selon lui, un non-respect de la loi sur le bien-être au travail.

Par courriel du 1^{er} avril 2020¹⁷, la présidente du CPPT a informé les membres que, vu la prolongation des mesures décrétées par le gouvernement fédéral jusqu'au 19 avril 2022, le CPPT du 9 avril prochain n'aura pas lieu.

Par un avis du 6 avril 2020, la STIB a informé le personnel que la direction générale a présenté aux partenaires sociaux une adaptation de l'offre de transport afin de réaliser une offre plus régulière et diminuer les problèmes de distanciation sociale sur le réseau de surface, cette nouvelle offre étant effective dès le lundi 6 avril 2020 (des services dépôts / dépôts, pas de service en deux prestations, des temps de parcours comparables à ceux du dimanche vu la baisse du trafic et des temps de battement comparables à ceux de la semaine, dès le lundi 6 avril 2020).

Par des avis à partir du 8 avril 2020, la STIB a régulièrement informé le personnel de la réception de lots de masques et du déploiement de leur usage selon les travailleurs concernés.

Un CPPT se serait tenu les 8¹⁸ et 17 avril 2020 dont les parties ne produisent pas le procès-verbal¹⁹.

¹⁵ Pièce n°6 du dossier des demandeurs – six personnes y participent pour les trois organisations syndicales ainsi qu'un expert.

¹⁶ La STIB mentionne une réunion IRIS entre la direction des ressources humaines et les permanents administrateurs, élargie à la SVP Opérations.

¹⁷ Pièce n°7 du dossier des demandeurs. Il s'agit bien du 9 et non du 19 avril.

¹⁸ Le tribunal se demande si la date du 8 avril 2020 est correcte puisque le CPPT en délégation restreinte du 7 avril 2020 a été annulé par courriel de sa présidente du 1^{er} avril 2020.

¹⁹ Pièce 26 du dossier des demandeurs qui mentionne l'approbation du PV de la réunion Covid19-délégation ultra restreinte du CPPT du 17 avril 2020 et pièce n°33 : lettre de Monsieur , médecin inspecteur social au Contrôle du Bien-être au travail de Bruxelles à Monsieur ; reprenant notamment la liste des dates des réunions des délégations restreintes du CPPT, liste également reprise dans les conclusions de synthèse de la STIB- tableau, p.67 et 68.

Une note de service du 22 avril 2020 précise les instructions de travail concernant le port des masques chirurgicaux et respiratoires (FFP2 et FFP3). A partir du 23 avril 2020, dans le cadre de la phase 3 du plan de déploiement des masques au sein de l'entreprise, tous les travailleurs de la STIB le souhaitant auront accès à des masques chirurgicaux à raison de deux masques par personne.

16. Un Conseil national de sécurité s'est tenu le vendredi 24 avril 2020 pour annoncer les premières mesures liées au déconfinement progressif du pays.

Par courriel du 24 avril 2020²⁰, suite à une étude diffusée au journal télévisé de TF1 sur la propagation par aérosol du virus, Monsieur _____, membre du CPPT, a demandé à sa présidente une analyse de risques complète avec les constructeurs concernés des systèmes d'air conditionné et de ventilation, tant dans les véhicules que dans les bureaux.

Par courriel du 27 avril 2020²¹, suite aux mesures annoncées par le gouvernement le 24 avril 2020, Monsieur _____ délégué permanent CSC et repris dans la liste des participants aux réunions de la délégation restreinte du CPPT, a demandé à la présidente du CPPT une réunion d'urgence de la délégation restreinte avec dix points proposés à l'ordre du jour :

- renforcement de l'offre sans passer par les facteurs de risques de contaminations, à savoir les (services) coupés et les remplacements sur ligne ;
- les agents ne veulent pas de service de plus de 8h avec un masque en permanence (si les planchettes prévues à partir du 4 mai sont une fois de plus trop longues et chargées, cela va de nouveau faire exploser l'absentéisme) ;
- augmentation des effectifs pour le nettoyage et la désinfection des véhicules et des locaux ;
- reconnaissance du Covid 10 comme maladie professionnelle pour les travailleurs de la STIB et les activités considérées comme essentielles ;
- le nettoyage et la désinfection des masques en tissus devant être distribués pour les travailleurs doivent être assurés par l'employeur ;
- le contrôle du port du masque obligatoire dans les bus, trams et métros à partir du 4 mai ne peut pas incomber aux agents de conduite ;
- quel est le nombre maximum de voyageurs par véhicule dès lors que les experts recommandent de doubler la capacité de voyageurs, en réduisant la distance à 1 mètre et qui va le contrôler ?
- dans quels cas les travailleurs de la STIB rentrent dans l'ordre de priorité pour les tests Covid-19 ?
- Covid-19 et rôle des conseillers en prévention ?
- fonctionnement du SIPPT

Il n'est pas fait état d'une réponse à ce courriel également transmis aux délégués permanents administrateurs, dont celui de la CSC, Monsieur _____.

²⁰ Pièce n°8 du dossier des demandeurs.

²¹ Pièce n°9 du dossier des demandeurs.

Par courriel du 27 avril 2020²², à 18h49, la présidente du CPPT a informé, notamment, ses membres qu'en raison du coronavirus, le CPPT du 15 mai est annulé ainsi que les réunions préliminaires prévues « demain le 27 avril 2020 » (sic) et leur a demandé de prévenir toutes les personnes concernées.

Par courriel du 28 avril 2020²³, Monsieur a demandé, au nom de son organisation syndicale, le maintien des réunions du CPPT et des organes qui en dépendent, planifiées à partir du 8 mai 2020. Il précise : « *Notre entreprise est tellement essentielle que son service ne pourra se poursuivre que si des mesures sont prises au sein des comités de CPPT pour assurer la sécurité, la santé des travailleurs et des voyageurs* ».

17. En date du 30 avril 2020, le service d'étude et de formation de la CNE a établi une note concernant l'exercice du droit de retrait²⁴ à partir d'un cahier publié par des chercheurs (dont des avocats) du Centre de droit public de l'ULB démontrant qu'un droit de retrait était potentiellement d'application en Belgique sur base de l'article I.2-26 du Code du bien-être au travail.

La note précise que l'article a connu un écho médiatique important, que la thèse des chercheurs est donc connue du grand public et qu'elle est de plus en plus interpellée par ses affilié-e-s au sujet d'un droit de retrait, particulièrement dans une période où la reprise des activités (là où elle a cessé) est imminente et qu'une série d'inquiétudes légitimes apparaissent dans le chef des affiliés-e-s craignant d'être contaminés au travail.

La note distingue les hypothèses de recours à ce droit, selon qu'il est mobilisé collectivement ou individuellement, les risques encourus en mobilisant ce droit dans une entreprise structurée n'étant pas les mêmes que dans le cadre d'une entreprise sans représentation syndicale.

18. Les parties produisent un document intitulé « *Accord conclu dans le groupe déconfinement mouvement du 30 avril 2020* »²⁵, non daté, avec cinq signatures « pour la direction » sans identification des signataires et cinq signatures « pour les organisations syndicales », « pour la CSC », « pour la CGSP » et « pour la CGSLB » sans identification des signataires.

Le document précise que les parties conviennent, « suite aux échanges lors de cette réunion », d'une série de mesures et qu'elles s'engagent à se concerter en fonction de l'évolution de la crise Covid et des mesures qui seraient prises par les autorités publiques. Une réunion sera organisée le 11 mai 2020.

²² Pièce n°10 du dossier des demandeurs.

²³ Pièce n°11 du dossier des demandeurs.

²⁴ Pièce n°43.2 du dossier des demandeurs. Selon le tableau de la STIB, aucune réunion ne s'est tenue le 30 avril 2020 mais bien les 27 avril (IRIS) et 28 avril (DG/DRH/OS) 2020.

²⁵ Pièce n°12 du dossier des demandeurs et pièce n°4 du dossier de la STIB.

Le document précise aussi qu'une réunion de la délégation restreinte du CPPT sera organisée le 7 mai pour traiter des matières de ses compétences relatives au présent accord.

L'accord prévoit que :

- 1) Il ne revient pas au chauffeur / conducteur de faire respecter le port du masque. Si le chauffeur / conducteur se sent menacé, il appelle le dispatching et celui-ci donnera suite à la demande via la procédure habituelle ;
- 2) Le scénario Corona V2 est maintenu entre le 4/5 et le 10/5 ;
- 3) Entre le 11/5 et le 17/5, l'horaire blanc est mis en place avec les aménagements précisés dans l'accord concernant les (services) coupés, les remplacements sur ligne et les déplacements;
- 4) A partir du 18/5, un horaire jaune classique sera appliqué

Par un avis du 30 avril 2020, la STIB a informé le personnel qu'une réunion s'est tenue, « ce jeudi 30 avril 2020 », « entre la direction et les partenaires sociaux » afin de convenir des mesures à mettre en place pour assurer la continuité du réseau de transport public, suite au déconfinement progressif décrété par les autorités du pays à partir du lundi 4 mai 2020 et afin d'adapter progressivement le réseau aux besoins générés par les différentes phases de déconfinement et respecter les directives décidées par les autorités tout en préservant au maximum tant les travailleurs que les clients de la STIB.

La liste des mesures reprend celles décrites dans ledit accord du 30 avril 2020.

19. L'arrêté ministériel du 30 avril 2020, paru au Moniteur belge du même jour, a, à nouveau, modifié à partir du 4 mai 2020 (jusqu'au 10 mai 2020), celui du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus Covid-19.

L'article 3 est complété comme suit :

« Les secteurs et les employeurs qui appartiennent aux secteurs cruciaux et aux services essentiels et qui n'ont pas interrompu leurs activités et qui ont déjà pris eux-mêmes les mesures de sécurité nécessaires, peuvent utiliser le guide générique visé à l'article 2 comme source d'inspiration.

Les locaux et lieux de travail des entreprises des secteurs cruciaux et les services essentiels sont accessibles à tout public, mais uniquement dans les limites prévues à l'annexe du présent arrêté et pour autant que les interactions avec le public ne puissent avoir lieu à distance. Les règles de distanciation sociale doivent être respectées dans la mesure du possible (...) ».

L'article 4 est remplacé comme suit :

« Les transports publics sont maintenus.

Le citoyen à partir de l'âge de 12 ans est obligé de se couvrir la bouche et le nez avec un masque ou toute autre alternative en tissu dès l'entrée dans la gare, sur le quai ou un point d'arrêt, dans le bus, le (pré)métro, le tram, le train ou tout autre moyen de transport organisé par une autorité publique ».

Par un avis du 1^{er} mai 2020²⁶, suite au nouvel arrêté ministériel, la STIB a informé le personnel des nouvelles mesures décidées par le Gouvernement :

- les transports publics sont maintenus ;
- considérant que le nombre de personnes utilisant les transports publics augmentera prochainement et qu'il deviendra plus difficile de se tenir à 1,5 mètres l'un de l'autre, il est nécessaire de rendre obligatoire le port du masque dans les transports en commun ;
- le citoyen à partir de l'âge de 12 ans est obligé de se couvrir la bouche et le nez avec un masque ou toute autre alternative en tissu ;
- cette obligation est valable dès l'entrée en station, sur le quai ou un point d'arrêt, dans le bus, le (pré)métro, le tram, le train ou tout autre moyen de transport organisé par une autorité publique.

La STIB précise que cette règle s'applique tant à ses clients qu'aux collègues de la STIB qui travaillent ou se rendent sur le réseau. *« En tant que collaborateur de la STIB, le respect du port du masque sur le réseau (dans les véhicules, les stations, les espaces publics des stations, les points de vente, les arrêts eu surface...) est essentiel pour éviter la propagation du virus et montrer l'exemple à nos voyageurs ».*

La STIB produit un avis au personnel, daté du 4 mai 2020, concernant le télétravail (restant d'application au moins jusqu'au 17 mai inclus) ainsi que plusieurs notes au personnel, datées du 4 mai 2020, concernant essentiellement le port du masque de protection, à destination des agents de différents services.

20. Par courriel du lundi 4 mai 2020, ayant pour objet « *demande de préavis de grève* », Monsieur _____, au nom de 25 délégués CSC Mouvement signataires, a informé des résultats récoltés le dimanche 3 mai 2020, suite à des sondages effectués dans des dépôts, concernant l'accord du 30 avril 2020 :

- entre 10 et 20% des agents se montrent satisfaits de l'accord, estimant qu'il faut reprendre le cours normal progressivement ;
- entre 80 et 90% d'agents sont catégoriquement opposés à deux points de l'accord :
 - le retour, dès le 11 mai, des remplacements sur ligne et des services coupés. Pour les multiples expositions aux risques engendrées, pour la désinfection / nettoyage des véhicules qui ne se fera plus en cours de journée / impossible à réaliser en 2 minutes, le produit devant lui-même déjà agir entre 5 et 10 minutes ;

²⁶ Pièce n°13 du dossier des demandeurs (également repris dans la pièce n°2 du dossier de la STIB).

- les agents sont très nombreux également à ne pas accepter qu'il n'y ait plus aucun quota de voyageurs dans les bus-trams-métros de la STIB depuis ce lundi 4 mai, compte tenu des risques de propagation de l'épidémie. Ils demandent des quotas comme aux TEC.

Selon ces 25 délégués CSC Mouvement, de nombreux agents de conduite étaient déterminés à mener, le lundi 4 mai 2020, des actions dans différents dépôts pour ces trois (sic) points concrets et l'expression de leur colère a pu être reportée d'une semaine mais des arrêts de travail seront inévitables dans tous les dépôts à partir du lundi 11 mai 2020. Les délégués CSC Mouvement demandent aux destinataires du courriel de déposer un préavis de grève pour le lundi 11 mai, si les dernières négociations de cette semaine devaient échouer.

Ils demandent par ailleurs le maintien de toutes les mesures de prévention et accords précédents jusqu'à la fin du mois de mai :

- pas de vente à bord ;
- montée à l'arrière ;
- séparation / chaîne du poste de conduite ;
- possibilité de prendre des congés d'urgence ou autre, sans justificatif ;
- pas de prise en compte des périodes d'incapacité de travail dans le dossier d'absentéismes des agents, jusqu'à l'éradication de l'épidémie.

Ils demandent qu'une procédure soit établie dès le 5 mai, sans en faire porter la responsabilité aux conducteurs et pour que la STIB ne soit pas un vecteur de transmission de l'épidémie, pour le cas de figure d'un voyageur qui monte dans un véhicule de la STIB sans masque, ce qui est déjà arrivé ce lundi 4 mai, sur toutes les lignes, la direction n'ayant donné aucune consigne à suivre.

Ils précisent que « *les agents demandent (et méritent également) une prime de la Région et au moins 2 heures de compensation dans le pot d'heure, par jour presté, accordées par la STIB* ».

21. Le mardi 5 mai 2020 s'est tenue une réunion « IRIS »²⁷ entre quatre membres de la direction de la STIB et les trois « DPA » (délégués permanents administrateurs) signataires de l'accord du 30 avril 2020 et du document « Front commun syndical de la STIB ».

Le point 3 du procès-verbal de cette réunion, produit par la STIB²⁸, concerne le GDE (Groupe d'Experts Déconfinement) employés et Mouvement (extraits et souligné par le tribunal) :

²⁷ Il s'agit d'une réunion entre la direction des ressources humaines et les permanents administrateur.

²⁸ Pièce n°15 du dossier de la STIB. Les trois participants nommés sont membres du CPPT pour la direction (deux effectifs et un suppléant).

« (...) Un DPA est d'avis qu'il aurait fallu fixer le prochain GED Mouvement avant le 11/05, pour anticiper la prochaine phase de déconfinement.

précise que l'accord conclu lors du GED Mouvement le 30 avril a été établi avec l'idée de décrire comment le travail allait être organisé lors de chaque phase (4 mai, 11 mai et 18 mai) et ainsi éviter de remettre tout à plat à chaque phase. Il ne sera pas remis en question s'il n'y a pas de changement au niveau des plans fédéraux de déconfinement.

revient sur le déroulement de ce GED Mouvement. Les discussions, qui ont duré 8 heures, auraient pu être réduites à 1 ou 2 heures. De plus, il ne trouve pas correct que certains délégués, présents lors du GED et signataires de l'accord, ont émis des tracts allant dans le sens inverse de l'accord conclu et ce, dès le lendemain.

Un DPA n'est pas d'accord. Selon lui, la direction aurait dû faire une proposition dès le début de la réunion.

Un DPA demande de prévoir une réunion séparée pour les employés du mouvement, les superviseurs, PM, dispatcheurs, car la situation est complexe.

Un DPA est d'avis que la direction devrait laisser la main aux managers locaux pour trouver des solutions. Il a l'impression qu'il y a, à l'intérieur de ces GED, un concours entre les différentes directions, qui ne mène à rien.

précise justement que les GED présentent l'avantage de s'assurer que les directions s'alignent et s'entendent sur des points essentiels afin que les mesures prises dans les différentes BU soient uniformes et cohérentes.

Un DPA explique que la situation est explosive sur le terrain; plusieurs délégués demandent à leur permanent de lancer des gestions de conflit²⁹.

Les DP ont pu les contenir cette semaine, mais quid des semaines à venir ? L'obligation pour les conducteurs et chauffeurs de porter un masque pose un réel problème.

Un DPA ajoute que cela aiderait si les quatre opérateurs de transports en commun en Belgique prenaient les mêmes mesures et suivaient de la même manière la législation fédérale.

explique que la STIB est en discussion permanente avec les trois autres opérateurs. Chaque opérateur doit suivre les mêmes règles fédérales, mais s'organise différemment. Le port du masque est obligatoire partout.

est d'avis que ce n'est pas aux conducteurs/chauffeurs ou à tout autre collaborateur de la STIB à gérer l'incivisme de certains voyageurs.

La STIB a fait le maximum : des messages vocaux, des affiches, des autocollants au sol, etc. Les équipes RTS sont sur le terrain en cas de problème pour, dans un premier temps, sensibiliser.

Un DPA demande plus de répression. Il a l'impression que le comportement des voyageurs de la STIB laisse à désirer par rapport aux voyageurs de De Lijn. Selon lui, la STIB est trop laxiste. De plus, il faudrait plus de cohérence dans les consignes de port du masque, un conducteur isolé dans sa cabine de conduite ne devrait pas porter de masque.

La direction entend bien cette argumentation, mais le port du masque est imposé à tout le monde par la loi. Un conducteur qui ne le respecte pas risque de se voir infliger une amende (...) ».

Le point 6 (divers) concerne la reprise de la concertation sociale.

« La direction proposera un plan de redémarrage de la concertation sociale (locale, CE, CPPT, etc...) à la prochaine réunion IRIS.

Un DPA souhaiterait disposer au plus vite des informations trimestrielles Q42019.

²⁹ Référence à la convention collective de travail du 6 avril 2009 relative notamment au règlement des conflits.

Une réunion ATOMIUM a été fixée le vendredi 8 mai à la demande explicite des délégués permanents.

Cette réunion se fera via Teams Meetings. rappellera quelques règles de bienséance en début de réunion, dont l'interdiction d'enregistrer la séance. Il demande aux DPA d'informer leur DP.

Un DPA comprend mais n'en informera pas ses DP. Ces règles de bienséance vont de soi (...) ».

22. Lors de la réunion de la délégation « ultra restreinte » (sic) du CPPT- Covid19 du 7 mai 2020³⁰, un membre dit ne pas vouloir traiter les points à l'ordre du jour (la reprise des formations CEFOR et MTC, la question des masques et le nettoyage / aménagement des locaux) et fait savoir que les agents sur le terrain n'en peuvent plus de la situation actuelle et qu'ils demandent des réponses. Ils ne sont pas rassurés par leurs conditions de travail. Si les travailleurs n'obtiennent pas des réponses aujourd'hui, cela pourra engendrer des conséquences très rapidement.

La Présidente le remercie pour cette introduction et explique qu'il sera possible de faire un tour de table pour poser des questions, tout en restant dans les matières à traiter ici.

Le membre interpelle à nouveau la Présidente et rappelle que la STIB se disait en phase avec les autres sociétés de transport public telles que TEC et De Lijn et demande pourquoi, dans ce cas, la STIB procède-t-elle différemment.

La Présidente répond que l'organe de concertation est un cénacle nommé « Crisiscel Mobilité » qui regroupe les sociétés de transport et le SPF Mobilité.

La STIB a convenu de retirer ses stickers du nombre de voyageurs par véhicule puisqu'aucune limite n'est plus imposée sur la distance sociale entre voyageurs mais bien le fait de se couvrir la bouche et le nez.

De Lijn et la SNCB se sont également alignées. Seuls les TEC ont fait autrement. La STIB a suivi l'arrêté ministériel du 30 avril 2020.

Le point 3 concerne les masques et, plus particulièrement, le port obligatoire du masque au personnel isolé des voyageurs dans son poste de conduite ainsi qu'au personnel de vente dans les stations lorsqu'il est isolé de la clientèle (guichet fermé).

Le tribunal n'a pas trouvé trace, à partir de la page 10 d'une discussion attestant qu'à cette période tant les représentants des travailleurs que le médecin du travail reconnaissaient que les postes de conduite étaient suffisamment isolés³¹.

La discussion portait sur la question de savoir si la règle du port du masque dans les transports publics était également applicable au personnel isolé des voyageurs.

³⁰ Pièce n°14 du dossier des demandeurs.

³¹ P.28, premier alinéa des conclusions de synthèse de la STIB – référence à la pièce n°14 des demandeurs.

Le médecin-chef de Cohezio a confirmé que, médicalement, il n'y a pas de raison pour imposer le port du masque dans les postes de conduite puisque'ils sont bien séparés du reste des voyageurs. Il recommande le port du foulard.

23. L'arrêté ministériel du 8 mai 2020 modifiant celui du 28 mars 2020 est entré en vigueur le 11 mai 2020.

L'article 3 de l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 est remplacé comme suit :

« Les dispositions de l'article 2 ne sont pas d'application aux entreprises des secteurs cruciaux et aux services essentiels visés à l'annexe au présent arrêté ainsi qu'aux producteurs, fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants de biens, travaux et services essentiels à l'activité de ces entreprises et ces services.

Ces entreprises et services sont toutefois tenus de mettre en œuvre, dans la mesure du possible, le système de télétravail à domicile et les règles de distanciation sociale.

Les secteurs et les employés qui appartiennent aux secteurs cruciaux et aux services essentiels et qui n'ont pas interrompu leurs activités et qui ont déjà pris eux-mêmes les mesures nécessaires, peuvent utiliser le guide générique visé à l'article 2 comme une source d'inspiration.

Les entreprises des secteurs cruciaux et les services essentiels sont accessibles au public. Les règles de distanciation sociale doivent être respectées dans la mesure du possible (...) ».

L'article 4 de l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 est remplacé comme suit :

« Les transports publics sont maintenus.

Toute personne à partir de l'âge de 12 ans est obligée de se couvrir la bouche et le nez avec un masque ou toute autre alternative en tissu dès l'entrée dans l'aéroport, la gare, sur le quai ou un point d'arrêt, dans le bus, le (pré)métro, le tram, le train ou tout autre moyen de transport organisé par une autorité publique. »

La STIB produit un document à en-tête des trois organisations syndicales, intitulé « Front commun syndical de la STIB », signé par les trois délégués permanents administrateurs, Messieurs (CGSP/FGTB), (CCSP/CSC) et (CGSLB), rédigé comme suit ³²:

« Suite à la réunion de ce jour, avec la direction générale, les partenaires sociaux s'engagent à respecter l'accord du 30 avril dernier signé par les permanents.

Le G.E.D. ³³Mouvement se réunira ce lundi 11 mai prochain à 14h pour un état des lieux.

Le front commun syndical ne couvrira aucune action pendant la période de Covid-19.

Il est important de maintenir notre mission de service public et de respecter les mots d'ordres syndicaux ».

Selon la STIB, la réunion de ce jour vise la réunion DG/DRH/OS du 8 mai 2020 entre la direction générale, la direction des ressources humaines et les délégués permanents administrateurs.

³² Pièce n°5 du dossier de la STIB.

³³ Abréviation de « Groupe d'Experts Déconfinement »

24. Deux notes de services du 9 mai 2020 (BUT et BUS) rappellent que l'usage du masque ou toute autre alternative en tissus est obligatoire, notamment, pour le personnel de conduite lors de la conduite d'un tram / d'un bus, dès l'accès au véhicule (y compris en sortie / rentrée dépôt avec ou sans voyageurs).

25. Des agents de la STIB ont adressé à la direction un courrier (non daté) par lequel ils décident d'exercer leur droit de retrait pour leur sécurité et celle des voyageurs, à partir du 11 mai 2020 sur base de l'article I-2.24 du Code du bien-être au travail.

Ils estiment en effet qu'au vu des conditions de travail actuellement prévues sur le réseau de la STIB, ils sont exposés à un danger grave et immédiat pour leur santé et qu'ils doivent s'éloigner de leur poste de travail :

« (...) 2.-Actuellement, les travailleurs/conducteurs de la STIB ne sont pas protégés efficacement de ce danger, au vu des mesures prises sur le réseau, particulièrement vu la reprise du trafic et de la fréquentation des véhicules à dater de ce 11 mai.

L'augmentation de la fréquentation, sans limite du nombre de voyageurs par véhicules, augmente le risque de propagation du virus au sein du véhicule et le risque de contamination direct des chauffeurs et des voyageurs. Les masques distribués ne protègent en effet pas contre la contamination du porteur du masque (ces masques protègent les autres des postillons du porteur du masque).

L'augmentation de la fréquentation et l'absence totale de distanciation sociale entre les voyageurs va également contribuer à propager le virus, avec le risque de contaminer les agents de conduite et les voyageurs. Près de 100 conducteurs de métro sont morts à New-York, près de 30 chauffeurs de bus à Londres.

La reprise d'un service « normal » à dater de ce 11 mai est de plus particulièrement dangereuse, puisqu'il est évident que l'épidémie de Covid 19 ne sera pas terminée à cette date et que les mesures de sécurité doivent se poursuivre.

Les effectifs pour contrôler le respect de l'obligation du port du masque dans nos bus, trams, métros sont insuffisants, des chauffeurs ont été agressés en tentant de faire respecter cela.

Les services coupés et les remplacements sur ligne constituent un trop grand danger et ne doivent pas être remis avant au moins fin mai ! Les véhicules STIB ne doivent pas circuler du matin au soir sans nettoyage et désinfection en cours de journée, tant pour notre personnel que pour les voyageurs. Les effectifs pour le nettoyage / désinfection des véhicules de la STIB doivent encore être augmentés, tant en interne que provisoirement en externe. Pourquoi nous exposer à des déplacements inutiles et parfaitement évitables ? Pourquoi maintenir inutilement des centaines de travailleurs pendant plusieurs heures dans les dépôts avec des services coupés qui nous tiendront éloignés de nos familles de 6h du matin jusqu'à 19h ? Alors que les écoles sont fermées !

Nous demandons de fermer hermétiquement notre poste de conduite pour ne plus devoir conduire notre bus, tram, métro avec un masque inconfortable qui nous gêne, nous étouffe pendant la conduite et le transport de vies humaines.

Pour toutes ces raisons, la poursuite du travail constitue un danger grave et imminent pour notre santé et celle des voyageurs, et les dispositions de protection actuelles ne sont pas suffisantes. En tant qu'employeur, la STIB doit donc nous permettre de nous mettre en sécurité et s'abstenir de nous demander de reprendre le travail tant que les dangers graves et immédiats persistent.

L'article 1.2.24 du Code du Bien-être au travail prévoit: Il s'abstient, sauf exception dûment motivée, de demander aux travailleurs de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et immédiat. »

3-Pour pouvoir garantir la fin de ce danger grave et immédiat pour notre santé, les mesures suivantes de protection doivent être mises en œuvre par l'entreprise:

- *Le contrôle de l'obligation du port du masque par les voyageurs*
- *La limitation du nombre de voyageurs et la distanciation sociale dans les véhicules*
- *La fermeture hermétique du poste de conduite pour permettre aux conducteurs de ne pas conduire avec un masque gênant et suffoquant, engendrant d'autres risques*
- *la désinfection du véhicule après chaque service, éviter des déplacements inutiles et évitables, donc reporter les remplacements sur ligne*
- *la suspension des services coupés pour garantir la distanciation sociale dans les dépôts et éviter des déplacements inutiles et évitables.*

4-Tant que le danger grave et immédiat mentionné précédemment persiste, nous ne pourrons pas reprendre le travail à notre poste.

On vous rappelle à ce titre l'article 1.2.26 du code du bien-être au travail qui prévoit qu'un travailleur qui se retire de son poste de travail en vue d'échapper au danger « ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées.»

Nous vous remercions de prendre toutes les mesures qui s'imposent en vue de garantir notre sécurité et celles de nos voyageurs ».

Un courrier similaire, daté du 13 mai 2020³⁴, a été adressé par des travailleurs à Monsieur (SIPPT) et à Madame (SEPPT).

Ces travailleurs invoquent le fait qu'ils ne sont plus protégés efficacement contre un risque grave et imminent de contagion au virus du Covid19 en raison du retrait des mesures de prévention sur le réseau et dans l'organisation du travail.

La STIB ne produit aucune réponse à ces courriers.

26. Par contre, par une information du 12 mai 2020³⁵, la direction de la STIB a informé le personnel concerné que les deux jours (11 et 12 mai 2020) durant lesquels une partie du personnel de conduite n'a pas pris son service ne seront pas rémunérés et ont été pointés en code 51. La direction considère en effet que le droit de retrait n'est pas justifié dans le cas présent.

27. Par lettre du 13 mai 2020³⁶, le conseiller en prévention- médecin du travail et le directeur scientifique du SEPPT ont adressé à la présidente du CPPT de la STIB l'avis de sa cellule scientifique sur les différentes questions posées par de nombreux chauffeurs de la STIB, par le biais d'un courrier transmis.

Ils concluent comme suit :

- un véhicule totalement rempli (sans distinction sociale) ou peu rempli, donne lieu au même risque pour le chauffeur, étant donné les mesures préventives déjà prises ;
- le port du masque est légalement obligatoire, et fait de plus preuve d'exemplarité pour les passagers ;

³⁴ Pièce n°17 du dossier des demandeurs.

³⁵ Pièce n°16 du dossier des demandeurs.

³⁶ Pièce n°12 du dossier de la STIB. Les demandeurs soulignent que cette note ne sera pas communiquée aux membres du CPPT ni aux travailleurs qui découvrent ce document pas le biais de la présente procédure.

- si les mesures d'hygiène et de désinfection adéquates du poste de conduite sont prises, le risque résiduel éventuel est acceptable, plus bas encore que de toucher, par exemple, des objets dans la vie privée (objets dans les supermarchés, les magasins...);
- il n'y a pas de risque associé au conditionnement d'air :
- selon les procédures éditées par Sciensano, les tests nasopharyngés ou sérologiques sont actuellement impossibles à réaliser pour le personnel de la STIB. A l'heure actuelle, on ne peut pas dire que les tests positifs procurent de l'immunité avec certitude ;

28. Par courriel du 14 mai 2020³⁷, la porte-parole de la STIB, membre du CPPT, Madame _____ a informé le personnel du contenu de l'accord (joint à ce courriel) du même jour intervenu entre la direction générale et les délégués-permanents-administrateurs, accompagnés des délégués-permanents responsables du Mouvement, suite au mouvement de contestation qui perturbe le réseau de tram et bus de la STIB, depuis le lundi 11 mai 2020.

Selon cet accord³⁸ (souligné par le tribunal) :

« Dans la semaine du 11 mai 2020, il était prévu de continuer les travaux de concertation entre direction et organisations syndicales sur les différents thèmes liés à l'actuelle crise sanitaire. Des réunions Groupe d'Experts Déconfinement (GED) Mouvement et Employés étaient prévues, ainsi que des rencontres avec les délégués-permanents-administrateurs et la Direction Générale et aussi une réunion de délégation syndicale IRIS.

Dans le cadre du GED Mouvement, les partenaires sociaux ont signé un accord le 30 avril 2020.

Ces derniers jours, certains collaborateurs 'conduite' ne reconnaissent pas cet accord et ont invoqué le droit de retrait en évoquant un « danger grave et imminent ».

La Direction Générale et les délégués-permanents-administrateurs, accompagnés des délégués-permanents responsables du Mouvement, se sont rencontrés à plusieurs reprises (vendredi 8/5, lundi 11/5, mardi 12/5 et jeudi 14/5) pour évoquer cette situation.

Dans ce contexte, les parties se sont revues le 14 mai 2020 et ont convenu ce qui suit, et ce pour autant que la paix sociale dans l'entreprise reste assurée jusqu'à la fin de la crise covid-19. Ceci afin de permettre à la STIB de garantir que l'offre de transport normale soit assurée.

1. *Le port du masque pendant tout le service peut s'avérer inconfortable. Cela a été confirmé par l'avis émis par le Conseiller en Prévention - Médecin du Travail en CPPT du 7 mai 2020.*

La direction de la STIB a activement supporté la demande des agents de ne pas avoir l'obligation du port du masque dans les postes de conduite ainsi que dans nos espaces de vente et d'information. La Cellule d'Evaluation du SPF Santé Publique (CELEVAL) a remis un avis positif, qui a été approuvé par le Comité Fédéral de Coordination (COFECO)³⁹.

³⁷ Pièce n°16 du dossier de la STIB

³⁸ Annexe à la pièce 16 du dossier de la STIB et pièce n°18 des demandeurs.

³⁹ Le tribunal ne dispose pas de cet avis de CELEVAL ni de son approbation par le COFECO.

Les parties considèrent que l'ensemble des postes de conduite de la flotte de bus, tram et métro de la STIB répondent aux critères de cet avis et donc que l'obligation du port du masque est levée pour son personnel à la conduite. Ceci s'applique également au personnel de vente dans les Bootiks et Kiosks.

Le port du masque reste obligatoire pour tous les déplacements à l'intérieur du véhicule, lorsque l'on se trouve à plusieurs dans un poste de conduite ou lors des déplacements et interventions sur les parties publiques du réseau. Le port du masque reste dans tous les autres cas de figure autorisé.

2. Constatant qu'en raison des étapes de déconfinement qui se succèdent rapidement dans notre pays et de la reprise progressive des écoles, l'organisation personnelle et familiale pour l'ensemble du personnel est perturbée, il est décidé que:
 - Jusqu'au dimanche 28 juin 2020 compris: le personnel pourra prendre sans limitation (la CCT n'est pas d'application) des jours de congés sans solde, avec l'accord préalable de sa hiérarchie comme pour la prise d'autres congés.
 - Jusqu'au dimanche 28 juin 2020 compris: à l'exception des volontaires coupés, la direction organisera le travail de façon à n'attribuer qu'un coupé maximum par quatorzaine par agent.
 - Chaque collaborateur reçoit 1,5 jours supplémentaires de code 79 à prendre au plus tard au 31 août 2020. Les 1,5 jours seront proratisés en fonction du régime de travail.

Pour information, l'Arrêté Royal concernant le congé parental « corona » a été publié ce jour; il sera mis en application au sein de la STIB.

3. Jusqu'au 28 juin 2020 y compris, et sauf demande explicite de la hiérarchie, la possibilité de commencer son service sur ligne sans passer par le dépôt est autorisée en prévenant au préalable le dépôt 1 heure avant sa prise de service et l'agent doit obligatoirement disposer de sa planchette sous format papier.
De plus, la possibilité de finir son service sur ligne et ne pas rentrer au dépôt est autorisée, en prévenant au préalable le dépôt.

4. En ce qui concerne les remplacements sur ligne et les déplacements, les principes suivants convenus le 30 avril sont reconduits:
 - une durée de 2 minutes supplémentaires est laissée au conducteur/chauffeur remplaçant sur ligne pour assainir, avec les produits et le matériel mis à sa disposition, son poste de conduite;
 - pendant leur déplacement sur le réseau, les agents sont autorisés à s'isoler:
 - o dans le poste de conduite opposé du tram
 - o dans l'espace interdit aux voyageurs à l'avant du bus
 - o dans le poste de conduite à l'avant du métro avec l'accord du conducteur - les agents du métro peuvent aller dans les autres poste de conduite du métro.
5. Le nettoyage actuellement réalisé à certains terminus, sera prolongé tant que ce sera nécessaire.

Les modalités du présent accord sont d'application à partir du 15 mai 2020 et remplacent ce 15 mai 2020 l'accord conclu le 30 avril 2020. Les Partenaires Sociaux s'engagent à présenter cet accord au personnel et signeront celui-ci dans le cadre d'une reprise immédiate et totale du travail ».

29. Par un communiqué du 16 mai 2020⁴⁰, le front commun syndical (permanents CGSP, CSC- Services Publics et CGSLB) a informé les travailleurs que le comité restreint du CPPT se réunira au plus vite afin d'aborder les points suivants :

⁴⁰ Pièce n°20 du dossier des demandeurs.

1. Adaptation du poste de conduite liée au Covid-19 ;
2. Remplacement sur ligne ;

Il précise que le Groupe Expert exploitation suivra également de près toutes les démarches à entreprendre pour que l'ensemble des mesures de sécurité soient adaptées et mises en œuvre dans les plus brefs délais.

Il précise enfin que les délégués permanents administrateurs mettront tout en œuvre pour trouver une solution concernant la problématique liée au pointage en code 51 des agents (sans garantie).

30. Un article de presse relate la perturbation du réseau de la STIB la semaine du 11 mai 2020 « à la suite de l'action non couverte par les syndicats menée par un certain nombre de conducteurs et chauffeurs qui dénonçaient le manque de mesure de protection, pour les agents de conduite mais aussi pour les voyageurs, contre le coronavirus » et l'accord intervenu entre la direction et les représentants syndicaux, jeudi après-midi « sur des dispositions complémentaires dans le contexte de la gestion de l'impact de la pandémie de Covid-19 au quotidien sur le réseau de transport en commun de la capitale ».

Selon cet article de presse⁴¹, « le collectif des 1.000 agents de conduite de la STIB a ajouté lundi avoir repris le travail en raison de l'organisation d'une réunion d'urgence du CPPT qui se réunira « au plus vite » afin d'aborder l'adaptation du poste de conduite liés au Covid-19 et les remplacements sur ligne, souligne le front commun syndical. Ce dernier sujet comprendra notamment la problématique de la désinfection du compartiment voyageurs en cours de journée, précise le Collectif. Les risques engendrés par des véhicules bondés et le manque de distanciation sociale y seront également développés ».

Interviewé, Monsieur [REDACTED] a déclaré : « les agents de conduite ont repris le travail, toujours avec la boule au ventre, mais avec le sentiment d'avoir enfin été entendus. L'organisation d'une réunion du CPPT dans les plus brefs délais, c'est une première reconnaissance que l'exercice de leur droit de retrait était justifié, que des mesures de sécurité peuvent, doivent et vont encore être prises », estiment les chauffeurs de la STIB.

Un communiqué de l'agence Belga du 18 mai 2020⁴² rectifie cette information :

« Contrairement à ce qu'a communiqué le Collectif des 1.000 agents de conduite lundi matin, l'accord conclu entre direction et syndicats de la Stib prévoit bien des réunions d'évaluation à partir de la semaine du 25 mai, mais nullement au niveau du CPPT, selon la copie du texte signé obtenue lundi auprès de la direction.

En réalité, le CPPT se réunira, en comité restreint, d'ici la fin du mois sur les points ordinaires qui ne font pas partie de l'accord, une précision écrite noir sur blanc dans l'accord signé lundi.

⁴¹ Pièce n°21 du dossier des demandeurs.

⁴² Pièce n°21 du dossier des demandeurs.

« Les parties conviennent de l'organisation d'une ou plusieurs réunions spécifiques à partir de la semaine du 25 mai. Ce sera l'unique organe à traiter le suivi des points convenus dans l'accord. Y participeront la D(irection) G(énérale), les délégués permanents administrateurs accompagnés d'un délégué permanent exploitation, le SVP (NDRL : Senior Vice-Président) Transport System, le SVP Operations et RH. Avant fin mai 2020, un CPPT restreint (2 + 1 + 1) sera organisé pour traiter les points ordinaires qui ne font pas partie de cet accord » lit-on dans la version signée du texte » »⁴³.

31. A partir du 18 mai 2020, le personnel roulant des sociétés de transport en commun n'est plus obligé de se couvrir la bouche et le nez, pour autant d'une part que le conducteur soit bien isolé dans une cabine et d'autre part qu'une affiche et/ou un autocollant indique aux usagers la raison pour laquelle le conducteur ne porte pas de masque⁴⁴.

Par une note de service du 18 mai 2020, la STIB a informé le personnel présent sur les sites de la BUT ou sur le réseau que la Cellule d'Evaluation du SPF Santé Publique (CELEVAL) a remis un avis positif sur la levée de l'obligation du port du masque pour le personnel de la STIB durant l'activité consacrée à la conduite. Le port du masque reste obligatoire pour tous les déplacements à l'intérieur du véhicule, lorsque l'on se trouve à plusieurs dans un poste de conduite ou lors des déplacements et interventions sur les parties publiques du réseau.

32. Deux demandeurs ont signalé, chacun, un incident survenu le 19 mai 2020, avec un voyageur, pour lequel aucune procédure particulière ne leur a été communiquée⁴⁵.

33. Par lettre du 19 mai 2020⁴⁶, le conseil de plusieurs chauffeurs a écrit à la direction générale de la STIB au sujet du droit de retrait mis en œuvre à partir du lundi 11 mai 2020 découlant des modifications importantes dans l'organisation du travail prenant effet le 11 mai, sans information ni discussion préalable au sein du CPPT de l'entreprise.

Il a mis en demeure la STIB de mettre un terme aux préjudices subis par les travailleurs ayant exercé leur droit de retrait et, notamment, de payer la rémunération pour les journées concernées (considérées comme absences injustifiées, nonobstant la présence aux dépôts, avec ses conséquences prévues dans les dispositions du règlement de travail) ainsi qu'à prendre la mesure du danger relayé par le personnel et l'importance de mettre en œuvre tous les moyens utiles pour ce faire, et ce dans le respect de la réglementation.

⁴³ Contrairement dès lors au communiqué du 16 mai 2020 du front commun signé par les trois délégués permanents administrateurs, Messieurs (CGSP), (CSC-Services Publics) et (CGSLB). A la lecture de l'extrait reproduit dans l'article de l'Agence Belga, l'accord finalement signé (le lundi 18 mai 2020 ?) semble différent de celui daté du jeudi 14 mai 2020 produit par les parties.

⁴⁴ Article 2 de l'arrêté ministériel du 15 mai 2020 modifiant l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19

⁴⁵ Pièce n°41 du dossier des demandeurs.

⁴⁶ Pièce n°23 du dossier des demandeurs.

Il lui a par ailleurs rappelé, références légales à l'appui, « quelques principes essentiels » issus de la loi du 4 août 1996 et du Code du bien-être au travail, notamment concernant l'aspect dynamique de la politique de prévention par le renouvellement des analyses des risques et le rôle essentiel joué par le CPPT qui doit être complètement informé, consulté et rendre un avis préalable sur toutes les mesures qui ont des conséquences sur le bien-être au travail.

Il reproche à la STIB de ne pas avoir respecté les missions et prérogatives du CPPT (information et consultation) concernant les modifications apportées à l'organisation du travail mises en œuvre à partir du 11 mai 2020, faisant le lien avec le fait que le personnel s'estime, légitimement, exposé à un danger grave et immédiat.

Les travailleurs concernés demandent un retour aux mesures prévalant antérieurement au 11 mai (à tout le moins jusqu'à ce que le CPPT ait pu se prononcer sur leur adaptation éventuelle) ainsi que l'implantation de mesures supplémentaires appropriées, notamment l'adaptation du poste de conduite (dont l'étanchéité avec le reste du véhicule doit être assurée), l'examen de l'impact des systèmes de ventilation / aération et les mesures ad hoc en matière de surveillance médicale (notamment pour disposer des données sur l'évolution des contaminations, et donc la pertinence et l'efficacité des mesures de prévention).

Par lettre officielle du 28 mai 2020, les conseils de la STIB répondront à ce conseil que, *« sans préjudice du fait que les allégations de votre courrier sont contestées, il nous semble important, afin de pouvoir vous répondre de manière circonstanciée et concrète, de connaître l'identité des travailleurs que vous représentez et qui estiment que leurs conditions de travail ne seraient pas conformes à la réglementation applicable. A défaut de connaître l'identité de ces travailleurs, il est en effet difficile d'expliquer en quoi leurs conditions de travail correspondent bien aux normes applicables »*.

34. Par courriels des 20 et 21 mai 2020⁴⁷, six membres du CPPT et délégués syndicaux (dont trois demandeurs) ont demandé à la présidente du CPPT d'inscrire à l'ordre du jour du CPPT organisé en urgence de nombreux points urgents.

Parmi ces points figurent :

- l'adaptation du poste de conduite (demande d'une paroi en plexi ou une bâche hermétique, comme aux TEC et chez DE LIJN), les remplacements sur ligne et les services coupés sans consultation du CPPT avant de les réinstaurer le 11 mai 2020, engendrant des risques d'exposition et des déplacements évitables ainsi qu'un manque de nettoyage / désinfection des véhicules en cours de journée ;
- les analyses de risques qui permettent aux véhicules de rouler sans risque de contamination à pleine capacité sans respecter les distanciations sociales ainsi que l'avis de la médecine du travail.

⁴⁷ Pièce n° 24 du dossier des demandeurs.

35. Par courriel du 26 mai 2020⁴⁸, le SIPPT (Monsieur) a transmis à ses membres effectifs un Memo daté du 25 mai 2020 émanant de la présidente du CPPT selon lequel il a été convenu avec les délégués permanents administrateurs d'organiser un CCPT le jeudi 18 juin 2020 sous forme d'une procédure écrite et sans séance plénière, selon un calendrier préétabli du 2 au 18 juin 2020 (en raison de la crise Covid-19 et l'obligation de garantir la distance sociale entre les personnes).

Aucun des points demandés par les délégués syndicaux n'a été mis à l'ordre du jour.

Il est par contre prévu, après les préliminaires (le 2 juin), que les questions des organisations syndicales seront envoyées au service administratif le 8 juin, que celui-ci enverra ces questions aux directions, le 10 juin, que les directions enverront leurs réponses au service administratif le 15 juin et que le service administratif enverra les réponses des directions aux membres du CPPT le 18 juin.

La Présidente du CPPT remercie d'avance les destinataires pour leur compréhension, leur collaboration et pour le respect des échéances. Elle précise : « *Important pour la délégation syndicale. Ce document est à présenter, à titre d'information, au moins 3 jours avant la réunion à votre chef hiérarchique* ».

36. La délégation ultra restreinte du CPPT –Covid-19 s'est réunie le 28 mai 2020⁴⁹.

Une discussion est née sur le caractère confidentiel des réunions, la présidente ayant reçu un enregistrement sonore de la réunion du CPPT du 7 mai 2020, ce qui est interdit.

La présidente commente ensuite l'accord du 14 mai 2020 et répond aux questions des organisations syndicales (souligné par le tribunal):

« Les postes de conduites sont suffisamment isolés dans les trois modes pour ne pas porter le masque en continu dans le poste de conduite sans protection supplémentaire. Ceci a été discuté au CPPT du 7 mai dernier et a été confirmé par la médecine du travail. La question de l'isolation par du plexi ou autre bâche a également été débattue lors de ce CPPT, notamment que la pose de celle-ci entraîne d'autres risques ».

« Les questions des représentants des travailleurs relatives aux remplacements sur ligne et aux services coupés évoquent les risques de « nettoyage insuffisant » et de « déplacements inutiles ». Ces risques peuvent être ré-exprimés comme étant le risque de contamination par les surfaces et le risque lié à un déplacement en transport public.

Il ne s'agit donc pas de risques spécifiques « STIB » mais généraux pour toute la population. Ces deux risques, selon les scientifiques, sont faibles (voir par exemple, l'avis du docteur Van Ranst (cf. vidéo disponible sur Ugo). Ils sont néanmoins mitigés / évités par plusieurs mesures de l'accord :

-2 minutes pour l'assainissement du poste de conduite et assainissement au terminus d'une part ;

⁴⁸ Pièce n°25 du dossier des demandeurs.

⁴⁹ Les demandeurs soulignent qu'avant cette date (depuis le 7 mai 2020), aucun CPPT, même en formule « ultra restreinte » n'est plus convoqué

-d'autre part, permettre aux agents de ne pas passer par le dépôt en début et fin de service et leur permettre de se déplacer hors du compartiment voyageurs quand ils sont en déplacement ».

Un membre demande si une analyse a bien été réalisée et par/avec qui. Un membre demande de pouvoir obtenir les conclusions de cette analyse. « Si analyse il y a, nous n'avons rien vu ».

Le directeur du SIPPT répond que « les risques ont été évalués et affinés. En ce qui concerne la conduite, cette analyse est revue chaque semaine ».

La question des « plexis » revient dans le contexte de crachats par des tiers mécontents dès lors que, pour les chauffeurs de bus, le poste n'est pas fermé à 100% et le refus de la STIB de considérer ces crachats comme accident du travail.

La présidente répond qu'une analyse peut être faite sur les risques d'agression d'un chauffeur, lors de la conduite, par crachat d'un passager mais ne revient pas sur ce qui a été discuté au CPPT du 7 mai dernier.

La présidente répond également à une question sur le taux de fréquentation dans les bus : il est actuellement à 30% de la fréquentation « normale ».

Lors du débats sont évoqués le « *tracing et testing* », les souches de danger (notamment les systèmes de ventilation et d'air conditionné), les masques et le nettoyage. Il est précisé que les masques chirurgicaux ne sont pas certifiés CE parce qu'ils ne sont pas considérés comme un équipement de protection individuel mais ils répondent à la norme EN 14683 :2019.

Le directeur du SIPPT estime que les systèmes de ventilation et d'air conditionné ne sont pas à considérer comme des vecteurs de propagation. Toutefois il est recommandé d'utiliser les systèmes de ventilation de façon renforcée pendant la période « covid-19 » afin de maximiser l'amenée d'air frais et donc l'extraction de l'air. En ce qui concerne les groupes de ventilation / refroidissement/ réchauffage dans les bâtiments et véhicules de la flotte, ils utilisent de l'air extérieur qui est soufflé à l'intérieur, si nécessaire après réchauffage ou refroidissement. Il n'y a pas de circuit fermé dans les véhicules et les bâtiments.

Concernant le nettoyage, la Présidente rappelle que le sujet a été traité de façon approfondie lors de différents CPPT y compris le dernier du 7 mai.

Les organisations syndicales demandent un état des lieux du nettoyage dans différents véhicules publics (métro, tram et bus) et la direction des trois BU répond aux questions.

37. Par courriel du 31 mai 2020⁵⁰, deux représentants du personnel au sein du CPPT (demandeurs dans la présente cause) ont déposé plainte auprès de la direction de Bruxelles-Capitale du Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale concernant le respect de la loi du 4 août 1996 et le Code du bien-être au travail au sein de la STIB.

Ils reprochent à la direction de la STIB :

- d'avoir décidé de modifications substantielles dans l'organisation en place avec effet au 11 mai 2020 (dont la suppression des quotas et le retour des remplacements sur ligne et des services coupés) sans discussion préalable au sein du CPPT de l'entreprise dont le rôle et les prérogatives ne sont pas respectés ;
- de ne pas avoir mis en place d'autres mesures de prévention, tel que l'aménagement des postes de conduite pour en assurer l'étanchéité, alors qu'elles avaient été demandées par les représentants du personnel ;
- le caractère lacunaire de l'information du CPPT ;
- le refus de la STIB de prendre au sérieux la fonction de l'alerte du droit de retrait, exercée en raison des modifications substantielles précitées. Non seulement il y a eu des représailles (qualification des journées pour le personnel concerné comme des « absences injustifiées », notamment) mais, bien plus, une situation restée inchangée et des décisions organisationnelles non revues et exposant plus encore les agents de conduite aux risques (dispense de l'obligation du port du masque pour le conducteur mais sans assurer l'étanchéité du poste de conduite).

Ils rappellent que le courrier adressé le 19 mai dernier par l'avocat mandaté par plusieurs centaines de membres du personnel, n'a pas reçu de réponse sur le fond, que la situation dénoncée par le droit de retrait n'a donc pas évolué et que la concertation organisée par le Code du bien-être au travail semble au contraire se dégrader.

Ils demandent dès lors l'intervention urgente du Contrôle du bien-être et de veiller à entendre sept représentants du personnel qui suivent et soutiennent les agents de conduite et sont donc aptes à exposer la situation vécue par eux, et dont ils communiquent l'adresse de courriel et les coordonnées téléphoniques (s'agissant pour partie de demandeurs dans la présente cause).

Ils fondent leur demande sur l'article 11, § 6 de la directive 89/391 consacré à la consultation et participation des travailleurs.

Ils listent et développent trois points d'attention : le fonctionnement actuel (et projeté) du CPPT, le respect des missions et compétences du CPPT dans l'actualisation de la politique de prévention et l'insuffisance des mesures de protection des chauffeurs et conducteurs en l'état.

⁵⁰ Pièce n°29 du dossier des demandeurs.

Ils concluent comme suit (mis en évidence et souligné par le tribunal) :

« Des centaines d'agents ont alerté la médecine du travail et le SIPPT lors de l'exercice de leur droit de retrait. Près de 3 semaines plus tard, ils n'ont reçu aucune réponse de ces deux services. Les agents de conduite n'ont repris le travail que suite aux promesses de la tenue d'un CPPT d'urgence (promesse non tenue), aux menaces de sanctions et vu le dommage financier (non-paiement de la rémunération). Mais ils s'estiment toujours confrontés à un danger grave et immédiat. D'autant plus après le décès dans la nuit du dimanche 24 mai dernier d'un premier agent de la STIB testé positif au Covid-19 ».

Dans son accusé de réception du 2 juin 2020, le Contrôle du bien-être leur a répondu que, le cas échéant, le collaborateur auquel a été confié le dossier prendra contact avec eux.

38. L'Inspection a effectué une enquête sur le lieu de travail, le 8 juin 2020.

Elle a rencontré sur place (uniquement) Madame , Madame (et Monsieur .

Par lettre du 10 juin 2020⁵¹, le Contrôle du bien-être a notifié à la STIB (sans en informer les plaignantss) un avertissement écrit pour les infractions suivantes (relevé non exhaustif) *« punissables suivants les articles 101 à 137 du Code pénal social »*:

- l'employeur n'a pas veillé à ce que le Comité se réunisse au moins une fois par mois (l'organe ne s'est pas réuni en avril et mai). Infraction à l'article II.7-21 Code du bien-être au travail ;
- l'employeur n'a pas fourni au comité pour la prévention et la protection au travail toutes les informations nécessaires afin qu'il puisse fournir des conseils en toute connaissance de cause (les résultats de l'analyse des risques Covid-19). Infraction à l'article II.7-14 Code du bien-être au travail.

Conformément à l'article 21 du Code pénal social, l'inspection a convenu avec la STIB de délais de régularisation pour les actions exigées suivantes :

« Veuillez organiser un CPPT valide (physique car tous les intervenants ne disposent pas d'un PC) pour le mois de juin en tenant compte d'au moins les listes des membres élus lors des élections sociales en 2016, le quorum des présences minimales et les possibilités en ce qui concerne le nombre maximum de personnes dans la salle prévue vu les mesures covid-19. Les résultats de l'analyse des risques au niveau des postes de travail des chauffeurs (bus/tram/ métro) seront soumis à l'avis du Comité ».

Le Contrôle du bien-être motive comme suit sa décision (souligné par lui):

« La crise du Covid-19 a incontestablement un grand impact sur les entreprises. Cela entraine donc un grand nombre de questions sur la continuation de la concertation sociale.

⁵¹ Pièce n°32 du dossier des demandeurs.

L'employeur doit continuer à impliquer les organes de concertation présents au sein de son entreprise pendant cette pandémie pour les matières relevant de leurs compétences, comme le conseil d'entreprise, visé à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et le comité pour la prévention et la protection au travail, visé à l'article 65 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Il n'y a aucune raison pour suspendre les missions du comité en cette période de crise, bien au contraire.

La loi relative au bien-être oblige les employeurs à protéger leurs travailleurs en effectuant des analyses des risques. Covid-19 est un risque avec lequel les employeurs doivent tenir compte. Par conséquent, l'analyse des risques déterminera quelles mesures doivent être prises en fonction des différentes situations de travail. Cela sera d'une importance primordiale lors du redémarrage des entreprises.

En conséquence, il est évident que le Comité doit être impliqué dans l'approche de la crise Covid-19 sur le lieu du travail. Dans ce contexte, le Comité a un triple objectif :

- *Le Comité émet au préalable un avis sur les mesures à prendre, issues de l'analyse des risques ;*
- *Le Comité peut, par le biais des moyens de propagande, diffuser les informations nécessaires sur les mesures et sur leur nécessité. Ainsi, les mesures seront mieux soutenues et suivies ;*
- *Le Comité examine les plaintes exprimées par les travailleurs par rapport au bien-être au travail et donc également par rapport aux mesures relatives au coronavirus Covid-19. Le Comité peut aussi stimuler le service de prévention interne afin d'adapter certaines mesures ou de prendre des mesures supplémentaires.*

Obligation d'information

L'employeur est tenu de transmettre toutes les informations nécessaires au Comité de sorte que ce Comité peut émettre des avis en pleine connaissance de cause. L'employeur fournira donc toutes les informations nécessaires au Comité concernant l'approche de la crise corona sur le lieu de travail (les risques pour le bien-être au travail, les mesures de protection et de prévention, tant pour l'organisation dans sa totalité que pour chaque groupe de postes de travail ou de fonctions).

Le comité pendant la crise Covid-19

L'employeur continue à impliquer les organes de concertation présents au sein de son entreprise pendant la pandémie pour les matières relevant de leurs compétences. Il est aussi tenu de transmettre toutes les informations nécessaires au Comité de sorte que ce Comité peut émettre des avis en pleine connaissance de cause.

Étant donné qu'une bonne concertation sociale et une bonne communication vis-à-vis du personnel sont des aspects très importants, et que la santé et sécurité des travailleurs sont également des aspects primordiaux, les réunions doivent avoir lieu comme prévues, tant qu'il y ait des mesures exceptionnelles relatives à la propagation de la pandémie imposées par les autorités, tenant compte des règles de « distanciation sociale » ou en utilisant Skype, Visio, etc. ou d'autres solutions pratiques »

39. Par courriel du 15 juin 2020⁵², le Contrôle du bien-être au travail a répondu comme suit à la plainte du 31 mai 2020 des deux délégués syndicaux concernant les points plus spécifiques relatifs aux mesures de protection (souligné par le tribunal) :

⁵² Pièce n°33 du dossier des demandeurs et pièce n°6 du dossier de la STIB.

« - Port du masque par les conducteurs

Se couvrir la bouche et le nez avec un masque ou toute autre alternative en tissu (...), dans le bus, le (pré)méto, le tram, le train (...) est obligatoire depuis l'arrêté ministériel du 30 avril 2020 modifiant l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus Covid-19, en son art. 4, alinéa 2.

Un accord conclu le 14/05/2020 avec l'ensemble des partenaires/organisations syndicales au CPPT, signé le 18/05/2020, lève cette obligation pour les postes de conduite de la flotte bus, (pré)méto, trams de la STIB, d'autant que l'arrêté ministériel du 15/05/2020 actualisant les précédents en matière de mesures d'urgence précise que "par dérogation à l'alinéa 2, le personnel roulant des sociétés de transport en commun n'est pas obligé de se couvrir la bouche et le nez, pour autant d'une part que le conducteur soit bien isolé dans une cabine et d'autre part qu'une affiche et/ou un autocollant indique aux usagers la raison pour laquelle le conducteur ne porte pas de masque".

Ce port d'un masque est donc facultatif depuis, avec l'agrément de tous les partenaires sociaux...

- Aménagement des postes de conduite

- Désinfection des véhicules

Les mesures de protection successives des chauffeurs poste de conduite, en matière de prévention du Covid-19, mise à disposition de moyens de désinfection, respect des distances physiques, notamment vis-à-vis du poste de conduite, respect des gestes barrières, fermeture obligatoire de la vitre latérale du poste, installation d'une chaîne de séparation distante de > 1,5 m. du poste, aération/ventilation naturelle du transport, étude/analyse de risques du système de ventilation air pulsé, et autres mesures organisationnelles, dont celles, successives, relatives à la problématique de la désinfection du poste de conduite, font sens et suffisent à asseoir une politique de prévention efficace du travailleur/conducteur vis-à-vis du risque Covid-19.

L'ensemble de ces réunions du CPPT, même sous la forme de délégations restreintes, illustre bien malgré sa forme informelle, si je puis dire, la dynamique mise en place dans la gestion de ce nouveau risque, d'autant que ces réunions ont bel et bien bénéficié, à en lire les comptes rendus, de la participation active du Dr _____, médecin du travail Cohezio
J'ose espérer que la direction respectera une forme davantage structurée de tenue des prochaines réunions de ce CPPT.

Je mets en copie Mme _____ et M _____ en copie par souci d'information et de transparence...

Je vous prie enfin, Messieurs, de recevoir mes cordiales salutations.

Dr _____

Médecin inspecteur social

Contrôle du Bien-être au Travail Bruxelles »

40. Le CPPT (séance plénière) de la STIB s'est réuni le 19 juin 2020⁵³ jusqu'à 17 heures.

L'après-midi a été consacrée aux sujets liés au Covid-19.

Un membre a demandé l'avis du SIPPT par rapport aux services coupés et le remplacement sur ligne. Le Directeur du SIPPT a répondu que cette matière est relative à l'organisation du travail et dès lors ne concerne pas les conseillers en prévention.

⁵³ Pièce n°1 e) du dossier de la STIB. Le procès-verbal de la réunion fait 43 pages.

Toutefois, si l'organisation du travail fait apparaître de nouveaux risques, ceux-ci doivent être évalués et des mesures de prévention doivent être mises en place afin de les diminuer. Cette analyse a bien été effectuée, avec le SIPPT et la médecine du travail⁵⁴

41. Par lettre officielle du 10 juillet 2020, le conseil des demandeurs a informé les conseils de la STIB de son intention de soumettre à la justice les questions litigieuses, à la rentrée judiciaire : la qualification interne donnée aux journées pendant lesquelles le personnel concerné a exercé le droit de retrait⁵⁵ et les illégalités de la politique de prévention.

42. Le CPPT de la STIB s'est réuni le 23 juillet 2020⁵⁶, 13 août 2020⁵⁷ et 12 novembre 2020⁵⁸.

Lors du CPPT du 13 août 2020, un membre a rappelé que le CPPT est un comité de prévention. Les médias disent que la situation est alarmante à Bruxelles. Il demande donc que les remplacements sur ligne et les services coupés soient supprimés et qu'on revienne aux services dépôt-dépôt.

Le Président suppléant rappelle qu'il a déjà été dit à de nombreuses reprises que cela concerne l'organisation du travail, qui fait l'objet de discussions dans d'autres cénacles. Le CPPT, quant à lui, est censé traiter les questions liées au bien-être. Et si des mesures organisationnelles devaient être à nouveau prises, elles seraient discutées dans les cénacles adéquats avec les partenaires sociaux⁵⁹

43. Par lettre du 29 juillet 2020⁶⁰, revenant sur son courrier du 15 juin dernier (non produit), la présidente du CPPT a contesté l'avertissement du Contrôle du Bien-être du 10 juin 2020 et lui a proposé une rencontre pour en discuter.

Elle estime que les conclusions du Contrôle du Bien-être ne tiennent pas compte d'un nombre important d'éléments développés dans ce courrier.

La STIB souligne, notamment, qu'il avait été convenu avec les « délégués permanents administrateurs » que le CPPT fonctionnerait en délégation restreinte.

⁵⁴ P.27/43.

⁵⁵ Il s'agit du code 51 inscrit sur les fiches de paie.

⁵⁶ Pièce n°1 d) du dossier de la STIB. Selon le tableau de la STIB, une délégation restreinte du CPTT serait encore réunie le 18 septembre 2020, soit après la notification de l'avertissement écrit de l'inspecteur du Contrôle Bien-être !

⁵⁷ Pièce n°37 du dossier des demandeurs (extraits).

⁵⁸ Pièce n°1 c) du dossier de la STIB.

⁵⁹ P.15/28.

⁶⁰ Pièce n°36 du dossier des demandeurs.

Selon la STIB, le dialogue mis en place avec les délégués permanents administrateurs n'as pas vocation à priver les représentants des travailleurs de leurs droits mais bien plutôt de les épauler en renforçant les canaux de communication et les connaissances techniques mises à leur disposition.

La STIB estime avoir tout mis en œuvre, en ces circonstances exceptionnelles, pour maintenir le dialogue avec le CPPT. Ne souhaitant pas annuler ses réunions alors que cette possibilité était prévue à l'article 15 § 3 (pour des *raisons impérieuses*) du règlement d'ordre intérieur de son CPPT, elle a, bien au contraire, ajouté des réunions de cet organe pendant cette période de crise, ayant effectivement dû repenser l'organisation des réunions du CPPT. Sa réflexion a systématiquement tenu compte de l'évolution des connaissances liées au virus d'une part, et des mesures recommandées ou imposées par le gouvernement d'autre part.

Elle souligne également que, lorsque certaines propositions qu'elle formulait rencontraient un accueil négatif auprès de son personnel, elle a revu la proposition afin de proposer une alternative satisfaisant un plus grand nombre de personnes.

Elle cite, à titre d'exemple, sa proposition d'organiser une réunion du CPPT le 19 juin 2020 via une procédure écrite (questions-réponses écrites) : elle a finalement choisi de ne pas travailler de la sorte étant donné le retour reçu.

44. Par courriel du 21 août 2020⁶¹, le SIPPT (Monsieur .) a transmis à la direction de la STIB la dernière version de l'analyse des risques Covid-19.

45. Par courriel du 5 octobre 2020⁶², le SIPPT (Monsieur .) a transmis aux membres du CPPT le plan annuel d'action 2021 en vue du CPPT extraordinaire du 29 octobre 2020.

46. Par lettre du 21 octobre 2020⁶³, les conseils de la STIB ont répondu aux courriers du conseil des demandeurs des 19 mai et 10 juillet 2020.

La STIB maintient que l'absence de ces travailleurs était bien injustifiée et qu'aucune rémunération ne leur est due.

Elle fait valoir en substance :

S'agissant d'un « prétendu droit de retrait » :

1. Le droit de retrait n'existe pas en Belgique et, au sein de la STIB, il n'est en tout état de cause pas satisfait aux conditions prévues par l'article I.2-26 du Code du bien-être au travail.

⁶¹ Pièce n°11 du dossier de la STIB.

⁶² Pièce n°7 du dossier de la STIB.

⁶³ Pièce n°35 du dossier des demandeurs.

C'est dans le cadre d'accidents soudains et dangereux, pour lesquels le travailleur doit pouvoir réagir extrêmement rapidement, que l'article I.2-26 du code du bien-être au travail clôture le chapitre V « mesures en situation d'urgence et en cas de danger grave et immédiat ». Les hypothèses visées par ce chapitre concernent, par exemple, une explosion de gaz sur un chantier.

2. Des procédures ont bien été mises en place afin d'éviter qu'un travailleur ne soit contaminé par le Covid-19. Les mesures ne sont pas identiques pour toutes les catégories du personnel et chaque situation doit toujours être analysée au cas par cas. C'est en ce sens que ses conseils ont demandé l'identité des travailleurs représentés.

3. Les mesures prises, listées dans le courrier de ses conseils, communiquées à plusieurs reprises à l'ensemble des travailleurs, et concernant plus spécifiquement les bus et les trams, ont exclu la possibilité d'un éventuel danger immédiat.

4. La conception du danger grave, immédiat et ne pouvant être évité ne peut être à géométrie variable dans le chef des travailleurs ayant refusé de travailler en raison d'un prétendu droit de retrait : certains demandeurs ont été filmés pendant la durée de leur refus de travailler alors qu'ils ne respectaient absolument pas les règles de distanciation sociale et qu'ils ne jugeaient pas utile de porter le masque.

Concernant la concertation avec le comité pour la prévention et la protection au travail et de l'analyse des risques :

1. La question de savoir si le CPPT a été informé et consulté sur ces mesures n'a juridiquement pas d'impact sur la question de l'application de l'article I.2-26.

L'avertissement de l'inspection des lois sociales, qui a été discuté en CPPT⁶⁴, a été contesté, selon le courrier (joint) du 29 juillet 2020, car reposant sur des postulats factuels erronés,

2. La STIB a intégré les différentes évolutions des connaissances liées au danger du virus dans ses mesures de prévention et de protection et a fait tout ce qui était possible dans ce cadre, en tenant compte des circonstances exceptionnelles auxquelles elle était confrontée, mais également de la grande urgence de la situation, laquelle imposait des réactions extrêmement rapides. Ces réactions rapides ont été prises, après discussions avec les partenaires sociaux.

La situation, et les connaissances, évoluait et évolue très rapidement, ce dont elle ne manque pas de tenir compte dans son travail de dialogue et de terrain.

⁶⁴ Cf. Pièce n° 1 e) du dossier de la STIB (point 2.1 pages 21 et s. avec les remarques « hors séance » en gras).

Elle a réalisé une analyse de risques « générale » COVID, et, pour le département Operations dans lequel les travailleurs consultés sont occupés, elle a établi un plan d'action.

L'analyse globale par le Médecin inspecteur social a mené au mois de juin 2020 à la conclusion que les mesures de protection successives des chauffeurs poste de conduite, en matière de prévention du Covid-19, la mise à disposition de moyens de désinfection, le respect des distances physiques, notamment vis-à-vis du poste de conduite, le respect des gestes barrières, la fermeture obligatoire de la vitre latérale du poste l'installation d'une chaîne de séparation distante de > 1,5 m du poste l'aération/ventilation naturelle du transport, l'étude/analyse de risques du système de ventilation air pulsé, et autres mesures organisationnelles, dont celles, successives relatives à la problématique de la désinfection du poste de conduite, font sens et suffisent à asseoir une politique de prévention efficace du travailleur/conducteur vis-à-vis du risque Covid-19.

La STIB estime également que la réglementation spécifique liée aux agents biologiques concerne les secteurs d'activité qui, dans le cadre de leurs activités, manipulent des agents biologiques. Tel sera notamment le cas des laboratoires, de services vétérinaires, des centres de recherches pour un vaccin, ce qui n'est pas le cas de la STIB, dans le cadre de son activité.

47. Par un courrier officiel du 4 avril 2022, les conseils de la STIB ont communiqué au conseil des demandeurs une note du « service entreprise » de la CSC du 20 janvier 2021⁶⁵, adressée aux membres du Groupe de Travail entreprise.

Selon son auteur, cette note fait suite au souhait d'un collectif de travailleurs de la STIB d'avoir le soutien de la CSC dans leur conflit judiciaire avec leur direction.

La note contient une appréciation critique du fondement de la demande des travailleurs, affirmant que « *il est à craindre que, dans ce cas précis, le droit de retrait ait en effet été invoqué abusivement* » (au motif que la concertation sociale aurait « *fonctionné correctement et avalisé les mesures proposées par l'employeur* ») et que « *l'issue du procès laisse donc probablement peu de place au doute* ».

Par lettre du 20 mai 2022⁶⁶, le conseil des demandeurs a réagi à cette note en demandant à la CSC de préciser – à l'attention du tribunal- sa position sur la nature et la portée de cette note, destinée à un groupe de travail (document de travail interne ou document officiel, destiné à une publication externe, objet concret de l'analyse y opérée, rôle du groupe de travail concernant cette note, etc...).

Ce conseil estime que « *la question de savoir si la Confédération a pris ou non une position juridique sur le litige (et si oui, pourquoi sur la base d'éléments parcellaires) doit en tout cas pouvoir être éclaircie.*

⁶⁵ Pièce n°14 du dossier de la STIB.

⁶⁶ Pièce n°43.1 du dossier des demandeurs.

A défaut, vous laisseriez à la STIB toute latitude pour interpréter cette note dans l'objectif de tenter de faire échec aux demandes introduites, dont rien ne permet objectivement d'affirmer l'absence de sérieux ».

Il a joint une discussion des éléments de ladite note.

Par lettre du 25 mai 2022⁶⁷, la CSC a répondu à ce courrier en regrettant fortement que, vu son caractère interne et informatif, cette note soit aujourd'hui utilisée dans cette action en justice.

La CSC tient par ailleurs à souligner que, même s'il est exact que l'on trouve à la fin de la note une courte évaluation de la situation de l'époque et qu'il y est fait mention d'une possible issue défavorable pour les travailleurs, ce passage ne peut en aucun cas être considéré comme la position officielle de la CSC dans cette affaire et qu'il revient en outre, dans ce dossier spécifique, à sa centrale des Services publics d'adopter une position.

Elle conclut sa réponse comme suit :

*« Indépendamment de ce dossier concret, nous pouvons vous assurer que notre premier souci concernant le droit de retrait a été de préserver nos affiliés et nos militants des conséquences négatives d'une sanction que l'employeur pourrait leur infliger en cas de retrait, compte tenu des divergences d'interprétation de la législation, d'une part, et du peu de repères qu'offre la jurisprudence en la matière, d'autre part.
C'est également la raison pour laquelle nous avons prioritairement voulu trouver une solution en recourant aux instruments classiques ».*

IV. La discussion et la décision du tribunal

1. La recevabilité des demandes

48. Suivant l'article 701 du Code judiciaire :

« Diverses demandes entre deux ou plusieurs parties peuvent, si elles sont connexes, être introduites par le même acte. »

L'article 701 constitue une application particulière du principe d'économie de procédure⁶⁸.

Selon G. De Leval, *« il s'agit d'un mécanisme de jonction directe ou encore de cumul d'actions permettant une administration plus rapide, plus cohérente et plus économique de la justice »*⁶⁹.

⁶⁷ Pièce n°43.4 du dossier des demandeurs.

⁶⁸ H. Boularbah, Requête unilatérale et inversion du contentieux, p. 518.

⁶⁹ G. De Leval, Droit judiciaire – tome 2 – Manuel de procédure civile, Larcier 2021, p.156, n°2.46.

Le regroupement d'actions individuelles dans un seul et même acte est subordonné à l'existence d'une connexité entre ces différentes actions⁷⁰.

Suivant l'article 30 du Code judiciaire :

« Des demandes en justice peuvent être traitées comme connexes lorsqu'elles sont liées entre elles par un rapport si étroit qu'il y a intérêt à les instruire et juger en même temps afin d'éviter des solutions qui seraient susceptibles d'être inconciliables si les causes étaient jugées séparément. »

La nature de la demande en intervention implique, sous peine d'irrecevabilité qu'il y ait un lieu de connexité entre cette demande incidente et la demande originaire⁷¹.

La connexité est une question de fait qui est laissée à la libre appréciation du juge en matière civile⁷² et ce, sans avoir égard à l'objet ou à la cause des demandes en justice ou à l'identité des parties litigantes⁷³.

Suivant l'approche « matérielle », la connexité exige que l'action repose sur un même fait générateur et / ou un même complexe de faits générateurs. Il y a connexité, *« lorsque les débats ont essentiellement et suffisamment développé un même complexe de faits appelant globalement la même appréciation et une solution judiciaire identique »*⁷⁴

Une approche souple de la notion de connexité revient toutefois à l'admettre lorsqu'il s'agit de favoriser le principe d'économie de procédure.

Comme l'indique H. Boularbah à propos de cette approche « processuelle » de la connexité : *« La seule nécessité d'instruire les demandes en vue des exigences d'une bonne administration de la justice suffirait à justifier la connexité. Le regroupement de recours qui permet à une juridiction de joindre des affaires connexes facilite « une bonne administration de la justice, dont le cours peut également se voir accéléré ». Suivant cette approche « processuelle », peuvent être considérées comme connexes des demandes qui soulèvent des questions de droit ou de fait identiques »*⁷⁵.

⁷⁰ H. Boularbah, « Le Code judiciaire est-il adapté (en l'état actuel) aux actions tendant à la réparation d'un préjudice de masse » in J. Englebert (dir.), Questions de droit judiciaire inspirées de l'affaire Fortis, Larcier, 2011, p. 89.

⁷¹ J. Englebert et X. Taton (dir.), Droit du procès civil, vol. 1, Anthemis, 2018, p. 273, n° 421.

⁷² G. de Leval, Manuel de droit judiciaire, p. 151, n° 2.42.

⁷³ Cass., 15 mai 1981, Pas., p. 1074 ; Cass., 4 septembre 1987, Pas., 1988, I, p. 4 ; H. Boularbah, « Le Code judiciaire est-il adapté (...) », précité, p. 90.

⁷⁴ Civ. Liège (réf.), 9 octobre 2007, J.L.M.B., 2007, p. 1521.

⁷⁵ H. Boularbah, « Le Code judiciaire est-il adapté (...) », précité, p. 91 et 92 et les références citées en note 65 dont Trib. trav. Charleroi, 3 décembre 2001, J.T.T., 2002, p. 198 et Trib. trav. Bruxelles, 13 mars 2000, J.L.M.B., 2000, p. 1032.

49. La STIB conteste la connexité de la demande formulée au point 4 du dispositif des conclusions des demandeurs⁷⁶.

Pour la STIB, seule une approche individuelle pourrait être retenue pour les raisons suivantes :

- la situation des demandeurs est différente (et incontestablement individuelle) : certains sont membres effectifs du CPPT, d'autres sont membres suppléants du CPPT et d'autres encore ne sont pas membres du CPPT avec pour conséquence que :
- les prétendus manquements contestés ne peuvent reposer sur les mêmes dispositions légales ;
- les prérogatives relatives à la participation dans le domaine du bien-être au travail des demandeurs sont différentes (par exemple) selon que le demandeur est, ou non, titulaire d'un mandat au CPPT ;
- pour obtenir la réparation d'un dommage moral, chaque demandeur doit démontrer une faute (impliquant qu'il explique individuellement le danger grave et imminent qu'il a personnellement constaté pour chaque période d'exercice du droit de retrait et les démarches qu'il a personnellement prises pour en informer sa hiérarchie), le dommage (dont l'étendue est différente pour chaque demandeur) et un lien causal ;

Pour le même motif, la STIB conteste la connexité de la demande formulée aux points 2⁷⁷ et 3⁷⁸ (demande subsidiaire) de ce même dispositif.

Selon la STIB, ces demandes impliquent également un examen individuel :

- de l'horaire de travail des demandeurs et des éventuelles périodes d'incapacité de travail déclarées pendant les jours déclarés en exercice du droit de retrait ;
- des éléments rémunératoires dès lors qu'il est demandé de régulariser les avantages

Ainsi que l'obligation pour chaque demandeur de chiffrer son dommage, ce qu'ils n'ont pas encore fait, laissant potentiellement la porte ouverte à de nombreuses discussions sur la base de la situation propre à chaque demandeur.

50. Le tribunal adopte l'approche processuelle de la connexité visant à favoriser le principe d'économie de procédure.

⁷⁶ « En tout état de cause, dire pour droit que la STIB a commis des manquements (notamment en méconnaissant les prérogatives à la participation dans le domaine du bien-être au travail des concluant, leur droit à l'information sur les risques encourus et le respect qui leur était dû) ayant engendré un dommage moral, et réserver à statuer sur l'évaluation de celui-ci ».

⁷⁷ « Dire pour droit que chacun des concluant a droit à la rémunération (le cas échéant au titre de la réparation en nature) pour la (ou les) journées du 11 au 17 mai 2020 reprises sous le « code 51 » sur la fiche de paie (définitive) de mai 2020 ».

⁷⁸ « Condamner la STIB au paiement, pour chacun des concluant, d'1 € provisionnel (réparation par équivalent - dommages et intérêts au moins équivalent à la rémunération et aux avantages non versés en raison de l'exercice du droit de retrait) à majorer des intérêts (compensatoires) au taux légal ».

Il convient par ailleurs d'éviter, sur les questions de principe que posent les demandeurs, des solutions qui seraient susceptibles d'être inconciliables si les causes étaient jugées séparément.

Les demandeurs, tous membres du personnel roulant de la STIB, opposés au même employeur, se trouvent dans des situations identiques s'inscrivant dans un même complexe de faits :

- la gestion par la STIB des risques liés au Covid-19 ;
- la décision de la STIB de modifier (supprimer) différentes mesures adoptées dans le cadre de la prévention des risques liés au Covid-19 ;
- l'acte de retrait posé par chacun des demandeurs sur le même fondement (article I.2-26 du CBE) et opéré de la même manière ;
- la décision subséquente de la STIB de considérer l'exercice du droit de retrait comme une absence injustifiée (code 51) et de ne pas rémunérer les journées de travail concernées ;

Ils invoquent les mêmes arguments juridiques et déposent un dossier de pièces commun.

La solution du litige s'inscrit dans le cadre d'une même situation de fait et appelle globalement la même appréciation.

La connexité ne se justifie pas en l'espèce par le simple fait qu'il s'agirait de questions juridiques similaires pouvant donner lieu à un précédent mais bien par ce même complexe de faits unissant des demandes similaires.

Les demandeurs ne mettent pas non plus en exergue leur situation particulière dès lors qu'ils prétendent tous être concernés par les mêmes faits.

A ce stade, le tribunal n'a pas à apprécier si le « droit de retrait » (dont la STIB a contesté l'existence) implique une appréciation individuelle - ou non- pour chaque travailleur, s'agissant d'un débat de fond.

Concernant la réparation du dommage moral, les demandeurs invoquent le non-respect des prérogatives du CPPT, qu'ils en soient - ou non- membres effectifs ou suppléants et ne réclament pas des montants différents selon leur appartenance - ou non- au CPPT.

N'est pas non plus pertinent le fait que les montants qui seraient octroyer à chaque travailleur serait différents. Comme rappelé à juste titre par les demandeurs, l'existence de la connexité n'est pas fonction de la similarité des montants de chaque demande mais des liens étroits de leur cause. La connexité permet la jonction de demandes qui ne sont pas nécessairement superposables ou identiques.

Les éventuelles discussions qui naîtraient sur la base de la situation propre à chaque demandeur ne seraient d'ailleurs pas différentes si les causes étaient disjointes.

La disjonction impliquerait par contre le prononcé de 324 jugements, ce qui est manifestement contraire, dans les circonstances de l'espèce, au principe d'économie de procédure.

La connexité peut dès lors être admise dans une telle situation, dans un souci d'économie de procédure.

La demande originaire et les demandes en intervention volontaire sont dès lors recevables.

2. La réglementation applicable

51. La réglementation (d'ordre public) applicable au présent litige est contenue dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après « la loi du 4 août 1996 ») et dans le Code du bien-être au travail (ci-après « le CBE ») contenant les normes d'exécution de la dite loi.

2.1. La loi du 4 août 1996

52. La loi du 4 août 1996 transpose la directive n°89/391 (CEE) du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail⁷⁹.

Selon la loi, le bien-être des travailleurs est recherché par des mesures qui ont trait notamment à la sécurité du travail, à la protection de la santé du travailleur au travail, aux aspects psychosociaux au travail⁸⁰.

L'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

A cette fin, il applique les principes généraux de prévention suivants :

- a) éviter les risques;
- b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
- c) combattre les risques à la source;

⁷⁹ J.O.C.E., L.183/1, 29 juin 1989.

⁸⁰ Article 4, § 1^{er}, alinéa 2, 1°, 2° et 3° de la loi du 4 août 1996 (Depuis le 1^{er} octobre 2020, en cas d'épidémie ou de pandémie, peuvent être déterminées par arrêté royal des mesures de prévention spécifiques applicables dans les entreprises et les institutions en vue de protéger le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (Article 4, § 1^{er}, alinéa 4, de la loi du 4 août 1996 introduit par l'article 57 de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaire en raison de la pandémie du Covid-19 – cf. l'article I.2-27 du CBE introduit par l'article 2 de l'arrêté royal du 21 février 2022 relatif aux mesures de prévention spécifiques au travail en cas d'épidémie ou de pandémie).

- d) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
 - e) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;
 - f) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé;
 - g) limiter, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique;
 - h) limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure;
 - i) planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail;
 - j) donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers :
 - 1° au moment de l'entrée en service;
 - 2° chaque fois que cela s'avère nécessaire à la protection du bien-être;
 - k) donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ces instructions.
- (l) prévoir ou s'assurer de l'existence d'une signalisation de sécurité et de santé au travail adaptée, lorsque les risques ne peuvent être évités ou suffisamment limités par les moyens techniques de protection collective ou par des mesures, méthodes ou procédés d'organisation du travail⁸¹.

L'employeur détermine :

- a) les moyens par lesquels et la façon selon laquelle la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail visée au § 1^{er}, peut être menée;
- b) les compétences et responsabilités des personnes chargées d'appliquer la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'employeur adapte sa politique du bien-être en fonction de l'expérience acquise, de l'évolution des méthodes de travail ou des conditions de travail⁸².

Ces principes généraux de prévention sont précisés notamment dans le Code du bien-être au travail⁸³

⁸¹ Article 5, § 1^{er}, alinéa 1, de la loi du 4 août 1996.

⁸² Article 5, § 2, de la loi du 4 août 1996.

⁸³ Article 5, § 3 de la loi du 4 août 1996

Il incombe par ailleurs à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur⁸⁴.

A cet effet, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur, notamment:

- signaler immédiatement à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection;
- coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées, en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité⁸⁵.

2.2. Le Code du bien-être au travail (CBE)

2.2.1. Le système dynamique de gestion des risques

53. Tout employeur est responsable de l'approche planifiée et structurée de la prévention conformément aux dispositions de l'article 5, § 1er, alinéa 2, i) de la loi, au moyen d'un système dynamique de gestion des risques⁸⁶.

Le système dynamique de gestion des risques repose sur les principes généraux de prévention visés à l'article 5, § 1er, alinéa 2 de la loi et porte notamment sur la sécurité du travail, la protection de la santé du travailleur au travail, les aspects psychosociaux du travail⁸⁷

Le système dynamique de gestion des risques a pour objectif de permettre la planification de la prévention et la mise en œuvre de la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail⁸⁸.

Pour réaliser cet objectif, le système se compose toujours des éléments suivants :

⁸⁴ Article 6, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 août 1996.

⁸⁵ Article 6, alinéa 2, 4^o à 6^o de la loi du 4 août 1996.

⁸⁶ Article I.2-2 alinéa 1 du CBE.

⁸⁷ Article I.2-2 alinéa 2 1^o à 3^o, du CBE.

⁸⁸ Article I.2-3, alinéa 1 du CBE.

- 1° l'élaboration de la politique où l'employeur détermine notamment les objectifs ainsi que les moyens permettant de réaliser cet objectif;
- 2° la programmation de la politique où sont notamment déterminés les méthodes à appliquer et les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;
- 3° la mise en œuvre de la politique où sont notamment déterminées les responsabilités de toutes les personnes concernées;
- 4° l'évaluation de la politique où sont notamment déterminés les critères d'évaluation de la politique.

L'employeur adapte ce système chaque fois que cela s'avère nécessaire suite à un changement de circonstances⁸⁹.

Lors de l'élaboration, de la programmation, de la mise en œuvre et de l'évaluation du système dynamique de gestion des risques, l'employeur tient compte de la nature des activités et des risques spécifiques propres à ces activités ainsi que des risques spécifiques qui sont propres à certains groupes de travailleurs⁹⁰.

L'analyse des risques se définit comme étant « *l'identification des dangers pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, la définition et la détermination des risques pour ce bien-être et l'évaluation de ces risques* »⁹¹.

L'analyse des risques s'opère au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau de l'individu.

Elle se compose successivement de :

- 1° l'identification des dangers pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 2° la définition et la détermination des risques pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 3° l'évaluation des risques pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail⁹².

Les mesures de prévention qui doivent être prises sur base de l'analyse des risques sont prises au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau de l'individu, compte tenu de l'ordre suivant :

- 1° mesures de prévention dont l'objectif est d'éviter des risques;
- 2° mesures de prévention dont l'objectif est d'éviter des dommages;
- 3° mesures de prévention dont l'objectif est de limiter les dommages.

⁸⁹ Article I.2-3, alinéa 2 et 3 du CBE.

⁹⁰ Article I.2-4 du CBE.

⁹¹ Article I.1-4, 3° du CBE.

⁹² Article I.2-6 du CBE.

L'employeur examine, pour chaque groupe de mesures de prévention, l'influence de celles-ci sur le risque et si elles ne constituent pas par elles-mêmes des risques, de manière à devoir soit appliquer un autre groupe de mesures de prévention, soit prendre des mesures de prévention supplémentaires d'un autre groupe.

Les mesures de prévention ont notamment trait à :

- 1° l'organisation de l'entreprise ou de l'institution, en ce compris les méthodes de travail et de production utilisées;
- 2° l'aménagement du lieu de travail;
- 3° la conception et l'adaptation du poste de travail;
- 4° le choix et l'utilisation d'équipements de travail, et de substances ou mélanges chimiques;
- 5° la protection contre les risques liés aux agents chimiques, biologiques et physiques;
- 6° le choix et l'utilisation d'équipements de protection collective et individuelle et de vêtements de travail;
- 7° l'application d'une signalisation adaptée en matière de sécurité et de santé;
- 8° la surveillance de la santé des travailleurs, en ce compris les examens médicaux;
- 9° la protection contre les risques psychosociaux au travail;
- 10° la compétence, la formation et l'information de tous les travailleurs, en ce compris les instructions adéquates;
- 11° la coordination sur le lieu de travail;
- 12° les procédures d'urgence, en ce compris les mesures en cas de situation de danger grave et immédiat et celles concernant les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs⁹³.

L'employeur associe les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail à l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation du système dynamique de gestion des risques, au plan global de prévention fixé par écrit ainsi qu'au plan d'action annuel fixé par écrit.

Il consulte également le CPPT.

L'employeur soumet le plan global de prévention fixé par écrit, lors de toute modification ou adaptation, à l'avis préalable du CPPT.

L'employeur soumet le projet du plan annuel d'action à l'avis du CPPT au plus tard le premier jour du deuxième mois qui précède le début de l'exercice de l'année à laquelle il se rapporte.

Le plan d'action annuel ne peut être mis en œuvre avant que le CPPT n'ait émis son avis ou, à défaut, avant le début de l'exercice de l'année à laquelle il se rapporte⁹⁴.

⁹³ Article I.2-7 du CBE.

⁹⁴ Article I.2-10 du CBE.

L'employeur évalue régulièrement, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, le système dynamique de gestion des risques.

A cet égard, il tient notamment compte :

- des rapports annuels des services de prévention et de protection au travail;
- des avis du CPPT et, le cas échéant, des avis du fonctionnaire chargé de la surveillance;
- des changements de circonstances nécessitant une adaptation de la stratégie relative à la réalisation d'une analyse des risques sur base de laquelle des mesures de prévention sont prises⁹⁵.

2.2.3. Obligations de l'employeur en matière d'information des travailleurs

54. L'employeur donne aux membres de la ligne hiérarchique et aux travailleurs toutes les informations concernant les risques et les mesures de prévention qui s'appliquent au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau du poste de travail ou de la fonction individuels, dont ils ont besoin pour l'exécution de leur tâche ou dont ils ont besoin pour la protection de leur sécurité ou de leur santé et de celle des autres travailleurs.

Il leur fournit également les informations nécessaires sur les procédures d'urgence et notamment sur les mesures qui doivent être prises en cas de danger grave et immédiat, et sur celles concernant les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs⁹⁶.

2.2.4. Mesures en cas de danger grave et immédiat

55. Le chapitre V des principes généraux relatif à la politique du bien-être du CBE porte sur les « *Mesures en situation d'urgence et en cas de danger grave et immédiat* ».

Il comporte quatre articles dont le dernier, l'article I.2-26, concerne le droit communément appelé « droit de retrait » du travailleur.

L'employeur élabore un plan d'urgence interne à mettre en œuvre pour la protection des travailleurs lorsque cela s'avère nécessaire suite aux constatations faites lors de l'analyse des risques. Ce plan est basé sur des procédures appropriées aux situations dangereuses et aux cas d'accident ou d'incident possibles qui sont spécifiques à l'entreprise ou à l'institution, ainsi qu'aux cas de violence d'origine externe⁹⁷.

⁹⁵ Article I.2-12, alinéa 1 et 2, 1° à 3° du CBE.

⁹⁶ Article I.2-16 du CBE.

⁹⁷ Article I.2-23 du CBE.

Il informe le plus tôt possible tous les travailleurs qui sont ou qui peuvent être exposés à un danger grave et immédiat sur ce danger et sur les dispositions prises ou à prendre en matière de protection.

Il prend des mesures et donne des instructions aux travailleurs pour leur permettre, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Il s'abstient, sauf exception dûment motivée, de demander aux travailleurs de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et immédiat⁹⁸.

Il fait en sorte que tout travailleur, en cas de danger grave et immédiat pour sa propre sécurité ou celle d'autres personnes, puisse, en cas d'impossibilité de contacter le membre compétent de la ligne hiérarchique ou le service interne et en tenant compte de ses connaissances et moyens techniques, prendre les mesures appropriées pour éviter les conséquences d'un tel danger.

Son action ne peut entraîner pour lui aucun préjudice, à moins qu'il n'ait agi de manière inconsidérée ou qu'il n'ait commis une faute lourde⁹⁹.

L'article I.2-26 du Code du bien-être au travail prévoit enfin que :

« Un travailleur qui, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées.

Il en informe immédiatement le membre compétent de la ligne hiérarchique et le service interne».

Le tribunal examinera l'interprétation de ce texte de manière plus approfondie aux points 70 à 76 du présent jugement.

Il s'agit ici de rappeler uniquement dans quel cadre réglementaire s'insère la disposition source d'interprétations divergentes.

⁹⁸ Article I.2-24 du CBE.

⁹⁹ Article I.2-25 du CBE.

2.2.5. Le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)¹⁰⁰

a) Les missions du CPPT

56. Le CPPT a notamment pour mission d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sur le plan global de prévention et le plan annuel d'action établis par l'employeur, leurs modifications, leur exécution et leurs résultats¹⁰¹.

Il émet un avis préalable, notamment, sur :

- tous les projets, mesures et moyens à mettre en œuvre qui, directement ou indirectement, immédiatement ou à terme, peuvent avoir des conséquences sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- les autres composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail¹⁰².

Il donne son accord préalable dans les cas déterminés par les diverses lois et leurs arrêtés d'exécution¹⁰³.

Il participe à l'application du système dynamique de gestion des risques en déléguant à cette fin certains de ses membres employeurs et travailleurs pour effectuer périodiquement et au moins une fois par an, avec le conseiller en prévention compétent et le membre de la ligne hiérarchique compétent, une enquête approfondie sur tous les lieux de travail pour lesquels le Comité est compétent¹⁰⁴.

Il désigne une délégation qui se rend immédiatement sur place, lorsqu'il y a des risques graves pour lesquels le dommage est imminent et chaque fois qu'un accident ou incident sérieux a eu lieu, ou lorsqu'un tiers au moins de la délégation des travailleurs au CPPT en fait la demande¹⁰⁵.

(Le règlement d'ordre intérieur du CPPT de la STIB du 11 mars 2004, modifié le 20 février 2014¹⁰⁶ prévoit en soit article 13, § 2 que la délégation restreinte est composée de 7 délégués dont la répartition se fait en fonction du résultat des élections sociales. Chaque organisation syndicale aura l'occasion de se faire accompagner par un expert interne à l'entreprise selon l'objet de la visite.

¹⁰⁰ « Le Comité, selon le CBE.

¹⁰¹ Article II.7-2, alinéa 1 du CBE.

¹⁰² Article II.7-3, 1° et 8° du CBE.

¹⁰³ Article II.7-4 du CBE.

¹⁰⁴ Article II.7-10 du CBE.

¹⁰⁵ Article II.7-11 du C.B.E.

¹⁰⁶ Pièce n°1 du dossier des demandeurs.

Selon l'article 13, § 3, du même règlement d'ordre intérieur, en cas d'urgence, cette délégation, avec le conseiller en prévention et/ou un autre membre du SIPPT, se rend immédiatement sur les lieux, notamment chaque fois qu'un accident grave, un incident grave, un incident technique ou une intoxication grave est survenu ou imminent. Dans ce cas, il appartient au service concerné de prévenir immédiatement le SIPPT. Cet article 13 prévoit enfin que la délégation restreinte se réunira si au moins un tiers de la délégation syndicale le demande).

b) Les obligations de l'employeur

57. L'employeur est tenu de fournir toutes les informations nécessaires au CPPT, afin qu'il puisse émettre ses avis en parfaite connaissance de cause.

Il rassemble une documentation relative aux questions en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, d'environnement interne et externe, dont le contenu est déterminé par l'annexe II.1-1, et tient celle-ci à la disposition du CPPT.

A cet effet, les membres du CPPT doivent être informés et pouvoir prendre connaissance de toutes les informations, tous les rapports, avis et documents, imposés ou non par la réglementation du travail ou par la réglementation relative à l'environnement qui se rapportent au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou l'environnement interne ou externe¹⁰⁷.

L'employeur fournit au CPPT toutes les informations nécessaires concernant les risques pour le bien-être au travail ainsi que les mesures de protection et de prévention, tant au niveau de l'organisation dans son ensemble qu'au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions, ainsi que toutes les informations nécessaires concernant les mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs.

En outre, l'employeur fournit toutes les informations nécessaires concernant l'évaluation des risques et les mesures de protection, dans le cadre du système dynamique de gestion des risques et du plan global de prévention¹⁰⁸.

L'employeur donne la possibilité aux représentants des travailleurs au sein du CPPT d'avoir les contacts nécessaires pour l'exercice de leur mission avec lui-même ou ses représentants, ainsi qu'avec les membres de la ligne hiérarchique, les conseillers en prévention et les travailleurs concernés¹⁰⁹.

¹⁰⁷ Article II.7-14, alinéas 1 à 3 du C.B.E.

¹⁰⁸ Article II.7-15 du C.B.E.

¹⁰⁹ Article II.7-17 du C.B.E.

L'employeur donne le plus rapidement possible une suite conforme aux avis unanimes du CPPT relatifs aux risques graves pour le bien-être des travailleurs et pour lesquels le dommage est imminent et il donne une suite appropriée dans le cas d'avis divergents¹¹⁰.

L'employeur qui ne s'est pas conformé aux avis, ne leur a pas donné suite ou a opéré un choix parmi les avis divergents, en donne les motifs au CPPT¹¹¹.

Il explique également les mesures qui ont été prises, en cas d'urgence justifiée, sans consultation ou sans information préalable du CPPT¹¹².

L'employeur met les moyens nécessaires à la disposition des membres du CPPT afin de leur permettre de signaler les dangers et risques constatés au membre de la ligne hiérarchique directement compétent¹¹³.

c) Le fonctionnement du CPPT

58. L'employeur veille à ce que le CPPT se réunisse au moins une fois par mois, ainsi que lorsqu'un tiers au moins des représentants des travailleurs au sein du Comité en fait la demande¹¹⁴.

(L'article 15 du règlement d'ordre intérieur du CPPT de la STIB le prévoit également, le Comité fixant au mois de décembre, les dates pour l'année suivante. Si pour des raisons impérieuses une date ne peut pas être retenue, une autre date sera fixée en accord mutuel. A la demande du Président ou d'un tiers des membres effectifs des représentants du personnel, des réunions supplémentaires pour des raisons impérieuses peuvent être prévues).

L'employeur ou son délégué auquel il transfère ses pouvoirs fixe l'ordre du jour et y inscrit tout point proposé par un membre du CPPT dix jours au moins avant la réunion¹¹⁵.

Le secrétariat du CPPT est assuré par le service interne lorsque l'employeur doit instaurer un seul CPPT¹¹⁶.

Les 17 points que doit au moins contenir le règlement (obligatoire) d'ordre intérieur du CPPT sont repris à l'article II.7-31 du CBE.

¹¹⁰ Article II.7-19, alinéa 1 du C.B.E.

¹¹¹ Article II.7-19, alinéa 3 du C.B.E.

¹¹² Article II.7-19, alinéa 4 du C.B.E.

¹¹³ Article II.7-20, alinéa 1 du C.B.E.

¹¹⁴ Article II.7-21, alinéa 1 du C.B.E.

¹¹⁵ Article II.7-22, alinéa 2 du C.B.E.

¹¹⁶ Article II.7-23, alinéa 1 du C.B.E.

(Selon l'annexe 2 au règlement d'ordre intérieur, datée du 8 janvier 2020¹¹⁷, le CPPT de la STIB se compose de :

- 18 membres effectifs et 22 membres suppléants pour la direction ;
- 12 membres effectifs et 13 membres suppléants pour les ouvriers ;
- 6 membres effectifs et 6 membres suppléants pour les employés ;
- 3 membres effectifs et 3 membres suppléants pour les jeunes travailleurs.

Soit un total de 39 membres effectifs dont 21 membres pour les travailleurs.

3. Le « droit de retrait »

3.1. Les textes internationaux et leur transposition en droit belge

59. En vertu de l'article 13 de la Convention n°155 sur la santé et la sécurité des travailleurs, adoptée à Genève le 22 juin 1981 par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail :

« Un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé devra être protégé contre des conséquences injustifiées, conformément aux conditions et à la pratique nationales ».

L'article 19 f) de ladite Convention prévoit :

« Le travailleur signalera immédiatement à son supérieur hiérarchique direct toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé et, jusqu'à ce que l'employeur ait pris des mesures pour y remédier, en cas de besoin, celui-ci ne pourra demander aux travailleurs de reprendre le travail dans une situation où persiste un péril imminent et grave pour la vie ou la santé ».

Selon le rapport de la Commission d'experts de l'OIT sur la convention n°155 (souligné par le tribunal)¹¹⁸ :

« 145. La convention contient deux dispositions réglementant les situations présentant un péril imminent et grave sur le lieu de travail.

¹¹⁷ Pièce n°2 du dossier des demandeurs.

¹¹⁸ Conférence internationale du Travail, 98^e session, 2009, Rapport III (partie 1B), Etude d'ensemble relative à la convention (n°155), à la recommandation (n°164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et au protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé au travail, 1981, p.58 consultable sur le site internet de l'O.I.T. à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103487.pdf.

L'article 13 dispose que le travailleur doit être protégé, conformément aux conditions et à la pratique nationales, contre les «conséquences injustifiées» lorsqu'il s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un «motif raisonnable» de penser qu'elle présentait un «péril imminent et grave» pour sa vie ou sa santé. L'article 19 f) complète cette disposition. Il prévoit que les dispositions qui doivent être prises au niveau de l'entreprise doivent contenir des dispositions selon lesquelles le travailleur qui se retire d'une telle situation doit la signaler «immédiatement» à son «supérieur hiérarchique direct». Ces dispositions doivent également prévoir que l'employeur ne pourra demander aux travailleurs de reprendre le travail dans une situation où persiste un péril imminent et grave pour leur vie ou leur santé jusqu'à ce qu'il ait pris des mesures pour y remédier, en cas de besoin.

Cela signifie qu'en application de ces articles, lus conjointement avec l'article 5 e), aucune mesure disciplinaire ne doit être prise contre un travailleur qui s'est retiré d'une situation présentant un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé: a) s'il avait un motif raisonnable de penser que cette situation présentait un tel péril; b) s'il a respecté les dispositions prises sur le lieu de travail prévues à l'article 19 f); et c) si cette action été réalisée par le travailleur à bon droit et conformément à la politique nationale telle que prévue à l'article 4. Ces trois articles offrent une souplesse importante quant à la manière dont ils doivent être appliqués et représentent un équilibre soigné entre, d'un côté, les intérêts de l'employeur dans la gestion de l'entreprise et, de l'autre, la protection de la vie et de la santé au travail.

146. Comme exposé précédemment, la question de savoir si le travailleur doit pouvoir de lui-même se retirer d'une situation présentant un péril imminent et grave ou si ce retrait doit être ordonné par l'employeur a été l'une des questions les plus vivement débattues lors de l'élaboration de la convention.

La solution finalement retenue représente un «compromis global» et rejette clairement l'idée que les travailleurs ne peuvent cesser le travail qu'avec le consentement de leur employeur. L'insertion de cette disposition à l'article 13 signifie que le règlement de cette question doit se faire au niveau national.

Ces explications montrent, comme l'a souligné la commission d'experts, que les articles 13 et 19 f) sont complémentaires: la conformité avec l'une de ces dispositions ne dispense pas de la conformité avec l'autre. Ces deux articles doivent donc être lus conjointement.

147. Dans la pratique, les Etats Membres ayant ratifié la convention donnent majoritairement effet aux articles 13 et 19 f), même si la commission d'experts a sollicité à plusieurs reprises des éclaircissements supplémentaires sur l'application dans la pratique de ces dispositions. Des progrès ont pu être constatés dans un certain nombre de pays, y compris parmi les membres de l'UE. La directive européenne 89/391/CEE contient des dispositions très similaires à celles de la convention à cet égard.

Un grand nombre d'autres pays donnent effet également aux articles 13 et 19 f) dans leur législation¹¹⁹ et, dans certains cas, dans leur jurisprudence.

¹¹⁹ La Belgique est reprise en note de bas de page 182, p.58.

148. Le droit de retrait est nuancé par la pratique nationale. Si la décision d'agir repose entre les mains du travailleur, son droit de se retirer n'est pas inconditionnel, et la protection offerte conformément à l'article 13 ne vaut pas contre toutes les circonstances mais contre les «conséquences injustifiées». Il ressort des travaux préparatoires que le terme «injustifiées» est à comprendre au sens d'«inévitables» ou «indues» et qu'«il ne s'agirait donc pas d'un droit absolu et qu'il appartiendrait aux tribunaux, en cas de litige, de décider de ce qui est indu ou non ».

60. En vertu de l'article 2 de la loi belge du 3 juin 2007 portant assentiment à la Convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, ladite Convention sortira son plein et entier effet. Ayant été publiée au Moniteur belge du 17 février 2012, la Convention n°155 fait partir de l'ordre juridique belge depuis le 28 février 2012¹²⁰.

Selon l'exposé des motifs de la loi du 3 juin 2007¹²¹:

« Article 13 de la Convention :

*La section IV de l'arrêté royal précité du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail protège les travailleurs en situation de danger grave »*¹²².

« Article 19 de la Convention :

Ces droits et devoirs se retrouvent dans l'article 6 de la loi sur le bien-être, et également dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dans les articles 17,18,21,25 ».

Et de conclure (souligné par le tribunal) :

« En conclusion, l'état actuel de nos dispositions légales et réglementaires précitées répondent aux prescriptions prévues par la convention n°155.

Comme aucun obstacle ne s'oppose plus à la ratification de la présente convention, le gouvernement à l'honneur de vous soumettre un projet de loi portant approbation de celle-ci. Les assemblées de la Communauté française, de la Communauté flamande et de la Communauté germanophone ainsi que l'assemblée de la COCOM doivent donner leur assentiment à la convention ».

Un auteur rappelle (souligné par le tribunal):

*« Qu'une convention soit susceptible de se voir reconnaître un effet direct ou non, l'Etat belge préfère toutefois en assurer la transposition en droit interne avant de procéder à sa ratification »*¹²³.

¹²⁰ M.B. du 17 février 2012- Ed.2, p.11390.

¹²¹ Sénat, session 2006/2007 – n° 3-2118/1, p. 1 à 9.

¹²² L'article 25 de ladite section IV reprend le même texte que l'article I.2-26 du CBE.

¹²³ Q.Detienne, La Belgique et les conventions internationales du travail, J.T.T, 2014, n°8, p.330. L'auteur explique également (p.33, n° 13 et 14) comment la Convention n°155 a profité d'un vent favorable pour être ratifiée en même temps que la Convention n°161 de l'OIT sur les services de santé au travail, adoptée en 1985.

61. Selon les articles 8.3 à 5 de la directive européenne 89/391/CEE (souligné par le tribunal):

« 3. L'employeur doit:

a) *informer le plus tôt possible tous les travailleurs qui sont ou qui peuvent être exposés à un risque de danger grave et immédiat sur ce risque et sur les dispositions prises ou à prendre en matière de protection;*

b) *prendre des mesures et donner des instructions pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité et/ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail;*

c) *sauf exception dûment motivée, s'abstenir de demander aux travailleurs de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et immédiat.*

4. *Un travailleur qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail et/ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.*

5. *L'employeur fait en sorte que tout travailleur, en cas de danger grave et immédiat pour sa propre sécurité et/ou celle d'autres personnes, puisse, en cas d'impossibilité de contacter le supérieur hiérarchique compétent et en tenant compte de ses connaissances et moyens techniques, prendre les mesures appropriées pour éviter les conséquences d'un tel danger.*

Son action n'entraîne pour lui aucun préjudice, à moins qu'il n'ait agi de manière inconsidérée ou qu'il ait commis une négligence lourde ».

3.2. La situation en France

62. Alors même que la France n'a toujours pas ratifié la convention n°155 de l'OIT, la notion de « *motif raisonnable de penser* » que la situation de travail présentait un péril imminent et grave pour la vie ou la santé du travailleur se retrouve dans l'article L.4131-1, du Code du travail français, inséré dans un Titre III intitulé « Droits d'alerte et de retrait », inséré par la loi n°82-1097 du 23 décembre 1982, dite loi « Auroux », antérieure à l'adoption de la directive 89/391/CEE¹²⁴.

¹²⁴ « Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection »

L'article L-4131-3 prévoit que « Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux ».

La jurisprudence française est abondante sur la question dans des situations comparables en lien avec le Covid-19 ou différentes (conditions de travail délétères, conditions de sécurité d'un vol d'avion, etc...) ¹²⁵.

Selon cette jurisprudence, les textes ne subordonnent pas l'exercice du droit de retrait à la démonstration par le salarié de l'existence réelle et effective d'un danger grave et imminent et l'appréciation du danger appartient au salarié et non à l'employeur, le juge étant saisi en cas de divergences entre eux ¹²⁶.

Par ailleurs, en principe, le droit de retrait du salarié ne peut se concevoir indépendamment de l'exercice du droit d'alerte, qui doit l'avoir précédé.

L'article L-4132- 1 à 4 du Code du travail français régit de manière très précise la procédure à suivre via le Comité social et économique en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par l'arrêt du travail, de la machine ou de l'installation.

63. Suite au virus de la grippe A de 2009-2010, une circulaire DGT n°2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale, complétant une circulaire DGT n°2007/18 du 18 décembre 2007 rectifiée précise ¹²⁷ :

« (...) Dans le contexte actuel (...), dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales, visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe trouver à s'exercer. En effet, les mesures de prévention, la prudence et la diligence de l'employeur privent d'objet l'exercice d'un droit de retrait qui se fonderait uniquement sur l'exposition au virus ou la crainte qu'il génère (...)».

L'annexe 4 à la circulaire DGT n°2007/18 précise par ailleurs ¹²⁸ :

« (...) En conséquence, dans la mesure où l'employeur aura mis en œuvre les dispositions requises pour protéger la santé et assurer la sécurité de son personnel, le droit de retrait ne pourra être exercé que de manière exceptionnelle (...). Dans cette situation, les possibilités de recours à l'exercice du droit de retrait seront fortement limitées, dès lors que l'employeur aura pris les mesures de prévention et de protection nécessaires, conformément au plan national et aux recommandations de la présente circulaire (...)».

¹²⁵ L'intégralité des arrêts de la Cour de cassation de France et la majorité des arrêts des Cours d'appel sont consultables via le moteur de recherche de la base de données Judilibre.

¹²⁶ Cour d'appel de Paris, 2 mars 2023, R.G.n°21/00332, consultable sur le site de la Cour de cassation de France : <https://www.courdecassation.fr/en/decision/64019f8e546e3305deed60c6>

¹²⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/28964>

¹²⁸ http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/datas/files/SSTFP/sstfp_DGT_circ_2007_12_18_DGT_2007-18_contin_activ_sect_priv_pand_grip.pdf

3.3. La situation en Belgique

64. Pour rappel, l'article I.2-26 du CBE prévoit que :

« Un travailleur qui, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées.

Il en informe immédiatement le membre compétent de la ligne hiérarchique et le service interne».

Cette disposition trouve son origine dans l'article 28quinquies, § 2 du règlement général pour la protection du travail, insérée par un arrêté royal du 14 septembre 1992, et dont le contenu n'a jamais changé depuis lors.

L'article 28quinquies, § 2 précité du RGPT transpose dès lors quasi textuellement l'article 8.4 de la directive européenne 89/391/CEE.

65. Chacun des termes de la norme belge peut faire l'objet d'interprétations divergentes :

Qu'entend-t-on pas « *poste de travail ou zone dangereuse* » alors que la norme internationale vise une « *situation de travail* » ? ¹²⁹

Qu'est-ce qu'un « *danger grave et immédiat et qui ne peut être évité* » alors que la norme internationale vise « *un péril imminent et grave* » ?

Que signifie « *s'éloigner* » de ce poste de travail ou d'une zone dangereuse alors que la norme internationale vise le « *retrait d'une situation de travail* » (d'où le terme « *droit de retrait* »).

Que faut-il entendre par « *conséquences dommageables et injustifiée* » alors que la norme internationale vise « *des conséquences injustifiées* ».

66. Contrairement à la France, à la connaissance du tribunal, il n'existe pas de jurisprudence belge concernant le droit de retrait et, à fortiori dans le cadre d'une pandémie telle que celle du Covid-19.

67. La doctrine reste par ailleurs divisée sur l'interprétation des termes de l'article I.2-26 du CBE.

¹²⁹ Les mêmes termes se retrouvent à l'article 6, alinéa 2, 4° de la loi du 4 août 1996 qui fait précisément obligation aux travailleurs de signaler immédiatement à l'employeur et au SIPPT « toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé » ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection et comme le prévoit aussi l'article 19 f) de la Convention n°155 de l'OIT

Ainsi, selon O.Wéry et F.Robert¹³⁰ :

« (...) il nous paraît, à la lecture des textes, que le danger grave et immédiat doit s'éprouver. Il ne se réfléchit pas, ne se vit ni, ne se subit par anticipation, mais il doit factuellement s'imposer au travailleur, lors de l'exécution de son contrat de travail. Ce qui suppose tout d'abord que le travailleur se soit rendu sur son lieu de travail, voire même, pensons-nous pouvoir ajouter, qu'il ait entamé celui-ci. Loin d'une appréciation théorique et intellectuelle du danger, les textes envisagent d'abord et avant tout l'extraction du travailleur, autrement dit... son retrait.

Or, pour s'extraire, se retirer encore faut-il par hypothèse être plongé dedans. La loi du 4 août 1996 envisage le danger grave et immédiat lors d'une « situation de travail », ce qui renvoie à l'idée d'un cours d'exécution des tâches.

Quant au Code du Bien-être et son plan d'urgence à mettre en place si l'analyse des risques l'y incite, il explique notamment que l'employeur donne des instructions pour que les travailleurs confrontés à un danger grave et immédiat puissent « arrêter leur activité ou se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail » : il est tout autant question d'un cours d'exécution à interrompre. Idem dans la disposition prévoyant que le travailleur ne peut subir aucun préjudice dans ses droits si un danger grave et immédiat survient : l'hypothèse visée est celle du travailleur qui, à cette occasion, « s'éloigne de son poste de travail », ce qui suppose qu'il ait été occupé audit poste et qu'il s'y soit affairé ».

M.Henrion et F. Henry écrivent (souligné par le tribunal) :

« À notre sens, ce n'est cependant que dans des cas inhérents à une activité professionnelle spécifique ou à l'absence de mesures de prévention dans le chef d'un employeur que le droit de retrait pourrait, dans le cadre de la pandémie de COVID-19, être invoqué.

(...)

Dans le contexte du COVID-19, le droit de retrait ne pourrait être invoqué lorsque des mesures de prévention ont été prises dans le cadre du système dynamique d'analyses de risques et dans le respect des instructions données par le Gouvernement.

Le fait que le CPPT n'ait pas été formellement consulté quant aux mesures de prévention prises ou encore le fait que chaque obligation visée à l'article 2, § 2, de l'arrêté ministériel du 18 octobre 2020 n'ait pas été parfaitement appliquée par l'employeur ne serait pas suffisant pour mobiliser l'article 1.2-26 du Code du bien-être au travail.

Le fait que le risque trouve sa source dans des personnes extérieures au personnel de l'employeur (comme pour le personnel des grands magasins, des transports en commun, etc.) et non des circonstances propres au travail (hôpitaux, laboratoires) semble également exclure la possibilité d'invoquer le droit de retrait.

En conclusion, le droit belge contient bien, en l'état actuel, un droit de retrait, mais à portée limitée.

¹³⁰ O.Wéry et F.Robert, Le droit de retrait : le miroir aux alouettes ? Orientations 2020/09, p.13 et 14.

Si le COVID-19 est incontestablement un danger grave, il ne permet, au contraire d'un événement soudain, au travailleur d'invoquer un droit de retrait que dans des circonstances professionnelles exceptionnelles (on pourrait tenter de synthétiser qu'il faut que le danger soit intrinsèque au travail réalisé et non extrinsèque à celui-ci) ou en cas d'inertie totale de l'employeur.

Le droit de retrait ne nous semble pas conférer, en l'état actuel de la législation, aux juridictions, saisies sur pied de l'article 1.2-26 du Code du bien-être au travail, un pouvoir de contrôle de la conformité des mesures de prévention prises par un employeur sauf, tout au plus, en cas d'inertie manifeste de ce dernier et en cas de danger intrinsèque au travail réalisé (laboratoires, hôpitaux...) »¹³¹.

La doctrine est plus particulièrement divisée sur la question de savoir s'il faut interpréter les normes belges qui consacrerait le droit de retrait, conformément à l'article 13 de la Convention n°155 de l'OIT ; même si les libellés des dispositions diffèrent sur certains points :

Selon E. Dermine, S.Remouchamps et L.Vogel¹³² :

« (...) Puisqu'il transpose les exigences du droit de l'Union européenne et du droit de l'OIT, l'article 1.2-26 du CBE doit d'abord être interprété conformément au droit social européen et international. Le droit de l'Union européenne ne sera pas d'un grand secours. Les travaux préparatoires de la directive-cadre ne contiennent en effet aucune information sur la portée de l'article 8, § 4, consacrant le droit de retrait. La Cour de justice de l'Union européenne n'a par ailleurs jamais été amenée à se prononcer sur l'interprétation à donner à cet article. Afin d'élaborer le régime juridique du droit belge de retrait, on peut en revanche s'appuyer sur l'article 13 de la convention n° 155 de l'OIT et la « quasi-jurisprudence » de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR) de l'OIT, qui est l'organe international chargé de contrôler l'application du droit de l'OIT par les États membres. Nous mobiliserons cette quasi-jurisprudence dans les parties suivantes de la contribution, afin de contribuer à préciser le régime juridique du droit de retrait en Belgique (...).

Selon O.Wéry et F.Robert¹³³ :

« (...) Force est de constater que l'article 8, paragraphe 4, de la directive-cadre est loin de s'être inspiré directement de l'article 13 de la Convention de l'OIT.

¹³¹ M.Henrion et F.Henry, Les incidences du COVID-19 sur le droit du travail et le bien-être au travail, B.J.S., n°663, janvier 2021-2, p.9. Voyez également la question parlementaire - pièce n°8 du dossier de la STIB

¹³² E.Dermine, S.Remouchamps et L.Vogel, Le droit de retrait face à un danger grave et immédiat pour la santé : esquisse d'un régime juridique, J.T.T., 2020, p.198

¹³³ O.Wéry et F.Robert, Le droit de retrait : le miroir aux alouettes ?, Orientations 2020/9, p. 7

D'une part, on parle d'éloignement et non de retrait, et d'autre part l'amendement visant à offrir la possibilité au travailleur de refuser de travailler si l'accomplissement de ce travail menace directement sa vie ou sa santé n'a pas été retenu¹³⁴.

Par ailleurs, cette disposition ne peut se lire d'une manière isolée et doit l'être dans une approche plus globale qui inclue les articles 8.3 et 8.5 de la Directive n° 89/391/CEE.

Pour rappel, l'article 8.3 de la Directive n° 89/391/CEE fait peser une obligation sur l'employeur, celle de « prendre des mesures et donner des instructions pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité et/ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail » et « sauf exception dûment motivée », de « s'abstenir de demander aux travailleurs de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et immédiat. »

Quant à l'article 8.4 de la Directive n° 89/391/CEE, il se contente tout simplement de préciser qu'« en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité », le travailleur qui s'est éloigné de ce danger ne doit subir aucun préjudice du fait de cet éloignement ».

68. La différence de formulation entre la norme internationale et la norme belge pose par ailleurs la question de la prise en compte, en droit belge, de l'appréhension subjective de la situation (de travail) par le travailleur comme étant un élément du droit de retrait sur laquelle le juge exercerait ensuite un contrôle.

La doctrine reste également divisée sur cette question.

Analysant les articles 13 et 19 f) de la Convention n°155 de l'OIT, O.Wéry et F.Robert estiment que¹³⁵ :

« 6. À la lecture de ces différentes dispositions, nous sommes d'avis qu'elles ne confèrent pas au travailleur un droit subjectif de retrait ; tout ou plus elles lui offrent un pouvoir, une prérogative de se retirer de situations dangereuses dont il a « un motif raisonnable de penser » qu'elles présentent un risque pour sa vie et sa santé. « Tandis que le pouvoir désigne une prérogative conférée à un individu dans un intérêt au moins partiellement distinct du sien, le droit subjectif est une possibilité d'agir conférée dans l'intérêt exclusif de son titulaire » (Dictionnaire de la culture juridique sous la direction de Denis ALLAND et Stéphane RIALS, PUF, 2003, « Droit subjectif », p. 530).

¹³⁴ Note du tribunal : dans son avis du 28 avril 1988 sur la proposition de directive du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures pour promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs sur le lieu de travail, le Comité économique et social avait proposé de compléter le paragraphe 3 de l'article 7 (devenu article 8), en reprenant le texte de l'article 13 de la Convention n°155 de l'OIT (J.O.C.E. n° C.175 du 4 juillet 1988, p.24). Cet amendement n'a toutefois pas été retenu dans le texte final de l'article 8 de la directive. Pour une analyse complète du processus d'adoption de la directive, voyez O.Wéry et F.Robert, op.cit., p. 6 et 7 qui relèvent cet amendement non retenu.

¹³⁵ O.Wéry et F.Robert, op.cit., p. 5

7. Enfin, le rapport de la Commission d'experts de l'O.I.T. pointe également le fait que la Directive européenne 89/391/CEE contient des dispositions très similaires à celles de la convention O.I.T. n° 155 et qu'un certain nombre de pays dont la Belgique donne effet également aux articles 13 et 19 f) dans leur législation.

Peut-on déduire de ce constat que l'Europe et la Belgique auraient introduit dans leur législation un droit subjectif de retrait ? À ce stade, il serait prématuré de l'affirmer ».

Ils font le même constat à la lecture des articles 8.3, 8.4 et 8.5 de la directive n°89/391/ CCE, après avoir constaté que l'amendement visant à intégrer l'article 13 de la Convention n°155 de l'OIT n'a pas été retenu¹³⁶.

« 3. À la lecture de ces dispositions, on ne peut conclure à l'existence d'un droit subjectif de retrait individuel et autonome ».

Selon M.Henrion et F.Henry (souligné par le tribunal):

« (...) La portée du droit de retrait ainsi définie évite qu'il ne débouche sur des débats subjectifs que la législation belge, à la différence de la française par exemple, n'a pas introduits dans les conditions d'exercice du droit de retrait : la conception du « danger grave, immédiat et ne pouvant être évité » ne pourrait en effet, en droit belge, être à géométrie variable selon la perception subjective que chaque travailleur pourrait se faire d'un danger (...)»¹³⁷.

Les trois autres auteurs déjà précités estiment au contraire :

« Comme la condition procédurale d'alerte individuelle (...) et conformément à l'article 13 de la convention n°155, la condition de fond, soit l'existence d'une situation de « danger grave, immédiat et qui ne peut être évité » doit être examinée à l'aune du « motif raisonnable » que le travailleur avait « de penser qu'elle présentait » de telles caractéristiques.

Ce « motif raisonnable » est à apprécier in concreto, en tenant compte des éléments objectifs de la situation (et non uniquement d'une représentation mentale purement subjective, imaginaire ou manifestement disproportionnée).

Encore une fois, la politique de prévention mise en place par l'employeur jouera un rôle important puisque c'est au regard des informations communiquées et des formations organisées par l'employeur que le travailleur va forger son appréciation de la dangerosité et de l'imminence du danger »¹³⁸.

¹³⁶ O.Wéry et F.Robert, op.cit., p.6.

¹³⁷ F.Henry et M.Henrion, Les incidences du Covid-19 sur le droit du travail et le bien-être au travail, B.J.S., n°663-janvier 2021-2, p. 9 ; Les mêmes auteurs, Quelques réflexions sur les incidences du Covid-19 sur le droit du travail et le bien-être au travail, in La pandémie de Covid-19 face au droit, Bruylant, 2020, p.292.

¹³⁸ E.Dermine, S.Remouchamps et L.Vogel, Le droit de retrait face à un danger grave et immédiat pour la santé : esquisse d'un régime juridique, J.T.T., 2020, p.206, n° 36 ; voyez également I.Van Puyvelde, Covid-19 en welzijn op het werk : de actoren op ondernemingsniveau, in K.Reynoers et A.Van Regenmortel (dir), Covid-19 en welzijn op het werk, Die Keure, 2021, pp.34 et s.

69. Selon le tribunal, il est tout aussi malaisé de dégager « la pratique nationale » de la Belgique, conformément à l'article 13 de la Convention n°155 de l'OIT et/ou de l'article 8.4 de la directive européenne 89/391.

A la question « Le droit au retrait existe-t-il en Belgique ? Un travailleur peut-il quitter son poste de travail lorsqu'il estime qu'il n'y a pas (assez) de mesures prises contre la propagation du COVID-19 dans son entreprise, et ce, sans en subir de préjudice ? », le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale répond comme suit sur son site internet (souligné par le tribunal) :

« Cette notion renvoie à une situation exceptionnelle qui met la santé ou sécurité des travailleurs en péril s'ils restent à leur poste de travail, comme par exemple un bâtiment qui commence à s'effondrer ou une menace d'explosion.

Dans ce cas, le travailleur doit en informer le membre compétent de la ligne hiérarchique, par exemple son chef direct, ainsi que le service interne pour la prévention et la protection du travail.

En général, cette démarche du travailleur est exceptionnelle et sera encadrée par l'employeur, puisque celui-ci a l'obligation de prendre des mesures et de donner des instructions aux travailleurs pour leur permettre, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut pas être évité, d'arrêter leur activité ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Dans ce cas, l'employeur ne peut pas demander aux travailleurs de reprendre leur activité lorsque le danger grave et immédiat persiste dans la situation de travail (article I.2-24 du code du bien-être).

Le droit au retrait existe donc bien en Belgique mais a une portée assez limitée.

Dans le contexte de la pandémie covid 19, il ne pourrait s'envisager que dans des circonstances précises : l'employeur de ce travailleur n'aurait pas mis en place de mesures de prévention en infraction à la réglementation, le travailleur se trouverait à un poste de travail impliquant une certaine proximité avec d'autres personnes et il existerait un risque accru de contamination au covid 19, comme par exemple en milieu hospitalier, en laboratoire « covid 19 », ... En effet, la notion de « immédiat » signifie que les conséquences (être contaminé) sont presque certaines si aucune mesure n'est prise.

La notion « qui ne peut être évité », signifie quant à elle que les conséquences du danger sont presque présentes et que la seule solution pour se mettre en sécurité est de quitter immédiatement le lieu de travail.

Le droit de retrait semble surtout pouvoir être invoqué dans des situations où il y a une exposition accrue au virus covid 19, telle que dans le milieu hospitalier ou dans les laboratoires. Pour tous les autres travailleurs, il existe bien entendu un risque d'être exposé à ce virus mais la probabilité que ce risque se réalise sera limitée si l'employeur a pris les mesures de prévention visées par l'arrêté ministériel portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19. Le guide générique en vue de lutter contre la propagation du COVID-19 au travail mis à disposition sur le site du SPF Emploi est là pour aider l'employeur dans cette tâche.

Soulignons que ces mesures de prévention doivent être adoptées dans l'entreprise dans le respect des règles de concertation sociale et en concertation avec les services de prévention et de protection au travail. Les employeurs, les travailleurs et même les tiers sont tenus d'appliquer les mesures de prévention en vigueur dans l'entreprise. Si le travailleur ne se sent vraiment pas en sécurité et considère que son employeur n'a pas pris suffisamment de mesures pour éviter la transmission du virus au travail, il lui est conseillé de prendre contact avec sa ligne hiérarchique et avec son conseiller en prévention. Il peut aussi prendre contact avec l'inspection Contrôle du bien-être au travail du SPF ETCS. Il est néanmoins conseillé de ne prendre contact avec l'inspection que si l'employeur ne réagit pas efficacement à la demande. »¹³⁹.

Dans sa réponse à une question parlementaire portant sur le droit de retrait, le Vice-premier ministre, Ministre de l'Economie et du Travail a répondu comme suit (souligné par le tribunal) :

« Dans le contexte de la pandémie COVID-19, ce droit de retrait semble surtout pouvoir être invoqué dans des situations précises où il y a une exposition accrue au virus COVID-19: l'employeur n'aurait pas mis en place de mesures de prévention en infraction à la réglementation, le travailleur se trouverait à un poste de travail impliquant une certaine proximité avec d'autres personnes et il existerait un risque accru de contamination au COVID-19, comme par exemple en milieu hospitalier. Pour tous les autres travailleurs, il existe bien entendu un risque d'être exposé à ce virus, mais la probabilité que ce risque se réalise sera limitée si l'employeur a pris les mesures de prévention visée par l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020.

Le guide générique en vue de lutter contre la propagation du COVID-19 au travail mis à disposition sur le site du SPF Emploi est là pour aider l'employeur dans cette tâche. Soulignons que ces mesures de prévention doivent être adoptées dans l'entreprise dans le respect des règles de concertation sociale et en concertation avec les services de prévention et de protection au travail. Les employeurs, les travailleurs et même les tiers sont tenus d'appliquer les mesures de prévention en vigueur dans l'entreprise. Si le travailleur ne se sent vraiment pas en sécurité et considère que son employeur n'a pas pris suffisamment de mesures pour éviter la transmission du virus au travail, il lui est conseillé de prendre contact avec sa ligne hiérarchique et avec son conseiller en prévention. Il peut aussi prendre contact avec l'inspection Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi.

Il est néanmoins conseillé de ne prendre contact avec l'inspection que si l'employeur ne réagit pas efficacement à la demande. 3. Jusqu'ici, on n'a pas connaissance d'autres cas similaires »¹⁴⁰.

¹³⁹ <https://emploi.belgique.be/fr/faqs/questions-et-reponses-coronavirus>.

¹⁴⁰ Réponse du Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Economie et du Travail du 22 février 2021 à la question parlementaire écrite n°0156 du 14 janvier 2021.

3.4. L'interprétation par le tribunal de l'article 1.2-26 du CBE.

70. Selon le tribunal, l'article 13 de la Convention n°155 peut utilement être mobilisé pour appliquer l'article 1.2-26 du CBE, nonobstant les termes différents des deux dispositions supranationales.

En effet :

- le Comité des experts de l'OIT a rappelé à juste titre que la directive européenne 89/391/CEE contient des dispositions très similaires à celle de la convention, à la section 8(3) à (5) de ladite directive et que la Belgique fait partie des pays ayant donné effet dans leur législation aux articles 13 et 19 f) de la Convention n°155 ;
- la réglementation belge fait également référence (dans l'article 6, § 2, 4° de la loi du 4 août 1996) à tout « situation de travail » dont les travailleurs ont « un motif raisonnable de penser » qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé, s'agissant de termes identiques à ceux repris dans la convention n°155 ;
- les travaux préparatoires de la directive européenne ne permettent pas de comprendre pour quel motif l'article 13 de la Convention n°155 n'a finalement pas été repris textuellement alors que d'autres termes de ladite Convention ont été repris dans la directive ;
- le législateur belge a adopté la loi d'assentiment à la Convention n°155 après avoir transposé la directive européenne et a estimé, à ce moment, que l'état actuel des dispositions légales et réglementaires belges répond aux prescriptions de la Convention n°155 et plus particulièrement à son article 13 (à l'époque, par la section IV de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dont l'article 25 est identique à l'article 1.2-26 du CBE) ;
- la doctrine admet que « *la convention n°155 de l'OIT s'impose à nous depuis 2011 car elle a été ratifiée* »¹⁴¹. Cette convention constitue donc plus qu'une source d'interprétation (comme c'est le cas en absence de ratification¹⁴²) ;
- l'interprétation par le Comité des experts de l'OIT de l'article 13 de la Convention n°155 ne diffère pas fondamentalement du texte de l'article 1.2-26 du CBE : « *le droit de retrait est nuancé par la pratique nationale. Si la décision d'agir repose entre les mains du travailleur, son droit de se retirer n'est pas inconditionnel et la protection offerte par l'article 13 ne vaut pas contre toutes les circonstances mais contre les « conséquences injustifiées* ».

*Il ressort des travaux préparatoires que le terme « injustifiées » est à comprendre au sens de « inévitables » ou « indues » et qu'« il ne s'agit donc pas d'un droit absolu et il appartient aux tribunaux, en cas de litige, de décider de ce qui est indu ou non »*¹⁴³.

¹⁴¹ O.Wéry et F.Robert, op.cit., p.14.

¹⁴² O.Wéry et F.Robert, op.cit., p.14 et les références citées en note 80.

¹⁴³ CIT, 67^e session, 1981, Compte rendu provisoire, n°25, § 92, p.25/11 et 25/12 cite en note 185 au point 148 du Rapport du Comité des experts précédemment cité (point 59 du présent jugement).

Concernant la transposition correcte de la directive-cadre 89/391/CEE, la Cour de Justice a rappelé qu'il est requis que la mesure de transposition nationale « assure effectivement la pleine application de la directive d'une façon suffisamment claire et précise » et précise qu'il « est particulièrement important, afin que soit satisfaite l'exigence de sécurité juridique, que les particuliers bénéficient d'une situation juridique claire et précise, leur permettant de connaître la plénitude de leurs droits et obligations et de s'en prévaloir, le cas échéant, devant les juridictions nationales »¹⁴⁴.

71. Pour le tribunal l'article 1.2-26 du CBE consacre le droit¹⁴⁵ du travailleur de s'éloigner de son poste de travail et/ou d'une zone dangereuse, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité.

Il peut dès lors être fait état d'un « droit de retrait ».

Ce droit de retrait est un droit individuel reconnu dans le chef de chaque travailleur qui a la faculté et non l'obligation de l'exercer.

Il peut toutefois également être exercé de manière collective par plusieurs travailleurs.

L'exercice collectif de ce droit n'est pas nécessairement antinomique avec son caractère individuel, étant entendu que le juge devra vérifier si les conditions de son exercice légitime sont remplies dans le chef de chaque travailleur l'ayant exercé.

Le droit de retrait ne peut cependant pas être utilisé par les travailleurs pour faire valoir des revendications professionnelles (augmentation des salaires, de l'effectif, amélioration des conditions de travail, etc.), relevant pour leur part du droit de grève.

En effet, le droit de grève s'entend d'un arrêt collectif de travail en vue de l'amélioration des conditions de travail, alors que le droit de retrait pourra être utilisé par un ou plusieurs salariés tant que leur employeur n'aura pas pris les mesures nécessaires pour supprimer le danger¹⁴⁶.

Le droit de retrait vise à sauvegarder l'intégrité physique de la personne¹⁴⁷.

72. S'agissant d'une prérogative unilatérale dans le chef de chaque travailleur, l'exercice du droit de retrait n'est pas conditionné à l'accord de l'employeur.

¹⁴⁴ C.J.C.E., 15 novembre 2001, Commission c. Italie, C-49/00, Rec., 2001, p. I.8575, §§ 21 et 22).

¹⁴⁵ Peu importe qu'il soit qualifié de droit « subjectif » ou « *sui generis* » par référence à l'article 3 de la Charte sociale européenne et à l'article 19 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, comme affirmés par O.Wéry et P.Robert, op.cit., p.20 qui reconnaissent finalement un droit de retrait.

¹⁴⁶ Sur la question, voy. en France, B. Gauriau, Dissimulation et droit du travail, in Cerf-Hollander (dir), Droit et dissimulation, Bruylant, 2013, p.103 pour qui « Dans le registre des actions collectives, le droit de grève est depuis 1982 très sérieusement concurrencé par le droit de retrait bien que des différences subsistent ».

¹⁴⁷ Cf. également l'article 23, alinéa 3, 2° de la Constitution.

Certes, selon l'article I.2-24 du CBE, l'employeur doit, de son côté prendre des mesures et donner des instructions aux travailleurs pour leur permettre, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Il ne peut toutefois en être déduit que le droit de retrait ne peut être exercé qu'à condition que l'employeur l'ait permis par l'adoption de mesures et ait donné des instructions en ce sens aux travailleurs¹⁴⁸.

C'est à tort, selon le tribunal, que deux auteurs de doctrine affirment que « *le concept requiert l'absence de confrontation entre l'employeur et le travailleur quant à l'existence dudit danger hic et nunc* », que « *l'angle d'approche des textes n'est pas de fournir un arbitrage entre le travailleur qui estimerait par hypothèse être confronté à un tel danger et l'employeur qui serait d'un autre avis* » et que « *de manière quasi pragmatique, il est acquis de préserver la santé et la sécurité du travailleur en partant du principe que le postulat de l'existence d'un danger grave et immédiat est acquis, partagé et non discuté* »¹⁴⁹.

En tout état de cause, si l'employeur n'a pris aucune mesure pour permettre cette possibilité et n'a donné aucune instruction aux travailleurs, il engage alors sa responsabilité et ne peut venir reprocher aux travailleurs concernés d'avoir exercé leur droit de s'éloigner de leur poste de travail.

Un autre auteur rappelle à juste titre que « *Le droit de retrait doit dès lors être signalé par l'employeur comme étant une mesure qui est permise aux travailleurs. Il est d'autre part renforcé puisqu'il est interdit « sauf exceptions dûment motivée, de demander aux travailleurs de reprendre leur activité dans une situation où persiste un danger grave et immédiat* »¹⁵⁰.

Le travailleur doit par contre en informer immédiatement le membre compétent de la ligne hiérarchique et le SIPP, l'exercice même du droit de retrait n'étant toutefois pas subordonné à une obligation « préalable » d'information, pas plus qu'à un quelconque formalisme (sous réserve de la preuve de son exercice, l'information peut être orale).

73. Le danger auquel se réfère l'article I.2-26 du CBE est défini à l'article I.1-4, 1^o du CBE comme étant « *la propriété ou la capacité intrinsèque notamment d'un objet, d'une substance, d'un processus ou d'une situation, de pouvoir causer un dommage ou de pouvoir menacer le bien-être des travailleurs* ».

¹⁴⁸ Voyez également Conférence internationale du travail, 98^e session, 2009, Rapport III (partie 1B), Etude d'ensemble relative à la convention (n°155), à la recommandation (n°164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et au protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé au travail, 1981

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103487.pdf

¹⁴⁹ O.Wéry et F.Robert, Le droit de retrait : le miroir aux alouettes ?, Orientations 2020/09, p.13.

¹⁵⁰ J. van Drooghenbroeck, Le droit de la santé et du bien-être au travail. Prévention-(Ré)-intégration-Indemnisation, Anthémis, 2022, p.351, n°504.

Cette définition s'applique au virus SARS-CoV-2 (qui est, du reste, depuis le 6 décembre 2020, repris dans l'annexe VII.1-2 du Code du bien-être au travail, comme agent biologique¹⁵¹, soit un micro-organisme susceptible de provoquer une infection du groupe 3¹⁵² selon l'annexe VII.1.)¹⁵³.

La notion de danger immédiat n'exclut pas celle de risque à effet différé (après le délai d'incubation du virus par exemple)¹⁵⁴.

L'article I.1-4,2° du CBE définit le risque comme étant « *la probabilité qu'un dommage ou une atteinte au bien-être des travailleurs se présente dans certaines conditions d'utilisation ou d'exposition à un danger et l'ampleur éventuelle de ce dommage ou de cette atteinte* ».

Il s'agit d'un danger susceptible de se réaliser dans un avenir immédiat.

Le poste de travail auquel se réfère l'article I.2-26 du CBE est défini à l'article I.1-4,20° du CBE comme étant « *l'endroit où on travaille, l'appareil ou l'ensemble des équipements avec lesquels on travaille, ainsi que l'environnement de travail immédiat* ».

L'article 3 c) de la Convention n°155 définit l'expression « *lieu de travail* » comme visant « *tous les endroits où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail et qui sont placés sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur* ».

Il peut également être tenu compte de la notion de « situation de travail ».

Selon le tribunal, l'adverbe s'éloigner (voire se retirer) n'implique pas nécessairement le fait d'avoir été directement confronté au danger grave et imminent. « S'éloigner » s'oppose du reste à « se rapprocher »

Exiger du travailleur, comme le précise une certaine doctrine, d'« éprouver » le danger grave et immédiat qui devrait « s'imposer » à lui lors de l'exécution de son contrat de travail, aboutirait à des conséquences non voulues.

Imagine-t-on de contraindre une hôtesse de l'air de rentrer dans l'avion pour lequel une menace sérieuse d'attentat à l'explosif a été diffusée ?

¹⁵¹ Selon le tribunal, il importe peu que, selon l'article VII.1-1 du CBE, le Livre VII s'applique uniquement aux activités dans lesquelles les travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents biologiques résultant du travail

¹⁵² Parce qu'un vaccin existe mais à l'époque des faits aucun vaccin n'était encore disponible.

¹⁵³ Arrêté royal du 23 novembre 2020 modifiant le livre VII, titre 1er relatif aux agents biologiques du code du bien-être au travail

¹⁵⁴ J. van Drooghenbroeck op.cit., p.352, n°503 qui cite E.Dermine et S.Remouchamps, Carnet de crise 20 du 24 avril 2020 : le droit de retrait : un outil juridique central pour assurer la protection effective de la santé des travailleurs en période de Covid-19, Centre de droit public de l'ULB, p.6/15, consultable à <https://droit-public-et-social.ulb.be/carnet-de-crise-20-le-droit-de-retrait-un-outil-juridique-central-pour-assurer-la-protection-effective-de-la-sante-des-travailleurs-en-periode-de-covid-19-du-24-avril-2020/>

Est-il concevable d'exiger de l'ouvrier du bâtiment de monter sur l'échafaudage qui pourrait menacer de s'écrouler, faute de fixations suffisantes ?

Faut-il que l'employé administratif travaillant dans un bureau se trouve au milieu des flammes d'un incendie pour pouvoir s'éloigner de son bureau ?

S'il peut raisonnablement être exigé du travailleur qu'il se rende sur son lieu de travail (conçu en termes généraux), il deviendrait absurde d'exiger de lui qu'il ait entamé le travail alors que, selon ses connaissances, il va certainement être confronté sur son lieu de travail à un danger grave et immédiat.

Enfin, selon le tribunal, l'expérience purement subjective individuelle de chaque travailleur n'est pas déterminante. La perception d'une même situation peut en effet être différente d'un travailleur à l'autre.

Il convient de tenir compte des éléments objectifs de la situation à prendre en compte, pour un travailleur moyen placé dans les mêmes circonstances et avec les mêmes connaissances.

Sans aller jusqu'à soutenir que le travailleur n'a « pas droit à l'erreur », le fait de devoir tenir compte des éléments objectifs de la situation rend difficile, si pas périlleux, l'exercice par un travailleur de son droit de retrait en cas de pandémie qui touche l'ensemble de la population.

74. Le droit du travailleur de s'éloigner de son poste de travail implique qu'au moment où il exerce son droit, le contrat de travail n'est pas suspendu par une cause légale de suspension.

75. Lorsque les conditions d'exercice du droit de retrait sont réunies, le travailleur doit être « *protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées* ».

Cela signifie par exemple que l'employeur ne peut pas procéder à une retenue sur traitement, infliger au travailleur une sanction disciplinaire ou le licencier pour un motif reposant sur l'exercice de ce droit de retrait.

Le fait que le travailleur n'ait effectué aucune prestation n'autorise pas l'employeur à ne pas le payer pour la ou les journées durant laquelle (ou lesquelles) le travailleur a légitimement exercé son droit de retrait.

Son contrat de travail n'est pas suspendu.

Cette situation est différente de celle du travailleur, apte à travailler au moment de se rendre au travail, qui, hormis le cas de grève, ne peut pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

Ce travailleur a également droit à la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière¹⁵⁵.

Dès lors que l'employeur n'a pas nécessairement commis une faute, la voie de la responsabilité contractuelle n'est pas non plus appropriée¹⁵⁶.

L'article I.2-26 est dès lors la disposition légale qui déroge à la règle selon laquelle la rémunération est la contrepartie du travail effectué en exécution d'un contrat de travail et que le travailleur n'as pas droit à sa rémunération pour la période pendant laquelle il n'a pas travaillé, même du fait de son employeur¹⁵⁷.

76. Le juge reste libre d'apprécier, au cas par cas, si un droit de retrait est justifié.

Il reste souverain dans son appréciation pour autant qu'il ne méconnaisse pas les conditions prévues à l'article I.2-26 du CBE.

4. En l'espèce

77. Le tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de dissocier la question du respect par la STIB de ses obligations concernant l'analyse des risques et la concertation sociale de celle de l'usage légitime ou non du droit de retrait par les demandeurs.

C'est en effet au travers des informations fournies par leur employeur mais également par leurs représentants – élus (notamment les membres du CPTT- ou non, que les demandeurs ont reçu des informations pouvant influencer leur décision d'exercer ou non leur droit de retrait dans une situation de danger immédiat.

4.1. L'analyse des risques

78. La STIB prétend que les mesures qu'elle a prises ont fait l'objet d'une analyse des risques préalable.

Elle rappelle que l'analyse des risques étant dynamique, il est normal que celle-ci fasse l'objet d'adaptations/ revues en fonction de la situation et notamment dans le cadre du déconfinement progressif annoncé.

Elle soutient que ces mesures sont expressément reprises dans la version consolidée de cette analyse des risques et que celle-ci n'a pas été faite *a posteriori* contrairement à que les parties demanderesses soutiennent.

¹⁵⁵ Article 27, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹⁵⁶ Voyez les exemples cités par J.van Drooghenbroeck, op.cit., p.353 : « *Il nous paraît dès lors que la voie de la responsabilité contractuelle de l'employeur est sans issue et inappropriée dès lors, dans nombre d'hypothèses* ».

¹⁵⁷ Cass, 18 janvier 1993, J.T.T., 199, p.223 ; contra : S.Gilson, Labor interruptus ? Du bon usage du « droit de retrait » en Belgique, B J.S., n°650, mai 2020, p.5 ;

Elle demande si, dans le contexte particulier et inédit de la crise sanitaire, il faut accorder une primauté sur des aspects qui relèvent davantage de l'ordre de l'administratif (sic) au risque de ne pas adopter des mesures à temps ou s'il est préférable d'accorder la priorité sur la mise en place rapide des mesures de protection de protection ou organisationnelles.

Les demandeurs maintiennent au contraire que la STIB n'a pas procédé à une analyse des risques avant de mettre en place les nouvelles mesures organisationnelles en vigueur à partir du 4 (mais surtout) du 11 mai 2020 : la mise en place d'un horaire blanc avec des aménagements concernant les services coupés, les remplacements sur ligne et les déplacements, puis du 18 mai 2020 : le retour à un horaire jaune classique.

79. Contrairement à ce que prétend la STIB, les services coupés et les remplacements sur ligne ont bien été supprimés en raison des risques de contaminations et non uniquement en raison d'un manque de personnel.

Il était dès lors légitime que les demandeurs se soient interrogés sur l'existence d'une nouvelle analyse des risques avant le rétablissement de ces mesures, avec les aménagements décrits dans l'accord du jeudi 30 avril 2020 entre la direction et les DPA ou, à tout le moins, avant le 4 mai 2020, date à laquelle ces mesures sont entrées en vigueur.

L'analyse des risques consiste dans l'identification des dangers pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, la définition et la détermination des risques pour ce bien-être et l'évaluation de ces risques.

L'employeur doit par ailleurs adapter le système dynamique de gestion des risques chaque fois que cela s'avère nécessaire suite à un changement de circonstances (article 1.2-3 alinéas 3 du CBE).

Il doit également tenir compte des changements de circonstance nécessitant une adaptation de la stratégie relative à la réalisation d'une analyse des risques sur base de laquelle des mesures de prévention sont prises (article 1.2-12, alinéa 2, 3^e du CBE).

Il s'agit bien en l'espèce d'un changement de circonstances pouvant faire craindre aux travailleurs un risque de contamination plus important.

Cette analyse des risques n'est pas une mesure « administrative », comme le sous-entend la STIB, mais au contraire une obligation dans le chef de l'employeur, en vertu de la loi du 4 août 1996 et du CBE.

Cette nouvelle analyse de risque doit pouvoir être située dans le temps, avant et proche de l'accord du 30 avril 2020 puisque c'est celui-ci qui a déterminé la STIB à adopter de nouvelles mesures dans le cadre d'un déconfinement progressif décidé par le gouvernement le vendredi 24 avril 2020 au soir.

La STIB produit à cet égard les pièces 2bis, 3 a) à e) et 10 de son dossier.

La pièce 2bis (mesures de protection du conducteur de tram pendant la conduite des trams type PCC (séries 7300 et 7900)) n'est pas datée.

Elle inclut la décision du 15 mai 2020 du Conseil national de sécurité concernant le port du masque pendant la conduite. L'analyse des risques n'a donc pas pu avoir été effectuée peu de temps avant la mise en œuvre des mesures prévues dans l'accord du 30 avril 2020.

Il en va de même de la pièce 3 a) (mesures de protection du chauffeur de bus pendant la conduite).

Les pièces 3 b) et c) sont des tableaux résumant les mesures de prévention prises selon la source du danger et le risque associé (« transmission du virus Covid-19 »).

Il est impossible de comprendre à partir de la source de danger « véhicule » (n°7) comment l'analyse des risques dynamique a anticipé les nouvelles mesures d'organisation du travail décidées le 30 avril 2020.

La pièce n° 3 d) est une analyse des risques pour BUB Movement.

L'analyse remonte au 6 septembre 2019 et la révision au 8 février 2021.

La date du 1^{er} juin 2020 apparaît pour l'activité (sous-tâche) « possibilité d'atteindre un chauffeur de bus par un crachat émis par un voyageur lors de la conduite ».

Concernant l'activité (sous-tâche) « contamination du chauffeur par le virus lors de la conduite », dans la colonne « action à réaliser », il est indiqué « analyse détaillée réalisée le 09/06/2020 à la demande du SPF suite à inspection ». Dans la colonne « mesures de communication », il est fait référence à la note de service BUB 0159, à la décision du 18 mai 2020 concernant le non port du masque par les chauffeurs et à « *REB : maintenir le poste de conduite fermé / ne pas sortir du poste de conduite. Voir analyse de risque SIPPT + plan d'action BUB* »

Il est à nouveau impossible de comprendre comment l'analyse des risques dynamique a anticipé les nouvelles mesures d'organisation du travail décidées le 30 avril 2020.

La STIB ne prouve pas qu'il s'agirait de versions « consolidées » : la pièce 3 e) est une impression d'écran des propriétés d'un fichier Excel modifié le 13 février 2022 qui mentionne une date de création le 30 mars 2020, une dernière impression le 3 juin 2020 et une dernière version sauvegardée le 12 septembre 2022.

A nouveau, la date importante est celle qui précéderait immédiatement celle de l'accord du 30 avril 2020 et non la date de création du fichier le 30 mars 2020.

Concernant le courriel 15 juin 2020 du médecin inspecteur social du Contrôle du Bien-être au travail, celui-ci évoque uniquement l'analyse de risques du système de ventilation air pulsé. Il n'apparaît pas clairement qu'il vise une analyse des risques faite peu de temps avant le 30 avril 2020.

Quant à l'attestation de Monsieur (ingénieur directeur du SIPPT), elle n'est pas pertinente: il exerce en effet sa fonction depuis le 1^{er} janvier 2021 et admet qu'il ne peut remettre aucun avis sur les événements qui se sont produits dans le courant de l'année 2020 car il n'était pas présent et que les connaissances sur le virus ainsi que ses modes de propagation ont fortement évolué depuis le début de la pandémie.

Le tribunal en conclut que, si la STIB prouve effectivement avoir effectué plusieurs analyses des risques, elle ne démontre pas avoir effectué cette analyse en vue de la mise en œuvre des mesures décidées le 30 avril 2020.

Il est dès lors inutile de débattre de la pertinence de la méthode Kinney utilisée par la STIB pour procéder à l'analyse des risques.

4.2. Les réunions du CPPT

80. La tenue des réunions du CPPT sous forme de délégations « restreintes » et « ultra restreintes » n'est conforme ni à la réglementation concernant la composition et le fonctionnement du CPPT ni à l'article 13 du règlement d'ordre intérieur du CPPT de la STIB.

Le CPPT peut en effet désigner une délégation (uniquement) pour se rendre immédiatement sur place lorsqu'il y a des risques graves pour lesquels le dommage est imminent et chaque fois qu'un accident ou incident sérieux a eu lieu, ou lorsqu'un tiers au moins de la délégation des travailleurs au CPPT en fait la demande¹⁵⁸.

L'article II.7- 11 ne peut dès lors justifier la pratique de ces délégations restreintes.

Le fait qu'aucune objection n'aurait été formulée concernant la procédure suivie (par les travailleurs, par les membres du CPPT ou par d'autres représentants syndicaux) ne justifie pas d'avoir dérogé à la composition normale du CPPT, s'agissant d'une matière d'ordre public.

Il en va de même de l'invocation d'un processus historique au sein de la STIB qui n'aurait jamais fait l'objet de discussions dans le passé.

La mise sur pied de « comités » et de groupe de travail au sein du CPPT participe du reste à une finalité d'efficacité différente.

¹⁵⁸ Cf. également l'article 1, 8° et le chapitre VII du règlement d'ordre intérieur du CPPT de la STIB.

La STIB ne démontre pas que ces « sous-comités » et autres « groupes de travail » (dont l'existence est bien attestée notamment par la réunion du CPPT du 19 juin 2020, p.20/43) disposent des mêmes prérogatives que les délégations restreintes décidées par la présidente du CPPT en sorte que rien ne permet de constater que le mécanisme de concertation et de communication, « adapté aux enjeux de la pandémie, a été mis en place dès le 2 mars 2020 « sur la base du même schéma » non autrement défini¹⁵⁹.

La STIB prétend que, bien avant l'adoption des mesures nationales de confinement, le CPPT a abordé dès le 18 février 2020 la situation relative à la Covid-19. Comme elle ne produit pas le procès-verbal de la réunion du CPPT du 18 février 2020, le tribunal ne peut pas en vérifier le contenu. La STIB admet toutefois que le CPPT s'était encore réuni en « plénière » puisqu'elle précise ensuite que la réunion du 2 mars 2022 fut la première réunion du CPPT en délégation restreinte.

Le respect scrupuleux des distances physiques à 1,5 mètres ne justifiait pas non plus d'encore réduire à partir du 31 mars 2020 (même avec l'accord - non produit - des « délégués permanents administrateurs »), la représentation du personnel par les trois organisations syndicales (avec un expert par organisation syndicale).

Le tribunal n'a pas acquis la conviction qu'en justifiant la légalité de ces délégations restreintes par l'article II.7-11 du CBE, la STIB reconnaît (implicitement) l'existence de risques graves pour lesquels le dommage est imminent. La STIB cite cette disposition uniquement pour faire admettre la légalité de délégations restreintes, sans plus.

De même, il n'y a rien de contradictoire dans le chef des demandeurs à contester l'application de cette disposition tout en justifiant leur action judiciaire par l'existence d'un danger grave entraînant un dommage imminent.

C'est en réalité la STIB qui fait dire aux demandeurs (puis à l'inspection « contrôle du bien-être au travail ») ce qu'ils ne disent pas : la législation autorise en effet un tel procédé pour une finalité consistant à devoir se rendre immédiatement sur place, ce qui n'a jamais été le cas en l'espèce.

L'inapplication de l'article II.7-11 du CBE aux réunions du CPPT ne signifie pas qu'il n'y pas de « risques graves pour lesquels le dommage est imminent ».

Quoi qu'il en soit, il découle de ce qui précède que le CPPT ne s'est plus jamais régulièrement réuni en nombre à partir du 2 mars 2020 jusqu'au 19 juin 2020.

La STIB a du reste reçu un avertissement écrit de cette inspection notamment pour ne pas avoir veillé à ce que le CPPT se réunisse au moins une fois par mois (infraction à l'article II.7-21, alinéa 1^{er}, du CBE).

¹⁵⁹ L'article 1, 6° et 7° du règlement d'ordre intérieur de la STIB définit « la séance plénière » et « la séance préparatoire » du Comité. Il n'est nulle part question de sous-comités ou groupes d'experts.

L'inspection n'a pas admis les justifications invoquées par la STIB, considérant qu'il n'y a aucune raison de suspendre les missions du CPPT en cette période de crise, « bien au contraire », refusant dès lors d'admettre la légalité de ces réunions avec des délégations « restreintes » et « ultra restreintes » qui ne respectent pas la composition normale du CPPT et l'obligation de convoquer ses membres aux réunions plénières.

Ce n'est en effet qu'après l'intervention sur place, le 8 juin 2020, de l'inspection du Contrôle du bien-être que le CPPT s'est réuni conformément à la réglementation, à la demande de l'inspection (un CPPT « *valide, physique, en tenant compte d'au moins la liste des membres élus lors des élections sociales en 2016, le quorum des présences minimales et les possibilités en ce qui concerne le nombre maximum de personnes dans la salle prévue vu les mesures covid-19* »).

La STIB prétend que le CPPT se serait encore réuni en délégation restreinte le 18 septembre 2020¹⁶⁰, ce qui ne manque pas d'étonner le tribunal vu l'avertissement écrit reçu.

4.3. La concertation sociale

81. La chronologie des événements confirme que la STIB n'a jamais eu l'intention, durant la période critique débutant le 2 mars 2020 et plus encore à partir du 30 avril 2020, d'impliquer pleinement le CPPT pour les matières relevant de ses compétences.

Dès la réunion du 2 mars 2020, un membre a regretté que « le ban patronal, le SEPPT et le SIPPT se soient réunis au préalable en présentant toutes ces mesures sans impliquer les organismes syndicaux » alors que « ont été les premiers interlocuteurs des travailleurs pour tenter de répondre à leurs inquiétudes, les angoisses et apaiser au mieux la situation.

Même si la présidente du CPPT lui a répondu que « rien n'était figé », naissait déjà le sentiment que les décisions importantes concernant le bien-être des travailleurs se prenaient dans d'autres « cénacles » plus restreints encore, sans doute en raison de la situation inédite créée par l'apparition de cette pandémie mais sans doute aussi dans un but d'efficacité et au mépris de la concertation sociale effective impliquant un plus grand nombre d'intervenants.

Dès la réunion du 31 mars 2020 de la délégation « ultra restreinte » du CPPT, sa présidente a annoncé la signature, la veille, d'un accord portant sur l'organisation du travail (dont le tribunal ne dispose pas) et que « le but n'est plus de discuter de ces matières lors de la réunion ».

Or, le CPPT doit pouvoir émettre un avis préalable notamment sur :

¹⁶⁰ Tableau p.67 de ses conclusions de synthèse.

- tous les projets, mesures et moyens à mettre en œuvre qui, directement ou indirectement, immédiatement ou à terme, peuvent avoir des conséquences sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- les autres composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail.

Et en cas d'avis unanimes du CPPT relatifs aux risques graves pour le bien-être des travailleurs et pour lesquels le dommage est imminent, l'employeur doit donner le plus rapidement possible une suite conforme à ces avis. En cas d'avis divergents, il donne une suite appropriée.

Pour permettre au CPPT d'émettre ses avis en parfaite connaissance de cause, la STIB était tenue de lui fournir toutes les informations nécessaires visées notamment aux articles II.7-14 et 15 du CBE.

Parmi ces informations, figurent notamment toutes les informations nécessaires concernant l'évaluation des risques et les mesures de protection, dans le cadre du système dynamique de gestion des risques et du plan global de prévention.

L'employeur doit par ailleurs expliquer au CPPT les mesures qui ont été prises, en cas d'urgence justifiée, sans consultation ou sans information préalable du CPPT.

De la lecture des procès-verbaux des réunions en délégations restreintes du CPPT, le tribunal n'a pas trouvé la moindre référence à ces informations capitales et, encore moins, à des avis préalables du CPPT.

Il s'en dégage au contraire que les représentants du personnel ont juste eu le droit d'obtenir des réponses à leurs nombreuses questions et de formuler certains suggestions dont il a – ou non – été tenu compte.

Dès le lundi 27 avril 2020 (paradoxalement au début de la période dite de déconfinement progressif), la présidente du CPPT a informé ses membres qu'en raison du coronavirus, le CPPT du 15 mai 2020 est annulé ainsi que toutes les réunions préliminaires qui étaient prévues.

Par ailleurs, la STIB ne démontre pas avoir répondu immédiatement aux demandes de Messieurs (courriel du vendredi 24 avril 2020) et (courriel du mardi 28 avril 2020).

Au lieu de réunir de toute urgence un CPPT afin de déterminer les mesures à prendre / adapter en fonction de ce nouveau contexte, la STIB a choisi de dialoguer uniquement avec « les délégués permanents administrateurs » de la CSC, la CGSP et de la CGSLB au mépris de la concertation sociale prévue par la réglementation.

Afin de prévenir toute « action pendant la période de Covid-19 », ces trois « DPA » ont annoncé qu'ils s'engagent à respecter l'accord du 30 avril 2020 signés par eux.

L'information diffusée par la STIB au sein de son personnel le 30 avril 2020 porte sur le contenu de cet accord, soit pour la période du 11 au 17 mai 2020 la mise en place de l'horaire blanc (c'est-à-dire une offre de transport classique avec une fréquence réduite) avec des aménagements concernant les horaires coupés, les remplacements sur ligne et les déplacements ainsi que le retour à un horaire jaune classique à partir du 18 mai 2020.

Contrairement à ce que prétend la STIB, ces mesures portant sur l'organisation du travail ont des répercussions sur le bien-être des travailleurs et devaient aussi être concertées en CPPT.

L'obstination avec laquelle la présidente du CPPT a refusé de discuter de l'organisation du travail, encore affirmée lors de la réunion du CPPT du 7 mai 2020, limitant la discussion à faire un tour de table pour poser des questions, « tout en restant dans les matières traitées ici » montre bien la volonté de la STIB de discuter dans d'autres « cénacles » fort restreints les mesures essentielles à prendre dans le cadre du déconfinement progressif à partir du lundi 4 mai 2020.

La STIB ne manque d'ailleurs pas de rappeler à plusieurs reprises que les mesures prises ont fait l'objet d'un dialogue social, se référant notamment à cet accord conclu au sein d'un groupe déconfinement « mouvement » (Bus, Tram, métro) signé par toutes les organisations syndicales le 30 avril 2020 en vue du déconfinement qui avait été annoncé par le gouvernement.

En réalité, la STIB a négocié cet accord avec les trois délégués permanents administrateurs, ce que les demandeurs remettent en question, ne s'agissant pas de la voie classique de la concertation sociale.

En agissant de la sorte, la STIB a en réalité cadenassé toute discussion au sein de l'organe créé à cet effet, craignant sans doute des débordements et un manque d'efficacité, face à l'urgence de la situation.

La STIB a du reste reçu un avertissement écrit de l'inspection du contrôle bien-être également pour ne pas avoir communiqué au CPPT toutes les informations nécessaires pour qu'il puisse fournir des conseils en toute connaissance de cause (infraction à l'article II.7-14 du CBE).

Il lui a notamment été demandé de soumettre à l'avis du CPPT les résultats de l'analyse des risques au niveau des postes de travail des chauffeurs (bus / tram/ métro).

La STIB reste en effet en défaut de démontrer qu'elle a consulté le CPPT et lui a soumis, pour avis, les analyses de risques effectuées depuis le 2 mars 2020.

4.4. Mesures en cas de danger grave et immédiat

82. La STIB admet que l'article I.2-26 du CBE doit être lu en combinaison avec les articles I.2-23 à I.2-25 du CBE axés sur les obligations de l'employeur.

Or, la STIB reste en défaut d'établir qu'elle a élaboré un plan d'urgence interne à mettre en œuvre pour la protection spécifique de ses conducteurs de trams et bus lorsque cela s'avère nécessaire suite aux constatations faites lors de l'analyse des risques, ce plan devant être basé sur des procédures appropriées aux situations dangereuses.

Elle reste également en défaut de prouver les mesures prises et les instructions données à ces travailleurs pour leur permettre en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité d'arrêter leur activité ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail, devant par ailleurs s'abstenir, sauf exception dûment motivée, de demander aux travailleurs de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et immédiat.

4.5. L'exercice du droit de retrait

83. La STIB estime qu'il n'existe pas, en droit belge, de droit subjectif de retrait tel que les parties demanderesses le conçoivent et l'invoquent en l'espèce, s'agissant d'une législation d'ordre public et d'interprétation restrictive. Elle conteste avoir commis en la matière la moindre violation d'une obligation légale en mai 2020.

Elle soutient en substance que :

- la directive n°89/391/CE du 12 juin 1989 vise le droit du travailleur de quitter son lieu de travail quand un danger grave survient alors qu'il est sur son lieu de travail. Il doit y avoir un constat effectif par ce travailleur de ce danger grave et imminent et du fait qu'il ne peut être évité ;
- les mêmes conclusions quant à la survenance et le constat d'un danger grave et imminent s'imposent à la lecture de l'article 13 de la convention n°155 de l'OIT ;
- la reconnaissance d'un droit de retrait (au sens où les parties demanderesses ne conçoivent) dans un autre Etat membre de l'Union européenne n'influence en rien l'état de la législation belge puisque l'application du droit européen à vocation exclusivement verticale et non horizontale. L'examen du droit français n'est dès lors pas pertinent pour apprécier s'il existe ou non un droit de retrait en droit belge, et vu la différence de terminologie entre les dispositions de chacun des Etats (en Belgique, la disposition est plus objective et restrictive que la disposition française) ;
- le pouvoir laissé au travailleur se trouvant dans une situation de danger de s'en éloigner ne s'apparente nullement à un droit absolu : il doit exister réellement un danger grave et immédiat et le travailleur n'est pas protégé du simple fait qu'il a cru à l'existence d'un tel danger ;

- contrairement à l'article 13 de la convention n°155, dans l'article I.2-26 du CBE, la référence à l'appréciation du travailleur (le motif raisonnable de penser) n'est pas reprise. Il n'est question que de *l'unique* « cas de danger grave et immédiat qui ne peut être évité » ;
- le concept requiert l'absence de confrontation entre l'employeur et le travailleur quant à l'existence dudit danger et surtout la nécessité de ne plus travailler hic et nunc (référence à l'article des auteurs O.Wéry et F.Robert) ;
- cette thèse est consolidée par le fait que l'amendement proposé (visant à reproduire l'article 13 de la convention n°155) n'a pas été repris dans la version finale de l'article 8 de la directive ;
- toute idée d'un refus de travailler au mépris de l'avis de l'employeur a donc été écartée par la directive ;
- les articles I.2-24 (« arrêter leur activité ou se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail ») et 26 (« s'éloigner de son poste de travail ou d'une zone dangereuse ») ne couvrent pas l'hypothèse où les travailleurs s'accorderaient à l'avance pour ne pas se rendre sur leur lieu de travail. Le danger grave et immédiat doit s'être déclaré pendant l'exercice des prestations, sur le lieu de travail ;
- l'article I.2-26 n'est applicable que dans l'hypothèse où l'entreprise aurait préalablement jugé nécessaire de mettre en place un plan d'urgence interne. Cette condition préalable dénote encore avec l'image d'un droit subjectif et autonome de retrait ;
- ni l'article I.2-26 du CBE, ni l'article 8 de la directive, ni l'article 13 de la Convention n°155 ne font référence à un quelconque maintien de la rémunération dans le chef du travailleur dans le cadre de l'exercice d'un prétendu droit de retrait. Aucun de ces textes ne permet de prétendre à l'existence d'une exception légale au principe de la rémunération en contrepartie de prestations consacré par la Cour de cassation dans son arrêt du 26 avril 1993 ;
- le droit de retrait tel qu'invoqué par les demandeurs n'a été consacré dans aucun des arrêtés ministériels pris dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire et qui visaient notamment la protection de la santé et de la sécurité au travail. Il n'a jamais été consacré par le Ministre de l'Emploi ni par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et n'a pas la portée que les demandeurs lui donnent pour justifier leur absence de prestations de travail ;
- il ne s'agit donc pas d'un droit de débrayer dès que les mesures semblent insuffisantes ;

84. Le tribunal renvoie tout d'abord à son interprétation de l'article I.2-26 du CBE (points 70 à 76 du présent jugement) qui ne coïncide pas, sur plusieurs points, avec celle proposée par la STIB.

Ainsi :

- le tribunal doit appliquer l'article 13 de la Convention n°155 de l'OIT, non comme source d'interprétation du droit belge mais comme en faisant partie depuis l'entrée en vigueur, le 27 février 2012, de loi du 3 juin 2007 portant assentiment à ladite Convention. N'est dès lors pas pertinent le fait que la directive n'a pas repris l'amendement consistant à reproduire cet article 13 ;
- le constat effectif par le conducteur d'un bus ou d'un tram d'un danger grave et immédiat ainsi que les termes « *arrêter leur activité ou se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail* » et « *s'éloigner de son poste de travail ou d'une zone dangereuse* » ne lui impose pas d'être rentré dans son bus ou tram pour le constater dès lors qu'il se trouve sur son lieu de travail qui ne s'identifie pas nécessairement à son poste de travail dont il doit s'éloigner. Toute autre considération aboutirait du reste à une conséquence que la STIB ne souhaiterait pas : le conducteur devrait s'éloigner de son bus / tram en pleine circulation s'il constate par exemple qu'un nombre important d'usagers y pénètre sans respecter les règles concernant le fait de se couvrir la bouche ;
- le droit de retrait ne requiert pas non plus l'absence de confrontation entre l'employeur et le travailleur quant à l'existence dudit danger ;
- la STIB ne peut justifier la non application de l'article I.2-26 parce qu'elle est restée en défaut de mettre préalablement en place un plan d'urgence interne qui n'est nullement laissé à sa discrétion dès lors que le danger est identifié ;
- le maintien de la rémunération est une conséquence du fait que le travailleur ne peut subir aucun préjudice de s'être éloigné de son poste de travail ou d'une zone dangereuse ;
- l'exercice par des centaines de travailleurs du droit individuel qu'ils puisent dans l'article I.2-26 du CBE ne s'identifie pas au fait que ces travailleurs s'accorderaient à l'avance pour ne pas se rendre sur leur lieu de travail, ni à une grève sans préavis pour contourner le non- paiement de la rémunération ;

Le tribunal partage par contre l'affirmation de la STIB selon laquelle le pouvoir laissé au travailleur se trouvant dans une situation de danger de s'en éloigner ne s'apparente nullement à un droit absolu : il doit exister réellement un danger grave et immédiat et le travailleur n'est pas protégé du simple fait qu'il a cru à l'existence d'un tel danger.

Il doit avoir un motif raisonnable de penser que la situation de travail présentait un péril imminent pour sa vie ou sa santé.

Il convient donc d'écarter la pure subjectivité du travailleur au profit d'une analyse objective de la situation afin de déterminer si ce motif raisonnable existait ou non.

85. La situation à examiner débute le 24 avril 2020, date à laquelle le gouvernement a annoncé de nouvelles mesures en vue d'un déconfinement progressif du pays.

Pour rappel, avant cette date, le CPPT s'était réuni en délégation (encore plus) restreinte, pour la dernière fois, le 31 mars 2020, réunion au cours de laquelle la présidente a précisé que le but de la réunion n'est plus de discuter de l'organisation du travail décidée la veille entre la direction et les délégués permanents administrateurs alors qu'un membre lui demandait de transmettre les conclusions de l'analyse de risque concernant la nouvelle organisation du travail décidée la veille, estimant justement que l'aspect bien-être au travail n'avait pas été pris en compte..

Par ailleurs, dès le 1^{er} avril 2020, la présidente du CPPT a annulé le CPPT du 9 avril 2020 qui se serait tenu le 17 avril 2020.

Enfin les avis du personnel concernant des collègues testés positif se poursuivaient encore le 27 avril 2020.

La chronologie des faits pertinents en lien avec le droit de retrait opposé par les demandeurs, le 12 mai 2020, peut se résumer comme suit :

a) Par courriel du lundi 27 avril 2020, Monsieur (délégué permanent CSC et membre du CPPT) demande à la présidente du CPPT de convoquer d'urgence une réunion de la délégation restreinte du CPPT pour débattre de dix points proposés à l'ordre du jour dans le renforcement de l'offre « sans passer par les facteurs de risques de contamination , « à savoir les coupés et remplacements sur lignes ». Il précise notamment que les agents ne veulent pas de service de plus de 8 heures avec un masque en permanence si les planchettes prévues à partir du 4 mai sont une fois de plus trop longues et chargées ce qui va faire exploser l'absentéisme.

Il n'est pas fait état d'une réponse à ce courrier.

b) Par courriel du même jour dans la soirée, la présidente du CPPT annonce qu'« en raison du coronavirus », le CPPT du 15 mai 2020 est annulé « ainsi que les réunions préliminaires prévues demain le 27 avril 2020 » (sic).

c) Par courriel du 28 avril 2020, Monsieur demande au nom de la CSC de maintenir les réunions de CPPT et les organes qui en dépendent (CPS, comité Masse, GT Ambiances thermiques, GT Sanitaires) planifiées à partir du 8 mai 2020 en précisant « Notre entreprise est tellement essentielle que son service ne pourra se poursuivre que si des mesures sont prises au sein des comités de CPPT pour assurer la sécurité, la santé des travailleurs et des voyageurs.

d) Par une note de service du 28 avril 2020, la STIB précise à l'ensemble des collaborateurs pratiquant le homeworking que son secteur est considéré par les autorités comme essentiel au bon fonctionnement du pays, ce qui signifie que l'exploitation des transports publics est maintenue et que des dispositions spécifiques sont prises pour ses travailleurs qui assurent l'exploitation du réseau

(conducteurs, techniciens, dispatcheurs, encadrement sécurité, support logistique,...) et que « *nous sommes tous solidaires avec eux pour les aider au mieux à mettre en œuvre notre mission* »

e) Par une note du 30 avril 2020, la STIB a annoncé à tous les membres de son personnel des mesures décidées lors de la réunion tenue le jeudi 30 avril 2020 « entre la direction et les partenaires sociaux ».

Il s'agit de l'accord signé avec les trois délégués permanents administrateurs pour les trois organisations syndicales.

Cet accord précise qu'il ne revient pas au chauffeur / conducteur de faire respecter le port du masque. Si le chauffeur / conducteur se sent menacé, il appelle le dispatching et celui-ci donnera suite à la demande via la procédure habituelle.

Concernant l'offre de transport :

- le scénario Corona V2 est maintenu entre le 4/5 et le 10/5 ;
- entre le 11/5 et le 17/5, l'horaire blanc¹⁶¹ est mis en place avec des aménagements concernant les coupés, les remplacements sur ligne et les déplacements.
- à partir du 18/5, un horaire jaune classique sera appliqué.

Pour les coupés, la direction s'engage à utiliser les sureffectifs et les CT (sic) afin de minimiser ceux-ci et à n'attribuer qu'un coupé maximum sur cette semaine, par agent, à l'exception des volontaires occupés.

Pour les remplacements sur ligne et les déplacements, la direction s'engage sur les principes suivants :

- Une durée de 2 minutes est laissée au conducteur / chauffeur remplaçant sur ligne pour assainir, avec les produits et le matériel mis à sa disposition, son poste de conduite ;
- Pendant leur déplacement sur le réseau, les agents sont autorisés à s'isoler :
 - dans le poste de conduite opposé du tram :
 - dans l'espace interdit aux voyageurs à l'avant du bus
 - dans le poste de conduite à l'avant du métro avec l'accord du conducteur – les agents du métro peuvent aller dans les autres postes de conduites du métro
- La possibilité de finir son service sur ligne et ne pas rentrer au dépôt est autorisée, en prévenant au préalable le dépôt et sans que ce temps ne soit compté.

¹⁶¹ Il s'agit de l'horaire prévu pour les périodes de vacances.

L'avis précise, concernant la concertation que la direction et les syndicats ont convenu de se concerter en fonction de l'évolution de la crise Covid-19 et des mesures qui seraient prises par les autorités publiques. Une réunion est planifiée le 11 mai 2020. Par ailleurs, une réunion de la délégation restreinte du CPPT sera organisée le 7 mai 2020 pour traiter des matières du présent accord relevant de ses compétences.

f) Suite au nouvel arrêté ministériel du 30 avril 2020, en vigueur à partir du lundi 4 mai 2020, par un avis du 1^{er} mai 2020, la STIB a informé son personnel des nouvelles mesures décidées par le gouvernement. Elle précise que la mesure concernant le port obligatoire du masque s'applique aussi à son personnel.

g) Le lundi 4 mai 2020, Monsieur _____, délégué syndical CSC (et également membre du CPPT), au nom de 25 délégués CSC signataires, informe un nombre indéterminé de personnes (« Chers amis »¹⁶²) avec en objet « demande de préavis de grève » des résultats récoltés le dimanche soir dans la plupart des dépôts sondés.

Selon Monsieur _____, 80 à 90 % des agents sont catégoriquement opposés à 2 points de l'accord :

- le retour dès le 11 mai, des remplacements sur ligne et des services coupés pour les multiples expositions aux risques engendrées, pour la désinfection / nettoyage des véhicules qui ne se fera plus en cours de journée / et impossible à réaliser en 2 minutes, le produit devant lui-même déjà agir entre 5 et 10 minutes ;
- l'absence de quota de voyageurs dans les bus-trams-métro de la STIB depuis le lundi 4 mai 2020, compte tenu des risques de propagation de l'épidémie.

Ils demandent :

- le maintien des quotas (comme aux TEC) et des mesures de prévention et accords précédents jusqu'au moins fin mai (pas de vente à bord, montée à l'arrière, séparation / chaîne du poste de conduite, possibilité de prendre des congés d'urgence ou autre, sans justificatif, pas de prise en compte des périodes d'incapacité de travail dans le dossier absentéisme des agents jusqu'à l'éradication de l'épidémie) ;
- l'établissement d'une procédure, dès le 4 mai 2020, si un voyageur monte dans un véhicule de la STIB sans masque, ce qui est déjà arrivé, sans en faire porter la responsabilité sur les conducteurs et pour que la STIB ne soit pas un vecteur de transmission de l'épidémie ;
- une prime de la Région et au moins 2 heures de compensation dans le pot d'heure, par jour presté, accordées par la STIB.

¹⁶² Puisqu'il est question de demander de déposer un préavis de grève pour le 11 mai 2020 si les dernières négociations cette semaine devaient échouer, le tribunal suppose que ces délégués syndicaux s'adressent à leur hiérarchie syndicale...

h) Le mardi 5 mai 2020 s'est tenue une réunion IRIS entre la direction et les trois DPA au cours de laquelle un DPA explique que la situation est explosive sur le terrain et que plusieurs délégués demandent à leur permanent de lancer des gestions de conflit. Selon ce DPA, ce qui pose un réel problème c'est l'obligation pour les conducteurs et chauffeurs de porter un masque. La proposition d'anticiper la prochaine réunion du 11 mai 2020 n'est pas acceptée.

Au cours de cette réunion, la direction précise qu'elle proposera un plan de démarrage de la concertation sociale (local, CE, CPPT, etc...) à la prochaine réunion IRIS¹⁶³.

i) Lors de la réunion ultra restreinte du CPPT du jeudi 7 mai 2020, un membre fait savoir que les agents sur le terrain n'en peuvent plus de la situation actuelle et demandent des réponses. Ils ne sont pas rassurés sur leurs conditions de travail. Si les travailleurs n'obtiennent pas des réponses aujourd'hui, cela pourra engendrer des conséquences très rapidement.

j) Suite à une réunion DG/DRH/OS du 8 mai 2020, les trois délégués permanents administrateurs ont signé un communiqué « Front commun syndical » à en-tête des trois organisations syndicales confirmant que les partenaires sociaux s'engagent à respecter l'accord du 30 avril dernier signé par les permanents, que le G.E.D. Mouvement se réunira le lundi 11 mai à 14h pour un état des lieux et que le front commun syndical ne couvrira aucune action pendant la période Covid 10, rappelant l'importance du maintien de la mission de service public et du respect des mots d'ordre syndicaux.

Deux notes de services du 9 mai 2020 (BUT et BUS) rappellent encore que l'usage du masque ou toute autre alternative en tissus est obligatoire, notamment pour le personnel de conduite lors de la conduite d'un tram/ d'un bus, dès l'accès au véhicule (y compris en sortie / rentrée dépôt avec ou sans voyageurs ».

k) C'est dès lors dans ce contexte que les demandeurs ont estimé pouvoir faire usage de leur droit de retrait, dès le lundi 12 mai 2020, estimant ne pas être protégés efficacement de ce danger au vu des mesures prises sur le réseau.

85. Le tribunal estime que les demandeurs n'avaient pas de motifs raisonnables de penser que leur situation de travail présentait à la date du lundi 12 mai 2020 un danger grave et immédiat pour leur sécurité et leur santé justifiant de rester au dépôt et de pas prendre leur service dans un bus ou un tram considéré comme étant leur poste de travail.

¹⁶³ Selon le tableau de la STIB, la prochaine réunion d'IRIS (direction des ressources humaines et permanents administrateurs) date du 15 mai 2022

En effet :

- les demandeurs ne contestent pas qu'hormis la fin des quotas de voyageurs, le rétablissement des services coupés et des remplacements sur lignes, la STIB a maintenu l'intégralité des mesures prises avant le 12 mai 2020 ;
- à la fin des quotas des voyageurs (entraînant le risque de ne plus respecter la distanciation sociale) a correspondu l'obligation tant pour les voyageurs que le personnel de conduite de se couvrir la bouche et le nez au moyen d'un masque ;
- à la date du 12 mai 2020, la STIB avait distribué suffisamment de masques chirurgicaux à son personnel, équipé de kits de désinfection ;
- l'accord conclu le 30 avril 2020 et communiqué au personnel le même jour ne prévoyait pas une reprise « normale » le 12 mai 2020 : la reprise du trafic et de la fréquentation des véhicules a eu lieu de manière progressive, selon un horaire blanc ;
- le rétablissement des services coupés et des remplacements sur ligne ont été accompagnés de mesures pour protéger le personnel de conduite. Les demandeurs ne prouvent pas que les 2 minutes octroyées pour la désinfection du poste de conduite (qui avait fait l'objet d'un test) n'étaient pas suffisantes. Les agents ont par ailleurs été autorisés à s'isoler de différentes manières. Ils ne devaient pas rentrer au dépôt après avoir terminé leur service sur ligne. La direction a prévu un seul service coupé par semaine et par agent et a pris des mesures pour les minimiser ;

Le tribunal tient également compte du fait que :

- initialement il était question d'un préavis de grève et non de l'exercice d'un droit de retrait et de mobiliser la convention collective de travail de 2009 ;
- les demandes des travailleurs, par leurs représentants syndicaux, ne portaient pas exclusivement sur des mesures sanitaires mais aussi sur les congés, les incapacités de travail, une demande de prime, etc... ;
- quoi qu'en disent les demandeurs c'est bien en raison de leur refus de porter en permanence un masque chirurgical, jugé inconfortable et qui leur posait « un réel problème » que la question de l'isolement complet du poste de conduite est venue ensuite dans la discussion alors qu'il n'en avait jamais été question auparavant, avec la particularité que ce qui était surtout redouté ce sont des crachats pouvant atteindre les interstices ;
- hormis la pose d'une bâche ou de plexi, les demandeurs n'ont du reste jamais proposé des mesures alternatives pour rendre complètement hermétiques certains postes de conduite alors que d'autres ne pouvaient plus présenter de risques vu la fermeture pratiquement jusqu'en haut du poste de conduite ;

Par ailleurs, même si le tribunal doit se placer à la date du 12 mai 2020 pour déterminer si les demandeurs ont légitimement invoqué leur droit de retrait, force est de constater que les événements ultérieurs accréditent le fait que ce débrayage collectif n'avait pas pour seul motif le fait d'être confronté à un danger immédiat.

Tout d'abord, les demandeurs ont rapidement repris le travail non pas parce qu'une retenue était opérée sur leur salaire, ni parce que la STIB serait revenue à la situation en vigueur avant le 30 avril ou le 4 mai 2020 mais bien parce que certains délégués permanents et membres du CPPT étaient convaincus que la concertation sociale allait reprendre un cours normal alors que, par rapport à leurs revendications, les concessions faites par la direction ne portaient pas sur les demandes de type sanitaire.

Selon un des demandeurs, Monsieur [redacted] le collectif des 1.000 agents de conduite de la STIB a repris le travail en raison de l'organisation d'une réunion d'urgence du CPPT afin d'aborder l'adaptation du poste de conduite lié au Covid-19 et les remplacements sur ligne, comprenant la problématique de la désinfection du compartiment voyageurs en cours de journée.

Sans qu'il y ait des changements dans la situation de travail, ce qui était considéré comme étant un danger immédiat les 11 et 12 mai 2020 ainsi que durant tout le mois, ne l'était donc plus les jours suivants.

Ensuite, les demandeurs ne contestent pas qu'en mai 2020, 92,3% des voyageurs se répartissaient dans des véhicules occupés à moins de 25%, ce qui a permis de maintenir les usagers à distance des conducteurs/ des chauffeurs. Le risque de danger immédiat était dès lors pour le moins théorique.

Enfin, l'avancée majeure obtenue par le personnel de conduite de la STIB, suite à l'accord du 14 mai 2020, portait sur leur principale revendication, à savoir la fin de la mesure obligatoire du port du masque dans le poste de conduite (et, partant, sauf pour les déplacements à l'intérieur du véhicule, lorsque l'on se trouve à plusieurs dans un poste de conduite ou lors des déplacements et interventions sur les parties publiques du réseau), cette mesure obligatoire ayant été jugée « inconfortable » et la fin de l'obligation du port du masque ayant été avalisée par la cellule d'évaluation du SPF Santé Publique après qu'il ait été considéré que l'ensemble des postes de conduite de la flotte de bus, trams et métro de la STIB répondaient aux critères de l'avis de CELEVAL.

La fin du port obligatoire du port du masque pour le personnel roulant des sociétés de transport en commun a été officialisée par l'article 2, alinéa 2 de l'arrêté ministériel du 15 mai 2020, pour autant d'une part que le conducteur soit bien isolé dans une cabine et d'autre part qu'une affiche et/ou un autocollant indique aux usagers la raison pour laquelle le conducteur ne porte pas de masque.

A la connaissance du tribunal, aucune autre mesure n'a été prise pour « bien isolé » le conducteur dans la cabine, ce qui tend à nouveau à démontrer que cet isolement était suffisant le 12 mai 2020, comme cela avait déjà été discuté, certes en délégation restreinte, le 7 mai 2020 et rappelé lors du CPPT restreint du 28 mai 2020.

Les autres mesures portaient sur :

- la possibilité de prendre sans limitation des jours de congé sans solde avec l'accord préalable de la hiérarchie ;
- l'octroi de 1, 5 jours supplémentaires de code 79 à prendre au plus tard au 31 août 2020 ;

Soit deux mesures n'ayant rien à voir avec le droit de retrait.

Deux autres mesures portaient par ailleurs sur les risques de contamination dans les dépôts (dans lesquels les demandeurs se tenaient pendant l'exercice de leur droit de retrait) et non dans les bus ou les trams.

- l'autorisation, sauf demande explicite de la hiérarchie, de commencer son service sur ligne sans passer par le dépôt en le prévenant 1 heure avant la prise de service ;
- l'autorisation de finir son service sur ligne et de ne pas rentrer au dépôt, en le prévenant au préalable.

Concernant les remplacements sur ligne et les déplacements, les principes convenus le 30 avril ont purement et simplement été reconduits.

En définitive, outre l'opposition entre « la base » (représentée par quelques délégués et membres du CPPT) et la hiérarchie syndicale représentées par ses trois délégués permanents administrateurs ainsi que certains délégués permanents, le présent litige trouve son origine dans l'absence prouvée d'analyse de risques avant les mesures décidées le 30 avril 2020 et une concertation sociale déficiente à laquelle certains demandeurs ont néanmoins participé en délégation restreinte sans trop émettre de protestations avant le mouvement ayant débuté le 11 mai 2020 mais couvant déjà la semaine du 4 mai 2020.

Il est symptomatique de constater que le mouvement s'est peu à peu éteint (il semble que certaines perturbations persistaient encore le vendredi 15 mai 2020) une fois que des assurances ont été données d'une reprise « normale » de la concertation sociale au cours de laquelle les travailleurs pourront être entendus par leurs mandataires syndicaux.

Selon le tribunal, contrairement à certaines décisions de justice en France, il ne suffit pas de constater que le CPPT n'aurait pas été consulté sur tel ou tel aspect de la santé et de la sécurité au travail pour légitimer le retrait actionné par des travailleurs inquiets de ne pas être réellement entendus, via leurs représentants syndicaux, dans l'organe dédié à discuter de ces questions, soit le CPPT, y compris lorsque les mesures portant sur l'organisation du travail ont des répercussions sur le bien-être des travailleurs.

Les demandeurs ne peuvent par ailleurs pas raisonnablement soutenir que la STIB n'a « rien fait » en termes de mesures sanitaires plus importantes que celles imposées par le Gouvernement, même s'ils n'ont pas obtenu la pose d'une simple bâche sur leur poste de conduite, déjà suffisamment isolé du reste du tram ou du bus conduit.

Le tribunal se réfère également à l'avis de la cellule scientifique de Cohezio du 13 mai 2020 concernant, notamment la levée de la distanciation sociale entre voyageurs décidés par le gouvernement (et non la STIB) et le refus de reprendre les services coupés ainsi qu'au courriel du médecin inspecteur du Contrôle du Bien-être au travail du 15 juin 2020 confirmant que les mesures de protection successives des chauffeurs poste de conduite, énumérées dans ce courriel, font sens et suffisent à asseoir une politique de prévention efficace du travailleur / conducteur vis-à-vis du risque Covid-19.

Les demandes reprises sous les 1) et 2) des conclusions de synthèse ne sont dès lors pas fondées.

5. La demande en paiement de dommages et intérêts

Le tribunal examine ensemble des demandes reprises sous les 3) (demande subsidiaire) et 4) des conclusions de synthèse des demandeurs.

86. Le droit à l'information et à la consultation, consacré par l'article 23, alinéa 3, 1^o de la Constitution¹⁶⁴, est considéré, du moins dans l'ordre juridique interne, selon une doctrine et une jurisprudence majoritaires, comme un droit individuel des travailleurs.

Les travailleurs, à titre individuel, sont investis d'un droit subjectif à être informés de la situation de l'entreprise et des projets qui la concernent.

Ce sont en effet les travailleurs qui, in fine, disposent du droit au respect des procédures d'information et de consultation et, le cas échéant, sont, en principe, en mesure d'exercer l'action individuelle corrélative.

Plusieurs arguments sont invoqués à l'appui de cette conception, notamment le fait que le droit à l'information et à la consultation est généralement vu comme un élément de la stabilité d'emploi protégeant le travailleur en vue d'éviter son licenciement ou, à tout le moins d'en atténuer ses conséquences en sorte que le travailleur dispose d'un intérêt à s'assurer du bon déroulement de la procédure d'information et de consultation.

¹⁶⁴ Voyez également les articles 21 et 22 de la Charte sociale européenne (révisée) du 3 mai 1996 ratifiée par la Belgique le 20 mai 2004 par la loi du 15 mars 2002 et l'article 11 de la directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989.

Un autre argument repose sur les mécanismes de sanction dont peuvent se prévaloir les travailleurs, comme la possibilité d'obtenir des dommages et intérêts en vue de réparer le préjudice consécutif à la faute de l'employeur¹⁶⁵

Les travailleurs peuvent du reste introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail¹⁶⁶, y compris les litiges relatifs à l'application du chapitre VIII de la loi (soit les litiges concernant le CPPT)¹⁶⁷.

Touchant directement au droit de mener une vie conforme à la dignité humaine (cf. l'article 23, alinéa 1^{er}, de la Constitution), la violation par l'employeur du droit à l'information et à la consultation est constitutif pour le travailleur, le plus souvent, d'un dommage essentiellement de nature morale¹⁶⁸ lié au manque de considération de l'employeur pour les représentants des travailleurs et donc pour eux-mêmes.

87. Le tribunal a déjà relevé les différents manquements de la STIB ayant porté atteinte au droit à l'information et à la consultation des travailleur par le biais de leurs représentants élus au CPPT :

- ne pas avoir procédé à une actualisation de l'analyse des risques avant de mettre en œuvre les nouvelles mesures d'organisation du travail décidées le 30 avril 2020 dans le cadre du déconfinement progressif décrété par le Gouvernement ;
- ne pas avoir réuni au moins une fois par mois et chaque fois que la situation l'exigeait un CPPT valide en tenant compte des listes des membres élus lors des élections de 2016, avec le quorum requis et conformément au règlement d'ordre intérieur du CPPT ;
- avoir remplacé le CPPT par des délégations restreintes sans fondement légal et ne répondant pas à la définition des séances préparatoires et de la délégation selon l'article 1^{er}, 7° et 8° du règlement d'ordre intérieur du CPPT de la STIB ;
- ne pas avoir veillé à ce que les membres du CPPT disposent de toutes les informations nécessaires pour pouvoir émettre un avis (préalable) en connaissance de cause (également prévu par article 9, § 3 du règlement d'ordre intérieur du CPPT), ne pas avoir demandé leur avis préalable et/ou ne pas les avoir consultés sur les mesures touchant à l'organisation du travail ayant une incidence sur le bien-être au travail relevant des compétences du CPPT (retour à un horaire blanc puis jaune, fin des quotas des voyageurs, remise en vigueur des services coupés et des déplacements sur ligne, isolation des postes de conduite, etc...) ;

¹⁶⁵ A titre d'exemple, voyez Liège, 22 mai 2001, J.T.T., 2001, p.482 ; C.trav.Bruxelles, 22 septembre 2006, Chron.D.S., 2007, p.299 ; C.trav.Liège, 30 avril 2007, J.T.T., 2007, p.27 ; Trib.trav.Liège, 3 février 2006, Chron.D.S., 2007, p.307 ; Trib.trav.Nivelles, 25 avril 2003, p.64, obs.O.Wéry.

¹⁶⁶ Article 79, § 1^{er} de la loi du 4 août 1996

¹⁶⁷ Article 79, § 2 de la loi du 4 août 1996

¹⁶⁸ Faute de démontrer un préjudice matériel tel que la perte d'une chance de conserver son emploi, par exemple en cas de licenciement collectif.

- avoir réservé au contraire les discussions portant sur l'organisation du travail et ses conséquences sur le bien-être des travailleurs à d'autres « cénacles » auxquels ont participé uniquement des délégués permanents administrateurs et certains délégués permanents au cours de réunions dites « ad hoc » reprise dans le tableau figurant en pages 67 et 68 des conclusions de synthèse de la STIB ;

C'est dès lors à juste titre que les demandeurs reprochent à la STIB d'avoir mené une politique de prévention eu égard au risque du Covid-19 en méconnaissant un de ses aspects essentiels, le droit à l'information mais surtout à la participation effective des travailleurs par leurs représentants élus qui se sont vus écartés des discussions auxquelles ils devaient être partie concernant leur bien-être au travail.

Il en a résulté pour ces travailleurs de l'anxiété, voire de l'angoisse ainsi qu'un sentiment de ne pas être écoutés ni de pouvoir participer de manière effective à toutes les discussions sur les mesures prises à partir du 30 avril 2020 ayant des répercussions immédiates sur leur bien-être au travail.

Le tribunal estime toutefois que ces travailleurs n'établissent pas le lien de causalité entre les fautes commises par la STIB, qui engage sa responsabilité contractuelle, et un dommage matériel consistant à avoir été privé de leur rémunération les jours durant lesquels ils n'ont pas travaillé, pour avoir invoqué à tort un droit de retrait.

Il ne peut que regretter que les délégués permanents administrateurs, en partie responsables de ce manque de concertation sociale avec les représentants élus des travailleurs n'aient pas réussi à trouver une solution acceptable concernant la problématique liée au pointage en code 51 des agents ayant exercé à tort leur droit de retrait, comme ils s'y étaient engagés, certes sans garantie...

Le dommage subi par les demandeurs est par conséquent d'ordre purement moral, voire symbolique.

Il n'y a dès lors pas lieu de réserver à statuer sur le montant de ce dommage moral qui, de toute manière, ne peut être évalué qu'en équité.

Le tribunal estime que le dommage moral subi par les demandeurs sera adéquatement réparé par l'octroi, à titre définitif, d'un euro symbolique.

La demande des travailleurs est dès lors partiellement fondée.

88. Chaque partie succombant sur au moins un chef de demande, le tribunal compense les dépens en délaissant à chaque partie les dépens qu'elle a exposés, à l'exception de la contribution de 20 € que les demandeurs ont de toute manière du avancer pour obtenir partiellement gain de cause.

Vu les dommages et intérêts octroyés, le tribunal n'aperçoit pas de motif de déroger au principe de l'exécution par provision du présent jugement ni d'exclure la faculté de cantonnement.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Donne acte de leur désistement d'action aux demandeurs suivants :

- Monsieur ;
- Madame ;
- Monsieur ;
- Monsieur

Constate l'interruption de l'instance et renvoie au rôle la demande des travailleurs décédés suivants, à défaut d'un acte de reprise d'instance :

- Monsieur ;
- Monsieur ;

Déclare les demandes des autres travailleurs recevables et partiellement fondées.

Condamne la STIB à payer à chacun des autres demandeurs, la somme de 1 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi en raison de la violation par la STIB du droit à l'information et à la consultation de leurs représentants au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et donc pour eux-mêmes.

Déclare les autres demandes des travailleurs recevables mais non fondées.

Après compensation, délaisse à chaque partie, les dépens qu'elle a exposés, à l'exception de la contribution de 20 € mise à charge de la STIB.

Maintient l'exécution provisoire sans exclure la faculté de cantonnement.

Ainsi jugé par la 4^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Monsieur	Juge,
Monsieur	Juge social employeur,
Monsieur	Juge social ouvrier,

Et prononcé en audience publique du 17-04-2023 à laquelle était présent :

Monsieur	Juge,
assisté par Madame	Greffière.

Greffière,	Juges sociaux,	Juge,
------------	----------------	-------