Terra Laboris
CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)
EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 176

15 mai 2023

Chères Lectrices,
Chers Lecteurs,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin.

Celui-ci contient une revue de jurisprudence récente sur le thème du harcèlement et de la violence au travail. Les décisions elles-mêmes figurent sur le site de Terra Laboris (https://www.terralaboris.be/).

Nous rappelons que ces décisions sont sélectionnées parmi l'ensemble de celles régulièrement mises en ligne et ne constituent donc pas le seul accroissement jurisprudentiel du site.

Toutes les **décisions** ci-dessous ainsi que les différentes rubriques, sont consultables d'un simple clic.

Les suggestions en vue de l'amélioration du Bulletin sont les bienvenues. Toutes décisions inédites peuvent être envoyées à cette adresse. La mise en ligne en sera envisagée par le comité de rédaction.

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Igor SELEZNEFF

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement moral > Eléments constitutifs > Ensemble abusif de conduites

C. trav. Bruxelles, 9 mars 2023, R.G. 2022/AB/518

Dès lors que, dans le cadre d'une action en cessation, le juge constate que des difficultés dénoncées plusieurs années auparavant – et ce quelle que soit la qualification qui pourrait leur être donnée (harcèlement moral ou non) – ont été aplanies grâce à un changement d'affectation et que ces faits ne sont pas susceptibles de se poursuivre ni de se reproduire, ils ne sont pas non plus susceptibles de former – vu l'absence d'incident pendant un délai d'un an – avec des faits ultérieurs d'une autre nature et reprochés à d'autres personnes un ensemble abusif de conduites susceptible d'être qualifié de harcèlement moral au travail.

2.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement moral > Eléments constitutifs > Ensemble abusif de conduites

C. trav. Bruxelles, 21 décembre 2022, R.G. 2021/AB/347

La panoplie des conduites incriminées est des plus larges. Sans prétendre à l'exhaustivité, elles peuvent se traduire aussi bien à travers des attitudes, des gestes, des actes, des expressions faciales, des écrits, des paroles, des poses et des signes.

3.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement moral > Eléments constitutifs > Ensemble abusif de conduites

C. trav. Bruxelles, 16 novembre 2022, R.G. 2019/AB/515

Au départ de la définition légale, est exigée, pour qu'il y ait harcèlement moral au travail, l'identification de plusieurs conduites (i) devant former un ensemble abusif, (ii) pouvant être similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution, (iii) devant se produire pendant un certain temps et lors de l'exécution du travail, (iv) devant viser individuellement un travailleur ou une personne assimilée, (v) ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne qui en est l'objet ou mettre en péril son emploi ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, (vi) pouvant se manifester notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.
Les faits présentés sont examinés par la cour dans leur réalité, les faits non établis étant rejetés et ceux établis étant retenus. La cour conclut que l'employé satisfait à la condition probatoire de l'article 32*undecies* de la loi et qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il n'y a pas eu harcèlement. A défaut, l'indemnité légale est due (six mois de rémunération).

4.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement moral > Eléments constitutifs > Exercice normal de l'autorité / harcèlement

Trib. trav. Hainaut (div. La Louvière), 24 juin 2022, R.G. 19/1.624/A

Constituent des éléments faisant présumer l'existence de faits de harcèlement le fait pour une directrice d'un centre P.M.S. d'exprimer régulièrement, pendant plus de deux ans, son mécontentement à l'égard du travail d'une infirmière de manière ouverte et en utilisant des propos déplacés et inacceptables, de même que l'absence de toute initiative prise en vue de résoudre les difficultés posées et le refus de mesures proposées, la directrice restant figée dans une attitude d'incrimination systématique, dans une mesure et d'une manière qui dépassent largement sa fonction et l'exercice normal de son autorité, s'apparentant à de l'acharnement.

5.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement moral > Eléments constitutifs > Exercice normal de l'autorité / harcèlement

C. trav. Liège (div. Liège), 5 mai 2021, R.G. 2020/AL/45

L'acte visé par la loi sur le bien-être peut consister en une abstention. Constituent des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral l'affectation d'une aide-soignante prestant en maison de repos à une permanence passive dans une résidence-services pendant près de sept mois – permanence ne présentant aucun intérêt –, ainsi que l'imposition d'un nouvel horaire, situation maintenue sans répondre aux demandes de l'intéressée de réintégrer sa fonction antérieure ou de donner un contenu concret à la fonction telle que modifiée. Si la décision de créer un poste de permanence relève du pouvoir de gestion de l'employeur, les circonstances de fait dans lesquelles cette décision a été mise en œuvre révèlent en l'espèce un comportement abusif à l'encontre de l'intéressée.

6.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement moral > Eléments constitutifs > Harcèlement / (Hyper) Conflit

C. trav. Bruxelles, 4 avril 2023, R.G. 2021/AB/756

Si la notion de conflit ou d'hyperconflit se distingue de celle de harcèlement moral ou de violence au travail, l'existence d'un (hyper)conflit n'exclut pas pour autant que des actes de harcèlement puissent être posés par un des protagonistes de ce conflit. L'existence d'un tel conflit n'empêche donc pas la juridiction saisie d'une demande de cessation de constater l'existence d'un harcèlement moral, au sens légal du terme, et d'ordonner les mesures afin d'y mettre un terme.

7.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement moral > Eléments constitutifs > Harcèlement / (Hyper) Conflit

C. trav. Bruxelles, 21 décembre 2022, R.G. 2021/AB/347

La distinction entre le conflit et le harcèlement se trouverait dans les circonstances que les protagonistes d'un conflit portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et qu'il n'existe alors pas de déséquilibre entre les parties. A la différence du conflit, le harcèlement moral ne se caractérise pas par un rapport symétrique mais par une relation dominant-dominé, où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité. Le harcèlement se marque en principe par son unilatéralité et c'est ce qui le distingue à première vue du conflit.

8.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement moral > Eléments constitutifs > Harcèlement / (Hyper) Conflit

C. trav. Liège (div. Liège), 17 mai 2022, R.G. 2020/AL/460

La loi du 4 août 1996 vise le harcèlement mais non le conflit. Le harcèlement présuppose que la personne soit victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a ni provoqués ni entretenus par son attitude, alors que, dans le conflit, les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et il n'existe pas de déséquilibre entre celles-ci. L'article 32*ter* ne s'applique pas non plus en cas d'hyperconflit, étant une situation conflictuelle dans laquelle l'univers cognitif, affectif et émotionnel d'un acteur présente des différences telles avec celui de l'autre que toute situation posée ou attribuée à l'autre partie aura une forte probabilité de faire l'objet de lectures radicalement différentes et vécues comme incompatibles avec celles de l'autre (renvoi à la doctrine).

9.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement sexuel

C. trav. Bruxelles, 2 février 2022, R.G. 2019/AB/48

Il y a harcèlement sexuel au travail au sens de l'article 32*ter*, 3°, de la loi du 4 août 1996 en cas de comportement verbal non désiré à connotation sexuelle, ayant à tout le moins pour effet de porter atteinte à la dignité de l'intéressé(e) ou, en tout état de cause, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ainsi, dans le cadre d'une brigade de police, l'invitation faite par un chef de brigade à une policière de participer à une soirée dans un club échangiste. Le chef de brigade aurait dû, plus que quiconque, prendre conscience du fait que les discussions de nature sexuelle tenues entre collègues n'avaient pas de place au sein de celle-ci, créaient une ambiance de travail malsaine et pouvaient déboucher sur des problèmes de bien-être au travail. La cour condamne la Zone de Police, civilement responsable, à l'indemnité légale (article 32*decies*, § 1er/1).

10.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Violence au travail

Trib. trav. Liège (div. Liège), 10 juin 2022, R.G. 20/1.383/A

La notion de violence au travail est un concept particulièrement large, susceptible de viser des situations qui, *a priori*, ne rentrent pas dans la définition de harcèlement moral ou sexuel. La violence au travail vise des actes instantanés d'agression. Un comportement unique – pour autant qu'il soit suffisamment grave – doit suffire pour constituer de la « violence au travail ». L'absence de réitération constitue un élément de différenciation majeure par rapport au harcèlement moral au travail. La notion englobe tant la menace ou l'agression physique que la menace ou l'agression psychique telles que par exemple des actes d'humiliation, des injures, des insultes, etc.

11.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Mécanisme probatoire

C. trav. Bruxelles, 2 novembre 2022, R.G. 2019/AB/546

Les motifs invoqués, se situant entre vingt-cinq et quinze mois avant le licenciement et avant une demande d'intervention psychosociale formelle (elle-même survenue quatre mois et demi avant la rupture), ne peuvent être retenus au titre de motifs étrangers au dépôt de la demande d'intervention.

12.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Mécanisme probatoire

C. trav. Bruxelles, 11 janvier 2023, R.G. 2019/AB/666

Ne peuvent constituer des éléments attestant d'un harcèlement moral au travail des documents médicaux faisant état d'un conflit au travail ou d'un harcèlement au travail « selon (la) description (du travailleur) », documents qui, s'ils attestent valablement en l'espèce d'un état anxio-dépressif, ne peuvent – d'autant qu'ils émanent d'un spécialiste en cardiologie et non d'un psychiatre – établir ledit conflit ou harcèlement, le médecin étant dans l'impossibilité d'attester de faits qui se seraient produits sur le lieu du travail et n'ayant fait que rapporter les propos du patient. Le travailleur n'ayant par ailleurs pas eu recours aux procédures mises sur pied en interne en pareil cas, alors qu'il en avait été informé, la cour conclut que, si celles-ci ne constituent pas un préalable obligé à une procédure judiciaire, ne pas y recourir sans raison crédible ne conforte pas les allégations de la personne qui se plaint ultérieurement d'avoir été victime de harcèlement moral au travail.

13.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Mécanisme probatoire

C. trav. Liège (div. Liège), 27 mai 2021, R.G. 2020/AL/71

Dès lors que l'employée a introduit une demande formelle pour faits de harcèlement au travail, elle bénéficiait, lors de son licenciement (intervenu quelques semaines plus tard), de la protection visée par l'article 32*tredecies* de la loi. L'employeur est dès lors tenu d'établir l'existence de motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle. Ne peuvent constituer de tels motifs des faits invoqués

connus de l'employeur depuis longtemps et n'ayant à l'époque donné lieu à aucune mesure disciplinaire ni un avertissement écrit formel. En outre, l'intéressée était en incapacité de travail et ne pouvait avoir commis de nouveaux faits.

14.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Obligations / Responsabilité de l'employeur > Faute de l'employeur

C. trav. Liège (div. Liège), 28 février 2023, R.G. 2022/AL/149

Dès lors que l'employeur a parfaitement collaboré avec le conseiller en prévention après l'introduction d'une demande d'intervention formelle et que, notamment après le dépôt du rapport, il a mis en œuvre les recommandations de ce dernier (en convoquant deux réunions, chaque fois en présence d'un intervenant du service de prévention externe) et qu'il a défini des mesures de prévention à mettre en place, l'on ne peut en déduire de manière générale une absence de collaboration dans la gestion des difficultés du travailleur, même si certains manquements peuvent encore être pointés après le dépôt du rapport (ainsi sa non-transmission en intégralité alors que le travailleur l'a réclamé à plusieurs reprises).

15.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Obligations / Responsabilité de l'employeur > Faute de l'employeur

C. trav. Liège (div. Liège), 23 juin 2022, R.G. 2021/AL/317

Révèlent la faute de l'employeur en ce qui concerne la gestion des risques psychosociaux l'absence d'analyse des risques avant l'intervention du conseiller en prévention, l'absence de mise en place avant les difficultés rencontrées par la travailleuse des procédures internes ayant trait à l'accueil et au conseil des travailleurs qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement au travail, ainsi que le manque de réaction à divers courriers de la travailleuse, dans lesquels elle évoquait ses difficultés et son mal-être. La santé psychique de celle-ci ayant été fortement altérée (incapacité de travail de longue durée et rapports médicaux circonstanciés), le dommage indemnisable est fixé à 3.500 euros (même si le harcèlement lui-même n'a pas été retenu).

16.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Obligations / Responsabilité de l'employeur > Faute de l'employeur

C. trav. Liège (div. Liège), 4 mars 2022, R.G. 2021/AL/271

L'employeur peut être responsable des dommages et intérêts causés par le harcèlement moral d'un travailleur en tant que civilement responsable. Sa responsabilité peut également être engagée sur la base de l'article 1382 du Code civil s'il n'a pas pris les mesures adéquates alors qu'il est informé d'une situation de harcèlement moral. Le manquement peut donner lieu à une indemnisation, le travailleur ayant la charge de la preuve de la faute, du préjudice subi et du lien de causalité. Le manquement peut également donner lieu à la résolution judiciaire du contrat, qui suppose un manquement grave au sens de l'article 1184 du Code civil.

17.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Obligations / Responsabilité de l'employeur > Faute de l'employeur

C. trav. Bruxelles, 3 février 2022, R.G. 2020/AB/340

Une charge de travail élevée n'est pas, en soi, un élément qui permet de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail, à moins que d'autres éléments de fait n'y concourent. La charge de travail élevée peut éventuellement, en fonction des circonstances, être un facteur de stress au travail. Aucune plainte à ce sujet n'ayant été produite, l'absence de mesures prises par l'employeur (public en l'espèce) pour résoudre une charge de travail élevée n'est ni fautive ni un indice de harcèlement moral, celle-ci ayant été dénoncée à un moment où l'intéressée n'exerçait plus la fonction en question et n'était pas susceptible de la reprendre, le poste ayant été supprimé.

18.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Obligations / Responsabilité du C.P.A.P.

C. trav. Liège (div. Liège), 22 avril 2022, R.G. 2020/AL/203

Selon l'article 32*quinquiesdecies* de la loi du 4 août 1996, le conseiller en prévention est tenu au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal. Des exceptions sont cependant prévues. L'Exposé des motifs de la loi du 10 janvier 2007 prévoit la possibilité pour l'Inspection de saisir le dossier sur demande du Ministère public (si les poursuites interviennent devant les tribunaux correctionnels, les déclarations sont accessibles aux parties). Au niveau civil, le conseiller en prévention n'est pas obligé de transmettre ses auditions au tribunal du travail. Si le juge ou le Ministère public sont saisis de ces dossiers, ils devront réentendre les témoins qu'ils jugent utiles et ceux-ci sont libres de réitérer le témoignage qu'ils ont rendu au conseiller en prévention ou pas. Conformément aux articles 877 et suivants du Code judiciaire, le tribunal peut inviter un conseiller en prévention à déposer une copie du dossier de la procédure interne qu'il a menée, si nécessaire expurgée d'éléments confidentiels.

19.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Procédure judiciaire > Action en cessation

C. trav. Bruxelles, 22 décembre 2022, R.G. 2021/AB/535

L'objet de la demande d'injonction de cessation d'actes de harcèlement ayant disparu au moment où le premier juge a statué vu le licenciement de l'intéressé, le risque de réitération ou de récidive des actes allégués avait disparu. Le fait que celui-ci travaille pour un autre employeur ne suffit pas à justifier d'un intérêt dans le chef des demandeurs originaires, puisque ceux-ci ne sont pas occupés par ledit employeur. La seule crainte que ces personnes soient le cas échéant amenées à se rencontrer, éventuellement pour des motifs professionnels, ne peut pas constituer un risque de récidive, les demandeurs originaires n'étant plus les subordonnés ni les collègues de travail de l'intéressé. Aucune injonction de cessation ne pouvant plus être ordonnée, la cour n'a pas à constater l'existence d'un harcèlement, une telle reconnaissance ne se concevant, dans le cadre de la procédure en cessation, que comme un préalable à l'injonction légale.

20.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Procédure judiciaire > Action en cessation

C. trav. Bruxelles, 3 novembre 2022, R.G. 2021/AB/816

La compétence du juge de la cessation est restrictive et son pouvoir est strictement limité. Il ne peut, dans le cadre procédural particulier de cette action, statuer sur une demande autre que la demande de cessation et de mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la loi du 4 août 1996 et de ses arrêtés d'exécution relatives à la violence et au harcèlement au travail. Ceci n'empêche cependant pas le juge de la cessation de se prononcer sur des questions de fait ou de droit incidentes (à distinguer de demandes incidentes) dont la résolution est un préalable nécessaire pour statuer sur la demande de cessation et de mesures qui lui est soumise conformément à l'article 32*decies*, §§ 2 et 3, de la loi. Rien n'exclut par ailleurs que les mesures que le juge de la cessation ordonne conformément à cette disposition puissent consister, en tout ou en partie, en l'exécution par l'employeur de telle ou telle obligation légale.

21.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Procédure judiciaire > Action en cessation

C. trav. Bruxelles, 12 juillet 2022, R.G. 2022/AB/260

L'action en cessation contre un acte auquel il a définitivement été mis fin avant son intentement et dont la réitération est exclue doit être rejetée pour défaut d'objet. Il s'agit d'une cause d'irrecevabilité. Lorsque l'acte illicite a pris fin après l'intentement de l'action mais avant la décision du juge et que le risque de réitération de cet acte ou de la pratique illicite qui en est à la base est exclu, l'action en cessation doit être déclarée non fondée. Le caractère révolu de l'acte incriminé ne fait cependant pas disparaître l'objet de l'action en cessation lorsque le risque de récidive n'est pas exclu.

22.
Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Procédure judiciaire > Action en cessation

C. trav. Bruxelles, 27 avril 2023, R.G. 2022/CB/6

Dès lors que pour l'essentiel ni les investigations d'une commission d'enquête interne ni celles de la conseillère en prévention n'ont permis de recueillir la preuve des agissements unilatéraux reprochés, particulièrement ceux qui ont trait au sexisme et au harcèlement sexuel, mais qu'existent dans l'institution des dysfonctionnements organisationnels et des conflits interpersonnels aigus voire un hyperconflit entre collègues sur le mode de la réciprocité, l'action en cessation doit être rejetée.
L'action qui tend à obtenir l'imposition de mesures à l'employeur sur pied de l'article 32*decies*, § 3 de la loi du 4 août 1996 n'est pas une action autonome mais une action accessoire à l'action en cessation. L'imposition de mesures à l'employeur sur la base de cette disposition suppose que l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ait été constatée par le juge de la cessation.

23.

Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Harcèlement > Début de la protection

C. trav. Liège (div. Namur), 15 septembre 2022, R.G. 2021/AN/92

Il appartient à l'employeur de prouver que les motifs du licenciement sont étrangers à la plainte et non que les motifs sont étrangers aux motifs relatifs au contenu de la plainte. La protection du travailleur débute au dépôt de celle-ci de sorte qu'il arrive régulièrement qu'un employeur licencie un travailleur sans être au courant qu'il a déposé plainte et par conséquent qu'il est protégé.

*

* *

Editeur responsable : Mireille JOURDAN, 63 rue des Templiers, 1301 Bierges.

Disclaimer : Copyright et conditions d'utilisation du site.