

- 1. Harcèlement moral - Référé - Urgence - Fait récent**
 - 2. Bien-être au travail - Obligations de l'employeur - Respect - Droit personnel du travailleur**
 - 3. Bien-être au travail - Harcèlement moral - Intervention du conseiller en prévention - Tergiversations de l'employeur**
 - 4. Bien-être au travail - Recommandations du conseiller en prévention - Procédure en référé - Provisoire**
 - 5. Bien-être au travail - Astreinte - Opportunité**
-
1. L'urgence est justifiée pour agir en référé dès lors que dans un ensemble de faits invoqués à titre d'indices de harcèlement moral, même sur une période de plusieurs années, un fait récent est distingué, qui justifie la demande de mesures provisoires.
 2. En vertu de l'article 5 de la loi du 4 août 1996, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.. Chaque travailleur a un droit personnel à voir l'obligation légale ainsi définie respectée par l'employeur.
 3. La demande du travailleur tendant à entendre condamner l'employeur à permettre au conseiller en prévention de remplir sa mission légale est fondée dès lors qu'il apparaît que cet employeur a tergiversé pendant de nombreux mois, en sorte que concrètement, de par cette attitude, le conseiller en prévention n'a pu remplir les tâches qui lui sont dévolues par la loi, ainsi que sa mission de conciliation ou celle d'examen en toute impartialité de la plainte déposée par le travailleur.
 4. La demande du travailleur tendant à la condamnation de l'employeur à mettre en œuvre les recommandations formulées par le conseiller en prévention excède la condition du provisoire qui est la limite du pouvoir d'intervention du juge des référés.
 5. Il n'y a pas lieu de prononcer une astreinte lorsque, eu égard aux condamnations prononcées, une telle mesure apparaît difficilement exécutable et en sus inadéquate, l'employeur ne paraissant pas récalcitrant à exécuter une décision de justice.

N° 237 du rôle des
référés
Ordonnance du 26
mars 2007

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE HUY

Chambre des référés

N° 490
Répertoire

ORDONNANCE

N° 313
Greffe

578.11 CJ

En cause de :

- Madame **Christiane S**

DEMANDERESSE - ayant pour conseil, Maître Hervé DECKERS, Avocat à 4000 LIEGE, rue Courtois, 32, comparaissant.

Contre :

- L'association sans but lucratif **SERVICE PROMOTION DE LA SANTE A L'ECOLE**, en abrégé ci-après Service P.S.E., BCE n° 0409.827.473, dont le siège est établi à 4500 HUY, rue de la Résistance, 2.

DEFENDERESSE - ayant pour conseil, Maître Yves BERNARD, Avocat à 4500 Huy, rue Vankeerberghen, 15, comparaissant.

* * *

I. LA PROCEDURE

Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Entendu à l'audience publique tenue en langue française du 19 mars 2007, les conseils des parties en leurs plaidoiries ainsi que Madame Germaine LIGOT, auditeur du travail de HUY, en son avis verbal partiellement conforme.

Vu à la clôture des débats, le 19 mars 2007, le dossier de la procédure dont :

- la citation introductive d'instance, signifiée le 08 mars 2007, ainsi que déposés à l'audience du 19 mars 2007 ;
- les conclusions prises par Madame Christiane S
- le dossier de Madame Christiane S.

- les conclusions prises par l'a.s.b.l. Service Promotion de la Santé à l'Ecole,
- le dossier de l'a.s.b.l. Service Promotion de la Santé à l'Ecole,
- le dossier de l'auditorat du travail.

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu l'article 584 du Code judiciaire.

Même si le préalable de la conciliation n'est pas obligatoire, le tribunal a tenté préalablement de rechercher avec les conseils présents une solution qui pourrait rencontrer les intérêts des parties.

II. L'OBJET DU LITIGE

1. La demande de Madame Christiane S

Par sa citation signifiée le 8 mars 2007, Madame Christiane S demande que l'a.s.b.l. Service de Promotion de la Santé à l'Ecole soit condamnée :

- à s'abstenir d'empêcher le conseiller en prévention de mettre en oeuvre la procédure interne telle que prévue aux articles 10 et suivants de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, et, notamment
 - d'examiner en toute impartialité la plainte motivée et de faire à l'employeur des propositions relatives aux mesures adéquates à appliquer (article 14, alinéa 2) ;
 - de rechercher une conciliation avec l'auteur des faits de harcèlement moral mentionnés dans la plainte de Madame S (article 12) ;
 - de proposer à l'a.s.b.l. Service de Promotion de la Santé à l'Ecole les mesures adéquates afin de mettre fin aux actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail (article 14, alinéa 3) ;
- à prendre, conformément à l'article 32septies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, les mesures appropriées, telles que prévues notamment par l'article 32quater ;
- de manière plus générale, à prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en planifiant notamment la prévention et l'exécution de la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et en visant une approche de système qui intègre entre autres les éléments suivants : l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail (art. 5, §1er (i) de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail).

Madame Christiane S sollicite que la condamnation soit assortie d'une astreinte de 500,- € « par jour de retard et/ou par infraction constatée ».

Par voie de conclusions, Madame Christiane S étend sa demande comme suit :

« En tout état de cause, et quand bien même Monsieur le Président du tribunal du travail considérerait-il que les dispositions spécifiques relatives au harcèlement moral au travail (articles 32bis et suivants de la loi du 4 août 1996) ne sont pas applicables en l'espèce, condamner l'a.s.b.l. Service de Promotion de la Santé à l'Ecole à mettre en oeuvre les mesures préconisées par le conseiller en prévention dans son rapport du 7 mars 2007 et, notamment

- à désigner une personne disponible qui puisse porter la responsabilité de la gestion journalière et du management de l'équipe;
- à déterminer des règles de fonctionnement claires;
- à préciser le rôle et les fonctions de chacun au sein de l'a.s.b.l., et plus particulièrement ceux de Madame Christiane S

Le tout sous astreinte de 500 € par jour de retard et/ou par infraction constatée ».

2. La position de l'a.s.b.l. Service P.S.E.

A titre principal, l'a.s.b.l. Service P.S.E. estime que l'action est irrecevable à défaut d'urgence ou à tout le moins non fondée.

A titre subsidiaire, l'a.s.b.l. Service P.S.E. sollicite de « permettre aux parties de mettre en place les mesures préconisées par le conseiller en prévention » (Voir ses conclusions, page 18).

III. LES FAITS

1. L'a.s.b.l. Service P.S.E. a pour objet l'organisation médicale scolaire au profit des établissements relevant de l'association ou de tout autre pouvoir organisateur qui demanderait à bénéficier des services de l'association.

Son action s'inscrit depuis le 20 décembre 2001 dans une modification importante du contexte légal par le décret de la Communauté Française relatif à la promotion de la santé à l'école.

Outre deux médecins indépendants, trois personnes travaillent sous contrat de travail pour compte de l'a.s.b.l. Service P.S.E., soit deux infirmières sociales et une secrétaire administrative.

2. Madame Christiane S est l'une des infirmières sociales. Elle preste depuis 17 ans pour l'a.s.b.l. Service P.S.E..

3. Si l'origine du litige n'est pas précis, il ressort des dossiers des parties qu'à tout le moins au mois de juin 2003, des dissensions apparaissent entre Madame Christiane S. et le conseil d'administration de l'a.s.b.l. Service P.S.E. à « l'occasion d'une réorganisation du fonctionnement du personnel du centre P.S.E. » (Voir le procès-verbal du conseil d'administration du 5 juin 2003). Madame Christiane S. se plaint de la méfiance, de remise en cause, ... (Voir lettre du 17 juin 2003 de Madame Christiane S. à l'a.s.b.l. Service P.S.E. - pièce du dossier de l'a.s.b.l.).

4. Fin 2004, en accord avec le conseil d'administration, l'équipe de l'a.s.b.l. Service P.S.E. fait appel au « Centre de Dynamique des Groupes et d'Analyse Institutionnelle de l'Université de Liège », ci-après dénommé C.D.G.A.I., et ce dans un processus d'accompagnement soutenu par le Fonds Social pour les Etablissements et Service de Santé « dans le cadre de l'entrée en vigueur de la nouvelle législation concernant la médecine scolaire et au vu des changements qu'elle induit ».

Un des objectifs d'accompagnement confiés au C.D.G.A.I. est « redéfinir les rôles et les fonctions au sein de l'équipe en faisant la distinction entre rôle attribué et attente de rôle et établir un organigramme clair ; se décider des règles de fonctionnement claires et admises par tous ».

La mission du C.D.G.A.I. est interrompue à l'issue de la cinquième rencontre du 21 février 2005. L'un des membres de l'équipe a transgressé la règle de discrétion en allant faire part du contenu des séances d'accompagnement au conseil d'administration. « La décision d'interrompre est prise par l'équipe » (voir le rapport du C.D.G.A.I.).

Dans son rapport, le C.D.G.A.I. relève :

« • *D'un point de vue institutionnel* : le conseil d'administration est peu présent, peu efficace et semble peu ou pas intéressé ; il s'investit peu et ne donne pas de directives claires à l'équipe qui se décourage, ayant le sentiment de ne pas avoir de sommet stratégique soutenant. "La situation financière est difficile et l'équipe vit dans la peur permanente de la faillite. L'un des membres de l'équipe fait partie du conseil d'administration et cela entraîne un sentiment de méfiance vis-à-vis de cette personne.

• *D'un point de vue organisationnel* : l'organisation des horaires est parfois difficile et a un impact sur les relations entre les personnes. Les finalités du Service P.S.E. et des objectifs à atteindre ne sont pas définis. La définition des rôles et des fonctions de chacun n'est ni claire, ni bien acceptée, ni effective ? La fonction de responsabilité et de contrôle apparaît sur le papier mais est floue dans les faits : il y a confusion. L'information circule mal ou pas du tout, que ce soit verticalement ou horizontalement. Il n'y a pas de modalités de coordination à l'intérieur du service. Aux différents niveaux, les modes de prise de décision ne sont pas clairs. Il n'existe pas de lieux d'échanges permettant la gestion des difficultés

- a) au niveau du travail proprement dit,
- b) au niveau des relations entre les travailleurs,

c) au niveau des relations entre le conseil d'administration et les travailleurs.

- *Du point de vue de l'équipe* : l'équipe est scindée en deux clans distincts qui communiquent peu. Les normes émergentes sont le non-dit et la méfiance. Le rôle de responsable n'étant pas clairement défini, la lutte pour le pouvoir est instituée et entraîne des jeux d'alliances qui se traduisent par des relations interpersonnelles axées soit sur le professionnel, soit sur l'amical.

- *D'un point de vue interpersonnel* : les relations entre les personnes sont fortes ; elles sont soit positives et amicales, soit froides et uniquement professionnelles, voire carrément hostiles. Les relations "positives" entraînent complémentarité professionnelle, amitié et affectivité. Les relations "négatives" tournent autour de conflits de compétence, de la rivalité à propos du rôle de responsable. La communication est pauvre : on ne se parle pas ou peu, on ne s'écoute pas, on ne vérifie pas les informations officielles, on n'échange pas au sujet d'avis divergents ?

L'ambiance générale est lourde et tendue, les silences pesants ».

Le conseil d'administration s'étonnera de l'interruption de la mission confiée au C.D.G.A.I., sans cependant prendre une nouvelle initiative. Il sollicitera copie du rapport du C.D.G.A.I.. Il n'en prendra apparemment connaissance qu'au mois de mai 2006 (voir ci-dessous).

5. Le 15 février 2005, la secrétaire administrative est désignée comme secrétaire du conseil d'administration et de l'assemblée générale de l'a.s.b.l. Service P.S.E.¹. Elle est à ce titre conviée à participer à toutes les réunions du conseil d'administration.

Cette désignation entraîne une dégradation « au niveau de la vie d'ensemble du P.S.E. » (voir procès-verbal du conseil d'administration du 3 mars 2005).

6. Madame Christiane S. est en incapacité de travail à partir de mai 2005 jusqu'à la fin de l'année scolaire.

7. Au mois d'août 2005, le conseil d'administration de l'a.s.b.l. Service P.S.E. décide de répartir les écoles en deux groupes suivant le temps de travail des infirmières (voir procès-verbal du conseil d'administration du 17 août 2005).

8. Au mois de septembre 2005, Madame Christiane S. reprend le travail.

9. Lors de son conseil d'administration du 13 décembre 2005, l'a.s.b.l. Service P.S.E. adopte un règlement de travail et le transmet à l'Inspection des lois sociales.

¹ L'a.s.b.l. Service P.S.E. exhume un procès-verbal de 1990 pour démontrer que la secrétaire administrative fut dans le passé déjà désignée à ce poste. Il est certain qu'au mois 2005, elle fut à nouveau désignée à cette fonction dans un contexte qui paraît radicalement différent de celui de 1990.

Sous l'impulsion de l'Inspection des lois sociales, qui reçoit copie du règlement, il est soumis ensuite, en vue du respect de la loi du 8 avril 1965, pour observations aux membres du personnel.

Madame Christiane S. formule comme observation que le règlement de travail prévoit que « le courrier nominatif sera ouvert avant d'être transmis à l'intéressé ».

Le règlement de travail prévoit effectivement que « le courrier adressé au service P.S.E. est d'office considéré comme étant destiné au service. De ce fait, chaque courrier sera dépouillé avant d'être dirigé vers le bon service. Le fait que le nom d'une employée ou du (de la) Président(e) figure comme personne destinataire n'empêche nullement le dépouillement du courrier. Aucun membre du personnel ne peut faire parvenir son courrier au Service P.S.E. ».

Même si le cahier d'observations n'en fait pas mention, il ressort du procès-verbal du conseil d'administration du 23 février 2006 de l'a.s.b.l. Service P.S.E. que Madame Christiane S. a aussi contesté l'horaire repris dans ce règlement de travail. Ce dernier prescrit que l'horaire de travail commence pour Madame Christiane S. à partir de 7H30 (comme pour l'employée administrative mais à la différence de l'autre infirmière qui commence selon le règlement à 8H). Dans le dossier de l'a.s.b.l. Service P.S.E., l'horaire de Madame Christiane S. est barré de façon manuscrite en reprenant un horaire commençant à 7H. Dans le procès-verbal du conseil d'administration du 23 février 2006, qui a e.a. pour objet le règlement de travail, la présidente de ce conseil « signale à Madame S. que la journée de travail débute au plutôt à 7H30 et non pas à 7H ».

10. Selon les explications données dans sa plainte pour harcèlement moral, par suite de diverses demandes adressées par la présidente du conseil d'administration de l'a.s.b.l. Service P.S.E., via la secrétaire administrative, dans des conditions qu'elle ressent mal, mais qui trouvent partiellement écho dans les procès-verbaux du conseil d'administration, Madame Christiane S. est en incapacité de travail à partir de la fin du mois de mars.

11. Lors de sa réunion 9 mai 2006, le conseil d'administration de l'a.s.b.l. Service P.S.E. « prend acte et connaissance » du rapport du C.D.G.A.I.. Le procès-verbal relève que « le conseil d'administration s'étonne des remarques émises à son sujet [...] », pour conclure « aucune suite ne sera donnée à cette formation ». (voir rapport du conseil d'administration du 9 mai 2006).

12. Le 11 juin 2006, Madame Christiane S. adresse au service externe de prévention et de protection de l'a.s.b.l. Service P.S.E. une plainte motivée en cinq pages pour harcèlement moral au travail.

13. Le conseiller en prévention du S.E.P.P. et la présidente du conseil d'administration se rencontrent le 17 juillet 2006.

Il est convenu que : « concernant mon offre de service en tant que conseiller en prévention pour une intervention informelle de ma part, vous souhaitez au préalable recevoir l'aval du conseil d'administration » (voir lettre du conseiller en prévention).

14. Différents courriers sont échangés entre Madame Christiane S ; et la présidente du conseil d'administration sur l'absence de reprise du travail au 1^{er} ou 3 juillet 2006.

La critique de cette absence, et les courriers qui s'en sont suivis, ne trouve pas de fondement, notamment à première vue du temps de vacances prévu au (projet ?) de règlement de travail.

15. Le 5 septembre 2006, sans nouvelles de l'a.s.b.l. Service P.S.E., le conseiller en prévention prend contact avec la présidente de l'a.s.b.l. Service P.S.E.. Il confirme l'entretien téléphonique par une lettre du même jour dont le contenu est clair :

« Je vous confirme notre entretien téléphonique de ce jour au cours duquel vous m'avez communiqué le souhait du conseil d'administration de me rencontrer lors de sa prochaine séance le 20 septembre 2006.

J'en prends bonne note mais je m'inquiète surtout des délais qui s'allongent depuis le dépôt de la plainte de Mme S

Pour rappel, celle-ci a déposé une plainte pour harcèlement auprès de nos services le 11 juin 2006. Cette plainte a dans un premier temps été traitée de façon informelle dans le but de favoriser une conciliation éventuelle. C'est ce qui a motivé notre entrevue du 17 juin 2006 et non l'envoi d'une lettre recommandée de notre part comme le prévoit la loi du 11 juin 2002.

Même si je comprends votre souci d'en informer le conseil d'administration, ce que je pensais avoir été fait début août 2006, il ne faudrait pas que le traitement de cette plainte soit encore reporté sans quoi, je devrais faire appel aux services de l'inspection médicale du S.P.F. Emploi [...] ».

Le 20 septembre 2006, le conseiller en prévention est entendu par le conseil d'administration de l'a.s.b.l. Service P.S.E.. Il remet à cette occasion copie de la plainte de Madame Christiane S

Le conseil d'administration « décide qu'une réponse écrite à la plainte sera rédigée lors d'une prochaine réunion » (voir procès-verbal du conseil d'administration du 20 septembre 2006).

Lors de sa réunion du 11 octobre 2006, le conseil d'administration décide « de prendre contact avec un avocat spécialisé vu la complexité de ce type de dossier » et en informe le 16 octobre 2006 le conseiller en prévention.

16. Par lettre du 25 octobre 2006 adressée à l'a.s.b.l. Service P.S.E., le conseiller en prévention fait part de son « étonnement » face à l'attitude de l'a.s.b.l. Service P.S.E.. Il indique en sus qu'il déduit de cette attitude que l'a.s.b.l. Service P.S.E. « a pris la décision de ne pas faire appel au conseiller en prévention psychosociale pour traiter le dossier » et qu'il en « avertit les services de l'Inspection du S.P.F. Emploi ».

Le 27 octobre 2006, Madame Christiane S , toujours en incapacité de travail, saisit les services liégeois de l'Inspection médicale du S.P.F. Emploi. Elle remet copie de sa plainte du 11 juin 2006 ainsi que diverses pièces en annexe à une lettre qui détaille les différents faits survenus depuis sa plainte du 11 juin 2006.

Le 27 octobre 2006, ces services écrivent à l'a.s.b.l. Service P.S.E. pour faire part de la plainte reçue, sollicitent diverses pièces, et relèvent que la politique de l'Inspection médicale du S.P.F. Emploi est de « privilégier la résolution interne des problèmes ».

17. Le 15 novembre 2006, la présidente du conseil d'administration de l'a.s.b.l. Service P.S.E. informe par courrier le conseiller en prévention que sa déduction est « hâtive » et que le conseiller en prévention « reste toujours le médiateur dans le cadre de ce dossier ».

18. Le 5 décembre 2006, pour l'a.s.b.l. Service P.S.E., la présidente du conseil d'administration adresse à l'Inspection médicale du S.P.F. Emploi un courrier circonstancié.

Ce courrier, qui ne transmet pas les pièces sollicitées le 27 octobre, conclut que « Il nous semble que les griefs invoqués par Madame S ne rentrent pas dans l'hypothèse légale d'un harcèlement moral mais trouvent leur seule source dans l'esprit de la plaignante (Paranoïa ?). Nous restons disposés à envisager une solution adéquate à la plainte formulée. Nous estimons donc que la plainte n'est pas fondée et trouve sa source dans une injuste appréciation de faits ordinaires et anodins au sein d'un lieu de travail qui n'ont rien de harcelants. Nous déplorons que le conseiller en prévention n'ait pas fixé une réunion de concertation et tenté de trouver une solution avec la plaignante et notre conseil d'administration comme le lui imposait la loi ».

Le 13 décembre 2006, le médecin inspecteur du travail répond de façon très critique, estimant que l'a.s.b.l. Service P.S.E. méconnaît la loi et indique que sa demande de faire appel au conseiller en prévention demeure.

19. Le 19 décembre 2006, Madame Christiane S fait signifier citation à l'a.s.b.l. Service P.S.E. à comparaître devant la troisième chambre du tribunal afin d'obtenir en principal la condamnation de l'a.s.b.l. Service P.S.E. à prendre, sous astreinte, les mesures appropriées en vue de mettre fin au harcèlement moral qu'elle estime subir ainsi que la condamnation de l'a.s.b.l. Service P.S.E. à la somme provisionnelle de 10.000 € à titres de dommages et intérêts.

A l'introduction, la cause est renvoyée au rôle particulier. Une requête sur pied de l'article 747, §2 du Code judiciaire, dressée par Madame Christiane S, est reçue le 1^{er} mars 2007 au greffe de la juridiction.

20. Le 19 décembre 2006, réagissant à la citation, l'a.s.b.l. Service P.S.E. écrit au médecin inspecteur que « en ce qui concerne la possibilité de conciliation, nous portons à votre connaissance que nous avons sollicité [le conseiller en prévention] afin qu'il organise à la meilleure convenance de Madame S une réunion de conciliation. Cette tentative n'a reçu aucun écho ».

21. Le conseiller en prévention prend contact avec l'a.s.b.l. Service P.S.E..

Toutefois, le 16 février 2007, il écrit à la présidente du conseil d'administration de l'a.s.b.l. Service P.S.E. que : « j'ai bien reçu votre message téléphonique du 15 février 2007 dans lequel vous m'informez que vous n'envisagez plus de conciliation dans le cadre de ce dossier et que vous annulez donc notre rendez-vous du 26 février 2007. Croyez que je regrette votre décision et, comme la loi nous l'impose, je vous ferai donc parvenir mon rapport avec mon avis et mes recommandations ».

Le 28 février 2007, le conseil de l'a.s.b.l. Service P.S.E. écrit au conseil de Madame Christiane S. pour proposer des dates afin de tenir une réunion de conciliation entre parties.

Le 6 mars 2007, le conseil de Madame Christiane S. transmet au conseil de Madame Christiane S. le projet de citation en référé qui sera signifié le 8 mars 2007.

Le 7 mars 2007, le conseil de l'a.s.b.l. Service P.S.E. informe le conseil de Madame Christiane S. que : « dans la mesure où vous intervenez dans la défense des intérêts de Madame S., nous vous invitons à le [le conseiller en prévention ndlr] saisir de concert (en lui réservant copie de la présente) en précisant que toutes les parties sont d'accord d'avancer dans le cadre de sa mission légale ».

22. Après que la cause soit introduite en référé, les parties reçoivent le rapport du conseiller en prévention daté du 7 mars 2007.

Selon ce rapport, « même s'il faut reconnaître que, dans la plainte de Madame S., il y a peu de faits que l'on peut qualifier de harcèlement (et dépourvus de témoignages puisque le [conseiller en prévention] n'a pu rencontrer aucune personne du personnel), je crois que l'on ne peut blâmer Madame S. de se plaindre d'une situation qu'elle vit comme très douloureuse ».

Le rapport critique sévèrement le mode de fonctionnement et « l'absence d'une structure claire de management de l'a.s.b.l. » en relevant que c'est dans ce contexte que deux personnes entrent en conflit, à savoir Madame Christiane S. et la secrétaire administrative. Le rapport parle d'une responsabilité du conseil d'administration « écrasante en ce qui concerne la plainte de Madame S. qui aurait pu être traitée à temps et différemment si une décision claire avait pu être prise »

En conclusion, le conseiller en prévention se montre pessimiste quant à une éventuelle réintégration de celle-ci dans l'équipe, craignant qu'il faille « une médiation judiciaire pour un départ définitif ». En outre, il écrit que « pour ce qui concerne l'avenir de l'institution, je pense indispensable :

- de désigner rapidement une personne suffisamment disponible qui puisse porter la responsabilité de la gestion journalière et du management de l'équipe ;
- de déterminer des règles de fonctionnement claires ;
- de préciser le rôle et les fonctions de chacun au sein de l'a.s.b.l. ».

23. Le 2 mars 2007, le médecin conseil de la mutuelle de Madame Christiane S[...] prend une décision de reprise de travail, sous le motif que Madame Christiane S[...] est apte « au même type de travail mais dans un autre environnement ».

La reprise du travail est prévue le 1^{er} avril 2007 selon les explications données à l'audience de ce 19 mars 2007 par le conseil de Madame Christiane S[...].

IV. L'URGENCE

1. En droit :

L'article 584 du Code judiciaire réserve au président du tribunal du travail la compétence pour statuer au provisoire dans les cas où il reconnaît l'urgence dans les matières qui sont de sa compétence².

L'urgence est tant une condition de recevabilité qu'une condition de fond de l'action en référé.

Le juge des référés dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation.

Il y a urgence dès que la crainte d'un préjudice d'une certaine gravité, voire d'inconvénients sérieux rend une décision immédiate souhaitable³.

L'urgence est justifiée pour agir en référé dès lors que dans un ensemble de faits invoqués à titre d'indices de harcèlement, même sur une période de plusieurs années, un fait récent est distingué, qui justifie la demande de mesures provisoires⁴.

2. Application

Madame Christiane S[...] invoque dans sa citation l'urgence qu'il soit fait droit à sa demande.

L'action en référé de Madame Christiane S[...] se fonde sur des faits extrêmement récents, repris pour partie ci-dessus, notamment l'apparence (h) du refus persistant d'accepter par l'a.s.b.l. Service P.S.E. l'intervention du conseiller en prévention et l'accomplissement de sa mission légale, (i) de l'absence d'une investigation impartiale des faits de harcèlement dont se plaint Madame Christiane S[...] et (j) d'une manière générale de l'absence d'une politique de prévention des risques.

² Cass., 11 mai 1998, Pas., 1998, I, 231.

³ Cass., 13 septembre 1990, Pas., 1991, I, p. 41.

⁴ Président du tribunal du travail de Bruxelles, siégeant en référé, 30 juin 2005, numéro de rôle 200520REF.

Madame Christiane S - doit en principe reprendre le travail le 1^{er} avril 2007.

Cette reprise, sans que le conseiller en prévention puisse mener sa mission de façon satisfaisante, sans qu'en concertation, l'employeur donne la suite qu'il convient aux recommandations formulées par le conseiller en prévention, et sans qu'une politique de prévention soit à tout le moins à bref délai ébauchée avec l'aide du conseiller en prévention, est pour le moins aléatoire dans un contexte dégradé et pourrait conduire, pour Madame Christiane S mais aussi pour l'a.s.b.l. Service P.S.E., à des inconvénients sérieux, voire à un préjudice grave

Le conflit semble être entré dans une phase d'escalade et s'autoalimente.

L'urgence est établie.

V. COMPETENCE MATERIELLE

La compétence matérielle du tribunal est fondée sur l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, mais aussi sur l'article 79, §1^{er} de cette loi. Cet article précise que les litiges relatifs à la loi du 4 août 1996 et à ses arrêtés d'exécution, sont de la compétence des juridictions du travail.

Le tribunal du travail est plus largement compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail et ainsi de tout différend relatif à un manquement par l'employeur de l'obligation que lui impose l'article 20, 2° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

VI. LE PROVISOIRE

Si l'article 1039 du Code judiciaire interdit au juge des référés de porter par son ordonnance préjudice au principal, elle n'interdit pas de prendre une mesure provisoire s'il y a des apparences de droit suffisantes pour justifier une décision.

Le juge des référés peut et doit examiner, mais dans la seule mesure nécessaire à sa décision⁵, si l'existence d'un droit est suffisamment probable pour ordonner une mesure conservatoire de droit.

Pourvu qu'il n'applique pas déraisonnablement des règles de droit ou refuse déraisonnablement d'appliquer celles-ci dans son raisonnement, le juge des référés constate souverainement, à la lumière d'une première appréciation, s'il existe une atteinte illicite apparente justifiant la prononciation d'une mesure⁶.

⁵ Tribunal du travail de Bruxelles, 15 février 2005, inédit, RG n° 10/2005

⁶ Cass., 31 janvier 1997, Pas., 1997, I, p. 148.

VII. FONDEMENT

1. Contrairement à ce que soutient l'a.s.b.l. Service P.S.E., Madame Christiane S ne doit pas démontrer, pour obtenir le bénéfice des condamnations qu'elle sollicite, qu'elle est l'objet de faits de harcèlement ou de faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Elle ne demande pas en effet devant Nous qu'il soit mis fin à des faits de harcèlement mais que l'employeur respecte diverses obligations que lui prescrit la loi.

2. En vertu l'article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur doit prendre 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;

[...]

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 ».

L'obligation qui repose ainsi sur l'employeur est détaillée dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ainsi qu'aux articles 3 et suivants de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Chaque travailleur a un droit personnel à voir l'obligation légale ainsi définie respectée par l'employeur.

En l'espèce, les éléments dont le tribunal a à connaître donne l'apparence suffisante que l'employeur n'a pas respecté l'obligation imposée par l'article 5 de la loi du 4 août 1996 et les arrêtés royaux d'exécution de cette disposition.

L'employeur n'a selon toute vraisemblance pas procédé à une quelconque analyse des risques ni à la réalisation d'un plan global de prévention et d'un plan d'action annuel.

Les conditions, confuses, de la rupture de la mission menée par le C.D.G.A.I. et surtout la prise de connaissance par son conseil d'administration le 9 mai du rapport du C.D.G.A.I. devaient conduire l'a.s.b.l. Service P.S.E. à mettre en oeuvre le respect de cette obligation.

3. En vertu de l'article 32quater, §1^{er} de la loi du 4 août 1996, l'employeur n'a pas, suite à la plainte de Madame Christiane S..., procédé ou veillé à procéder à une investigation rapide et en toute impartialité des faits de harcèlement moral dont se prévaut Madame Christiane S...

La réponse de l'a.s.b.l. Service P.S.E., représentée par une personne qui est « dans le conflit », sans avoir entendu Madame Christiane S... ne peut en l'espèce avoir ce caractère.

4. Conformément à l'article 32quater, §4 de la loi du 4 août 1996 et aux articles 8 et 14 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002, le conseiller en prévention qui est intervenu dans le cas d'espèce doit assurer diverses tâches. Il a ainsi à certains égards une mission d'assistance de l'employeur⁷.

L'une de ses tâches est d'examiner « en toute impartialité la plainte motivée » et de faire, dans cette circonstance, « à l'employeur des propositions relatives aux mesures adéquates à appliquer » (article 14 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002).

Le conseiller en prévention a donc ainsi une mission légale, qui, en cas de plainte, a d'abord, selon les techniques de sa spécialité, pour objet de «trouver une solution», dans la concertation⁸.

Or au-delà de la problématique du harcèlement, ce que Madame Christiane S... demande par son action c'est que l'employeur respecte cette mission légale.

Madame Christiane S... démontre à suffisance que l'employeur a tergiversé pendant de nombreux mois, en sorte que concrètement, de par cette attitude, le conseiller en prévention n'a pu remplir les tâches qui lui sont dévolues par la loi, ainsi sa mission de conciliation ou celle d'examen en toute impartialité de la plainte déposée par Madame Christiane S...

Le conseiller en prévention doit pouvoir reprendre ou poursuivre ses missions.

De façon supplémentaire, à titre indicatif, à l'audience du 19 mars 2007, les conseils des parties ont évoqué que leur intervention avait pu dans les derniers développements factuels de la cause constituer pour le conseiller en prévention un frein à la reprise de sa mission, les avocats souhaitant participer au processus de conciliation.

Les conseils peuvent avoir par leur expérience dans les procédures en litige et par leur rôle de conseil, une position intéressante qui peut permettre de

⁷ Francis BLANCHE et Vincent JAMION, psychologues du travail, in « La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Deux années d'application », Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2005, p. 99.

⁸ Op. cit., p. 121.

raisonner la personne qu'il conseille et « lui faire accepter une solution, certes de compromis, mais raisonnable et réaliste »⁹.

5. En exécution des tâches que la loi lui confie, le conseiller en prévention a formulé dans son rapport du 7 mars 2007 des recommandations qu'il estimait adéquates, à savoir :

- « - de désigner rapidement une personne suffisamment disponible qui puisse porter la responsabilité de la gestion journalière et du management de l'équipe ;
- de déterminer des règles de fonctionnement claires ;
- de préciser le rôle et les fonctions de chacun au sein de l'a.s.b.l. ».

Madame Christiane S] demande que le tribunal condamne l'a.s.b.l. Service P.S.E. à mettre en oeuvre les mesures préconisées par le conseiller en prévention.

L'employeur ne semble pas contester la pertinence de ces mesures et sollicite qu'il lui soit permis de mettre en place les mesures préconisées par le conseiller en prévention.

Le tribunal estime cependant que cette demande de Madame Christiane S] excède la condition du provisoire qui est la limite du pouvoir d'intervention du juge des référés.

6. Madame Christiane S] sollicite que le tribunal condamne l'a.s.b.l. Service P.S.E. au paiement d'une astreinte s'il n'est pas satisfait aux condamnations prononcées.

L'a.s.b.l. Service P.S.E. estime que l'astreinte ne peut être prononcée.

Quelle que soit la pertinence éventuelle des arguments de l'a.s.b.l. Service P.S.E., le tribunal relève que l'article 1385bis du Code judiciaire accorde pouvoir au juge d'apprécier s'il y a lieu d'accorder l'astreinte sollicitée.

Eu égard aux condamnations prononcées, une mesure d'astreinte serait en l'espèce difficilement exécutable et en sus inadéquate, alors que l'a.s.b.l. Service P.S.E. ne paraît pas récalcitrante à exécuter une décision de justice.

Par ces motifs,

Nous, Marc DALLEMAGNE, juge au tribunal du travail de HUY, assisté de Myriam SMET, greffier en chef,

⁹ Op. cit., p. 136

Statuant contradictoirement,

Déclare l'action de Madame Christiane S recevable et partiellement fondée ;

Condamne l'a.s.b.l. Service de Promotion de la Santé à l'Ecole :

- à s'abstenir d'empêcher le conseiller en prévention de reprendre ou de mettre en oeuvre la procédure interne telle que prévue aux articles 10 et suivants de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, et, notamment :

- d'examiner en toute impartialité la plainte motivée et de faire à l'employeur des propositions relatives aux mesures adéquates à appliquer ;
- de rechercher une conciliation avec l'auteur des faits de harcèlement moral dont se prévaut Madame Christiane S ;

- à prendre, conformément à l'article 32septies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, les mesures appropriées, telles que prévues notamment par l'article 32quater ;

- à prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en planifiant notamment la prévention et l'exécution de la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et en visant une approche de système qui intègre entre autres les éléments suivants : l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail (art. 5, §1er (i) de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail).

Condamne l'a.s.b.l. Service de Promotion de la Santé à l'Ecole aux dépens, liquidés par Madame Christiane S à la somme de 332,64 € (soit 89,70 € à titre de frais de citation et 242,94 € à titre d'indemnité de procédure).

Fait et prononcé, en langue française, à l'audience publique extraordinaire de la chambre des référés du tribunal du travail séant à HUY, province de Liège, du LUNDI VINGT SIX MARS DEUX MILLE SEPT.

AS Pages
Exempt de droit.

Article 792, 2° & 3°
du Code Judiciaire.

POUR PHOTOCOPIE CONFORME

Le Greffier, *en chef*

328

M. SRET.

