N° Répertoire :

DU

11 janvier 2017

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

RG 16/15/C

ORDONNANCE

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

L'an deux mille dix-sept, le onze janvier, devant Nous, D. MARECHAL, Président du Tribunal du Travail de Liège, assisté de E . FRAITURE, Greffier,

En cause :

Partie requérante :

Les METALLOS Wallonie Bruxelles (MWB), dont le siège est établi à 5000 BEEZ, rue de Namur 49, dont le siège local est établi à 4000 LIEGE, Place Saint-Paul 9-11,

Comparaissant par leurs conseils Maîtres Xavier MERCIER et Anthony THONON, avocats.

Première partie défenderesse (l'employeur) :

La SA SCIMA, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0433.222.982, dont le siège social est établi à 4630 SOUMAGNE, rue de Wergifosse 172

Ayant comparu par son conseil Maître Luc BIHAIN, avocat ;

Seconde partie défenderesse (un travailleur):

Monsieur D, né le....., domicilié à .....

Comparaissant personnellement et assisté de ses conseils Maître LUYPAERTS et Sandrine PIRET, avocates.

PROCEDURE

La procédure a lieu en langue française, conformément à la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.
La requête contradictoire comme en référé a été déposée au greffe le 12/10/2016.
L'affaire étant et restant de la compétence du président du tribunal en application de l'article 2 du Règlement particulier du tribunal du travail de liège, a été fixée à l'audience de référé du 24/10/2016, et remise à l'audience du 19/12/2016, à la

demande des parties, sur base d'une ordonnance fixant calendrier d'échange de pièces et conclusions.
Bien qu'il s'agisse d'un référé, l'auditorat du travail de Liège a pris l'affaire en communication.
Vu à la clôture des débats, le 19/12/2016, les pièces de la procédure et notamment :

- la requête introductive d'instance;
- les conclusions de la partie demanderesse , reçues au greffe le 7/12/2016, et son dossier de pièces, déposé à l'audience du 19/12/2016 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse SA SCIMA, déposées au greffe le 14/12/2016, et son dossier de pièces, déposé à l'audience du 19/12/2016 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse D, déposées au greffe le 14/12/2016, et son dossier de pièces, déposé à l'audience du 16/12/2016 ;

Entendu les conseils des parties à l'audience publique du 19/12/2016, tenue en langue française ;

Entendu l'avis verbal de l'auditeur du travail à la même audience, suivi des répliques verbales des parties au dit-avis.

OBJET DE LA DEMANDE

La partie demanderesse sollicite qu'il soit ordonné :

- à monsieur D et à la SA SCIMA de cesser tout comportement de harcèlement sous peine d'astreinte ;
- la publication de l'ordonnance, ou un résumé de celle-ci, à intervenir au sein de l'entreprise ainsi que dans les journaux locaux ;
- et condamnation de monsieur D et à la SA SCIMA aux entiers frais et dépens de l'instance liquidés au montant de 1.440 € (indemnité de procédure, demande non évaluable en argent).

THESES DES PARTIES

La partie demanderesse MWB dépose des conclusions et un dossier de pièces.

Ses moyens et arguments y sont développés.

La partie défenderesse SCIMA dépose des conclusions de synthèse et un dossier de pièces.

Ses moyens et arguments y sont développés.

En substance, elle considère que les demandes de la partie demanderesse MWB sont irrecevables, et à tout le moins non fondées.

Elle insiste sur les dispositions du règlement de travail concernant le harcèlement au travail, sur la circonstance que le procédure mise en place au sein de l'entreprise n'a pas été actionnée par les deux délégués syndicaux.

La partie défenderesse D dépose des conclusions de synthèse et un dossier de pièces.

Ses moyens et arguments y sont développés.

Monsieur D conteste formellement être l'auteur des faits de harcèlement ou violence lui reprochés.

En substance, il considère que l'action de la partie demanderesse MWB est irrecevable, et à titre subsidiaire non fondée.

FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE ET INTERPRETATION DE CES FAITS PAR LES PARTIES

La société SCIMA est active dans le domaine du matériel agricole, et occupe +- 170 travailleurs.

Monsieur G et monsieur T y sont occupés depuis plusieurs années.

Il se sont portés candidats pour la FGTB lors des élections sociales de mai 2016.

Ils ont été désignés directement comme représentants du personnel, sans élections, puisqu'ils étaient les seuls candidats.

L'organisation MWB affirme qu'ils n'avaient jamais connu le moindre problème avec leur employeur avant leur engagement syndical.

Depuis ce moment, l'organisation MWB affirme qu'ils sont victimes de faits de harcèlement graves au sein de l'entreprise.

En substance, ils se plaignent :

- d'être victimes quotidiennement de lancers de boulons, d'écrous, d'œufs, de menaces de mort,... ;
- de retrouver régulièrement des ordures ou des excréments sur leur poste de travail ;
- de voir leurs vêtements jetés sans les conteneurs ;
- de voir leurs cadenas collés à la glu.

L'organisation MWB expose qu'ils ont interpellé la direction à plusieurs reprises afin qu'elle remédie à cette situation.

L'organisation MWB affirme que celle-ci n'a pris aucune mesure, voire même adopte une attitude hostile à l'encontre des deux délégués syndicaux de la FGTB, ce qui encouragerait les faits de harcèlement.

Monsieur T a déposé plainte auprès de l'auditorat du travail , par un courrier de son conseil du 11/5/2016 (pièce 3 du dossier de la partie demanderesse).

Monsieur G a déposé plainte auprès de l'auditorat du travail , par un courrier de leurs conseils du 11/5/2016 (pièce 5 du dossier de la partie demanderesse).

Cette plainte a été transmise à madame le juge d'instruction JOLIET (référence n°2016/068), car l'auditorat du travail a estimé que ces faits étaient connexes à la plainte avec constitution de partie civile déposée précédemment par monsieur T (pour menaces, tentatives de meurtre et tentatives de coups et blessures à l'encontre de 3 personnes autres).

Par son courrier du 27/7/2016[1] adressé à Me Mercier, en réponse à un courrier de ce dernier du 20/7/2016, l'auditorat du travail répond ceci :
« Comme je vous l'ai déjà indiqué, le dossier est actuellement à l'instruction, sur votre initiative.
Il ne m'appartient pas d'interférer dans cette enquête ni de prendre des mesures avant son issue.
Des voies civiles (action en cessation notamment) existent pour cette hypothèse».

Ils ont également déposé plainte auprès de la police , en date de 30/9/2016 (monsieur G) et du 6/10/2016 (monsieur T).

L'organisation MWB expose que le 30/9/2016, monsieur G a pu identifier un des lanceurs de boulons, en la personne de monsieur D (d'où sa plainte à la police du même jour).

L'organisation MWB expose que le 6/10/2016, monsieur T a pu aussi identifier un des lanceurs de boulons, en la personne de monsieur D (d'où sa plainte à la police du même jour).

L'organisation MWB expose que cette identification de travailleur(s) responsables de faite de harcèlement est l'élément déclencheur de l'introduction de la présente action en cessation.

Le 30/9/2016, monsieur G a pu identifier un des lanceurs de boulons, en la personne de monsieur D (d'où sa plainte à la police du même jour).

La société SCIMA conteste formellement les reproches (ou accusations) qui lui sont fait(e)s.

Elle affirme avoir toujours réagi à propos lors des incidents lui signalés.

Elle affirme avoir accompli de nombreux efforts afin d'aplanir les différends et tensions, tout en remarquant qu'une césure est apparue entre messieurs G et T et la très grande majorité du personnel.

Indépendamment de l'exercice de leur mandat syndical, elle relève que les comportements de messieurs G et T ont fait l'objet d'avertissements et d'échanges de courriers entre parties, puis avec le conseil de messieurs G et T, également conseil de la FGTB (voir pièces déposées au dossier de la SA SCIMA).

Elle note qu'aucune plainte formelle n'a été déposée auprès du conseiller en prévention externe par messieurs G et T, ni même semble-t-il par leur organisation syndicale.

---

[1] Pièce 9 du dossier de la partie requérante.

Interpellée le lundi 3/10/2016 lors d'un « lancer de boulons », la SA SCIMA a réagi et est intervenue auprès de monsieur D (monsieur T le relève dans son audition par la police du 6/10/2016).

La SA SCIMA précise être intervenue sans cependant avoir pu vérifier la réalité des faits rapports par monsieur T.

En effet, monsieur D-D'A, travailleur ayant une ancienneté de 25 ans au sein de l'entreprise, conteste formellement être l'auteur d'un lancer de boulon du 3/10/2016, ou de tout autre lancer d'objet à un autre moment (30/9/2016, 4/10/2016,...).

D'autres incidents sont largement commentés par les parties dans leurs conclusions (incident survenu dans le parking de l'entreprise le 4/5/2016, menaces de mort de mars 2016, lancer de boulon et/ou disque à meuler du 4/10/2016,...).

Il apparait des débats d'audience que, depuis l'introduction de la présente action :
- monsieur T est en incapacité de travail depuis début octobre 2016 ;
- monsieur G est en chômage économique, et travaille une semaine sur cinq.

Il n'y aurait plus eu le moindre fait de harcèlement ou violence à leur égard depuis que le président du tribunal du travail est saisi.

Il apparait enfin qu'un conciliateur social a effectué des démarches dans l'entreprise, suite à une demande officielle de conciliation de la FGTB , adressée le 25/3/2016.

Ces démarches semblent avoir été réalisées en avril 2016.

Dans son courriel du 10/11/2016 (pièce 23 du dossier de la partie demanderesse), madame DU BLED, conciliateur social, semble cerner le problème lui soumis comme une différend entre une organisation syndicale et le personnel d'une entreprise plutôt que d'un différend entre l'employeur et les travailleurs.

Elle dit avoir indiqué à la direction qu'elle restait à disposition des parties pour organiser une réunion de conciliation ou de médiation, mais ne plus avoir eu de réaction de la part de la direction.

AVIS DE L'AUDITEUR DU TRAVAIL

En son avis verbal, madame l'auditeur du travail estime en substance que :
- la partie demanderesse n'abuse pas des procédures judiciaires ;
- le service SPMT-ARISTA lui a répondu préférer ne pas intervenir au sein de l'entreprise, étant donné qu'il s'agirait plutôt d'un conflit social ;
- un conciliateur social a été contacté mais se serait heurté à un refus de la direction ;
- il convient d'instaurer un climat social serein et apaisant dans l'entreprise ;
- dans cette optique, pourquoi les deux délégués ne sont-ils pas remis au travail avec des mesures d'accompagnement ;
- en l'état, ces deux délégués ne savent plus exercer leur mandat syndical ;
- quant au dossier mis à l'instruction, celle-ci est secrète et l'auditorat ne sait rien en dire ;

- il appartient au président du tribunal du travail de prendre des mesures en application de l'article 32 decies de la loi du 4/8/1996.

Les parties répliquent verbalement à cet avis.

En particulier, la SA SCIMA s'étonne que l'auditorat soit d'avis que le président prenne certaines mesures, alors que l'auditorat du travail détient certains moyens d'action et pouvoirs qu'il peut exercer dans le cadre de sa mission pénale.

COMPETENCE D'ATTRIBUTION

Le président du tribunal du travail est compétent pour connaître de la cause en application de l'article 587 bis du code judiciaire[2].

Du moins sous ses aspects «litiges individuels».

Mais la question est bien délicate quant à ses aspects plus collectifs.

Et comment séparer les aspects individuels des aspects collectifs lorsqu'on se penche sur des questions de harcèlement moral au travail, telle que celles posées dans le cadre de la présente action en cessation.

En effet, les juridictions du travail sont sans compétence pour intervenir dans les litiges collectifs.

La compétence des tribunaux du travail telle qu'elle ressort des articles 578 à 583 du Code judiciaire est une compétence spéciale.

La doctrine considère généralement qu'une absence d'incompétence absolue du pouvoir judiciaire en matière de conflits collectifs s'est imposée en application des articles 144 de la constitution, 6 de la CEDH et 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques[3].

Il est cependant souvent admis que le seul organe juridictionnel habilité à se prononcer en cours de conflit social[4], ou même à titre préventif, est le tribunal de première instance, et pas le tribunal du travail [5].

Depuis lors, la notion de bien-être au travail a fait l'objet d'une loi spécifique[6], puis le concept de harcèlement moral[7] , bien difficile à cerner[8], est arrivé dans notre droit

---

[2] Article 587bis, 4° bis, du Code judiciaire.
[3] F. KEFER, « Conflits collectifs et recours judiciaires », J.T., 1994, p 426.
[4] En ce sens que les atteintes aux droits civils commises au cours d'un conflit social sont susceptibles de déboucher sur l'intervention d'un juge.
[5] R. GOFFIN et F. LAGASSE, « Conflits sociaux et pouvoir judiciaire », Orientations, 1195, I.
[6] Loi du 4/8/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
[7] Notion issue du concept anglo-saxon de *mobbing*.
[8] Marie-France HIRIGOYEN, « Le harcèlement moral dans la vie professionnelle : démêler le vrai du faux », Editions La découverte et Syros, Paris, 2001.

social, et dans notre droit judiciaire, très précisément en 2002, par l'intégration dans la loi du 4/8/1996 d'un chapitre Vbis , qui a évolué encore depuis lors, et est aujourd'hui intitulé *« Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail, dont le stress , la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ».*

Il est troublant de noter que dans la présente cause, les deux travailleurs victimes ne sont pas parties à l'action en cessation.

C'est leur organisation syndicale, qui a le même conseil qu'eux, qui diligente la procédure.

Le texte de l'article 32 decies le permet.

Dans ce contexte historico-judiciaire, le tribunal estime opportun de poser à la Cour constitutionnelle la question suivante :
« L'article 587bis, 4° bis, du Code judiciaire et l'article 32 decies,§2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, interprétés comme donnant compétence au président du tribunal du travail de statuer comme en référé sur un litige de harcèlement moral et de violence au travail ayant de fortes connotations collectives, ou sur un litige collectif dont certains aspects touchent aux notions de harcèlement moral et de violence au travail, violent-ils les articles 10 , 11 , 23 et 27 de la constitution, lus isolément ou en combinaison avec les articles 6 de la CEDH et 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques ? ».

RECEVABILITE

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

Quant à l'indication du juge dans l'acte introductif d'instance :

L'identité de la juridiction saisie est erroné : il ne s'agit pas du président du tribunal de première instance, mais du président du tribunal du travail.

C'est une irrégularité visée par l'article 861, 4°, du Code judiciaire.

Sous réserve de l'article 867, du Code judiciaire, la nullité de l'acte de procédure est prononcée, même d'office, par le juge.

Il est cependant établi par les pièces de la procédure que l'acte en question a réalisé le but que la loi lui assigne, malgré cette irrégularité.

Dès lors, le tribunal ne déclare pas nul cet acte d'introductif d'instance sur cette base.

Quant à la capacité et à la qualité à agir de la partie requérante :

L'article 32 decies, de la loi du 4/8/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose notamment que :

« §1er. ... Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendu jusqu'à ce que cette procédure soit achevée.

...

§ 2. A la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32duodecies, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation à l'auteur dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés.

L'action visée à l'alinéa 1er est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé.

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

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

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

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

§ 3. Des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la présente section et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.

Les mesures visées à l'alinéa 1er ont notamment trait :

1° à l'application des mesures de prévention;

2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Ces mesures peuvent être provisoires.

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

L'article 32 duodecies, §2, de la loi du 4/8/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose que :

« Pour la défense des droits des personnes à qui le présent chapitre est d'application, peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente section pourrait donner lieu :

1° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

2° les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

3° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services et institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

4° les fondations et les associations sans but lucratif, visés par la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations, dotés de la personnalité juridique depuis trois ans au moins au jour de l'intentement de l'action, dans le cas où les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel ont porté préjudice aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre.

5° le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013.

6° l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002 dans les litiges qui ont trait au sexe.

Le pouvoir des organisations, visées à l'alinéa 1er, ne porte pas atteinte au droit de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance.

Le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1er, est néanmoins subordonné à l'accord de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ».

L'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires énonce :

« Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme organisations représentatives des travailleurs et comme organisations représentatives des employeurs :

1. les organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail;

2. les organisations professionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au 1;

3. les organisations professionnelles d'employeurs qui sont, dans une branche d'activité déterminée, déclarées représentatives par le Roi, sur avis du Conseil national du travail.

Sont, en outre, considérées comme organisations représentatives des employeurs, les organisations nationales interprofessionnelles et professionnelles agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des classes moyennes, coordonnées le 28 mai 1979 qui sont représentatives des chefs d'entreprise de l'artisanat, du petit et du moyen commerce et de la petite industrie et des indépendants exerçant une profession libérale ou une autre profession intellectuelle ».

Les Métallos Wallonie Bruxelles sont une organisation professionnelle visée au point 2 de cet article 3.

Cette organisation n'est manifestement pas une organisation constituée sur le plan national.

L'alinéa 3 de l'article 4 de la même loi dispose : *« A moins que les statuts n'en disposent autrement, les organisations sont représentées en justice par la personne qui est chargée de leur gestion journalière ».*

La partie requérante n'a pas de personnalité juridique, et ne dépose pas ses statuts, ni l'identité de la personne qui peut la représenter en justice.

Dans leurs conclusions, les parties défenderesses contestent la qualité à agir de la partie Métallos Wallonie Bruxelles.

L'article 703 du code judiciaire dispose que :
« Les personnes morales agissent en justice à l'intervention de leurs organes compétents.
Leur identité est suffisamment relatée dans la citation et dans tout acte de procédure par l'indication de leur dénomination, de leur nature juridique et de leur siège social.
Toutefois, la partie contre laquelle est invoqué pareil acte de procédure est en droit d'exiger en tout état de cause que la personne morale lui indique l'identité des personnes physiques qui sont ses organes.
Il pourra être sursis au jugement de la cause tant qu'il n'aura pas été satisfait à cette demande ».

La Cour de cassation a jugé que cette règle de procédure s'applique non seulement aux sociétés commerciales , mais à toutes les personnes morales[9].

La partie MWB est une personne morale et non pas une personne physique.

Force est de constater que la partie demanderesse MBW ne démontre pas actuellement sa qualité à agir.

Avant de statuer sur la recevabilité de l'action, il convient de surseoir à statuer afin que la partie demanderesse MWB indique l'identité des personnes physiques qui sont ses organes, et dépose une confirmation claire et probante de ceux-ci quant à leur décision d'agir par cette action en cessation telle qu'introduite.

FONDEMENT

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

« Pour l'application de la présente loi, on entend par :
1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;
2° harcèlement moral au travail : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de

[9] Cass. 23/4/1999, Pas. 999, I , 571.

son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre

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

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

Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d' une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement[10], ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendu jusqu'à ce que cette procédure soit achevée.

...

§ 2. A la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32duodecies, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation à l'auteur dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés.

L'action visée à l'alinéa 1er est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé.

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

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

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

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

§ 3. Des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la présente section et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.

Les mesures visées à l'alinéa 1er ont notamment trait :

---

[10] Le tribunal souligne.

1° à l'application des mesures de prévention;
2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Ces mesures peuvent être provisoires. L'action relative à ces mesures est soumise aux mêmes règles de procédures que celles visées au § 2, alinéas 2 à 4.»

L'article 32 undecies de la même loi énonce que :
« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.
L'alinéa 1er ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve ».

Par un arrêt du 17/11/2015, la Cour du travail de Bruxelles a jugé que :
« Une succession de faits et de décisions irréguliers qui sont directement en lien avec l'état de santé et le handicap du travailleur peuvent être constitutifs de harcèlement et de discrimination.
La notion de handicap doit être expliquée comme ayant trait à un état de santé qui découle d'une maladie curable ou incurable diagnostiquée par un médecin, lorsque cette maladie conduit à une limitation qui est notamment la conséquence d'atteintes physiques, morales ou psychiques, qui peut empêcher la personne concernée de participer pleinement et effectivement à la vie professionnelle, par comparaison avec d'autres travailleurs, en interaction avec divers obstacles, et que cette limitation est de longue durée »[11].

Appréciation et observations:

Avant d'aborder (éventuellement) le fond, il faudra d'abord que les questions de la compétence et de la recevabilité soient tranchées.

Cela étant dit, l'objet de la demande étant ce qu'il est, et l'article 32 decies, §1er aussi, le tribunal émet d'ores et déjà les observations suivantes, qui sont d'ailleurs ressorties du débat d'audience.

Même si les deux délégués syndicaux n'ont pas introduit directement la présente action, ils seraient bien inspirés (le cas échéant par l'intermédiaire de leur organisation syndicale), s'ils s'estiment victimes de harcèlement moral, d'enclencher officiellement la procédure mise en place par l'employeur pour le traitement d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Il est interpellant de noter que des plaintes formelles ont été déposées auprès de la police, de l'auditorat du travail, et que des actions judiciaires ont été déposées auprès du juge d'instruction, et du président du tribunal du travail, mais qu'aucune plainte formelle n'ait été déposée auprès du conseiller en prévention externe ou même interne (la partie demanderesse dépose en pièce 20 de son dossier ce qu'elle qualifie de *« relevé des plaintes de monsieur T au conseil de prévention interne »*, alors que ce document reprenant 9 faits débute par la phrase : *« Objet : ce document est un*

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

registre de faits liés aux aspects psychosociaux de l'entreprise pour lesquels aucune plainte n'a été déposée ».)

Bref, l'observation de la SA SCIMA, en page 11 de ses conclusions, est à ce sujet pertinente.

En outre, le conciliateur social serait peut-être bien inspiré de (ré)agir.

Enfin, le tribunal note que les actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail sont punies de sanctions de niveau 4 (article 119 du Code de droit pénal social), et que des sanctions de niveau 4, 3 et 2 punissent les manquements de l'employeur, son préposé ou son mandataire quant aux obligations qui lui sont imposées par la législation relative à la prévention des risques psychosociaux au travail, dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, la santé et la sécurité au travail et le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (articles 120 à 122 du Code de droit pénal social).

Hors champs de la saisine *in rem* du juge d'instruction, l'auditorat du travail détient certains moyens d'action et pouvoirs qu'il peut exercer au cours de toute information pénale[12] intéressant certains faits avancés par les parties dans le cadre de la présente procédure.

Lors de la réouverture des débats, si le fond est abordé, il sera essentiel de savoir quelle est l'état du dossier mis à l'instruction (Est-elle terminée ? Le parquet ou l'auditorat va-t-il tracer un réquisitoire de renvoi , ou de non-lieu ?), et la position de l'auditeur du travail (l'auditorat va-t-il tracer un réquisitoire de renvoi , ou de non-lieu ? S'il estime l'infraction pénale établie, la médiation pénale ou une transaction pénale[13] est-elle envisagée ?).

Par ces motifs,

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

Statuant contradictoirement,

Après avoir entendu madame S. SIMAR, substitut de l'auditeur du travail de Liège, en son avis verbal, lors de l'audience du 19/12/2016,

Nous déclarons compétents pour connaître de la demande, sous ses aspects « litiges individuels ».

---

[12] Voir notamment articles 68 à 73 du Code de droit pénal social ; articles 28bis et suivants du Code d'instruction criminelle ; articles 138, 152 et 155 du Code judiciaire.

[13] Article 216bis du Code d'instruction criminelle, dont le §4 précise :

« Le dommage éventuellement causé à autrui doit être entièrement réparé avant que la transaction puisse être proposée. Toutefois, elle pourra aussi être proposée si l'auteur a reconnu par écrit, sa responsabilité civile pour le fait générateur du dommage, et produit la preuve de l'indemnisation de la fraction non contestée du dommage et des modalités de règlements de celui-ci. En tout état de cause, la victime pourra faire valoir ses droits devant le tribunal compétent. Dans ce cas, le paiement de la somme d'argent par l'auteur constitue une présomption irréfragable de sa faute. »

Pour le surplus, afin de cerner l'étendue exacte de notre compétence, posons à la Cour constitutionnelle la question suivante :
« L'article 587bis, 4° bis, du Code judiciaire et l'article 32 decies,§2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, interprétés comme donnant compétence au président du tribunal du travail de statuer comme en référé sur un litige de harcèlement moral et de violence au travail ayant de fortes connotations collectives, ou sur un litige collectif dont certains aspects touchent aux notions de harcèlement moral et de violence au travail, violent-ils les articles 10 , 11 , 23 et 27 de la constitution, lus isolément ou en combinaison avec les articles 6 de la CEDH et 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques ? ».

Rouvrons les débats d'office en application de l'article 774 du Code judiciaire avant de statuer sur la recevabilité et le fondement de la demande.

Invitons la partie demanderesse MWB à déposer toute pièce probante de nature à établir que la décision d'agir de l'organisation MWB a été prise par son organe.

Sursoyons à statuer et fixons audience aux fins précitées le **mercredi 15 mars 2017 à 10h** dans la salle AOB, Aile Sud, Place Saint-Lambert 30/0004 à 4000 Liège.

Réservons à statuer pour le surplus, en ce compris les dépens.

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

Fait et prononcé, en langue française, **en Notre Cabinet,** sis à 4000 LIEGE, Place Saint-Lambert, 30/0004, le **MERCREDI ONZE JANVIER DEUX MILLE DIX-SEPT,**

Le Greffier, Le Président de Tribunal du Travail de Liège,