

Législation sur le harcèlement

Dans un premier temps, il n'existait pas un dispositif complet de lutte contre la violence ou le harcèlement sur les lieux de travail. La première réglementation adoptée est un arrêté royal du 18 septembre 1992 organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail². Selon cet arrêté royal, les employés étaient obligés d'inscrire dans le règlement de travail une procédure destinée à prévenir et à combattre le harcèlement sexuel. Cet arrêté royal est aujourd'hui abrogé en raison des nouvelles dispositions mises en place. D'autre part, il existait l'article 442bis du Code pénal³, inséré par une loi du 30 octobre 1998, qui a une portée générale. Cet article a vocation à s'appliquer à toutes les formes de harcèlement, quel qu'en soit le modus operandi, et quel que soit le milieu dans lequel il prend place, ce qui inclut donc le milieu professionnel⁴. Finalement, le législateur a apporté une réponse spécifique au harcèlement moral ou sexuel au travail avec la loi du 4 août 1996⁵ relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cette loi a fait l'objet de modifications législatives au fil des années.

(a) La loi du 11 juin 2002

Il aura fallu attendre la loi du 11 juin 2002⁶ relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail pour combler les lacunes existantes dans la loi du 4 août 1996. Cette loi insère de nouvelles dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail dans la loi du 4 août 1996.

La loi sur le bien-être des travailleurs se subdivise en trois sections. La première section donne les définitions des différentes notions, la seconde section envisage des mesures de prévention, et enfin, la troisième section concerne la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

La loi prévoit que les entreprises doivent inscrire dans le règlement de travail des mesures de prévention minimales pour protéger les travailleurs. Il convient toutefois de préciser que ces mesures dépendent de la nature et de la taille de l'entreprise. Afin de faciliter les démarches pour le travailleur qui s'estimerait victime d'actes de violence et de harcèlement moral ou

2 BRASSEUR, P., Cordier, J.-P., « La prévention des risques psychosociaux au travail : des origines à la réforme de 2014 » in *Actualités en matière de bien-être au travail*, Bruxelles, Bruylant, 2014, p. 123-171.

3 Code pénal du 8 juin 1867, *M.B.*, 9 juin 1967, article 442bis.

4 DE RUE, M., « Chapitre XIII - Le harcèlement » in *Les infractions*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2010, p. 725-745.

5 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996.

6 Loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *M.B.*, 18 juillet 2002.

sexuel au travail, l'employeur a l'obligation de désigner un conseiller en prévention qui est spécialisé dans le domaine et qui est chargé d'entendre le travailleur à ce sujet.

Quant à la charge de la preuve, la loi prévoit l'inversion de la charge de la preuve. Si des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel ont été présentés, il repose sur la partie défenderesse de démontrer qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel. Toutefois, il convient de préciser que le plaignant doit rendre crédible son affirmation, l'objectif étant d'éviter les abus. En effet, beaucoup déposent plainte pour pouvoir bénéficier de la protection contre le licenciement telle qu'instituée par la loi anti-harcèlement alors qu'ils ne sont victimes, ni de violence, ni de harcèlement.

Enfin, le travailleur qui dépose plainte se voit accorder une protection contre le licenciement. Entre le moment du dépôt de la plainte et le jugement en dernier ressort, il est interdit de licencier la victime présumée ainsi que les personnes qui ont témoigné, sauf pour des raisons étrangères à la plainte. De plus, l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement les conditions de travail en raison de cette plainte.

Concernant les sanctions, le législateur insiste sur l'importance de la prévention et de la prise en charge des situations de harcèlement, notamment par le biais d'une politique de bien-être des travailleurs⁷. La sanction pénale n'a reçu qu'une place marginale dans l'appréhension de cette problématique, mais il existe toutefois des dispositions pénales spécifiques.

Il y a tout d'abord l'article 32bis de la loi du 4 août 1996 imposant aux employeurs et aux travailleurs de s'abstenir de tout acte de harcèlement moral ou sexuel au travail. Ensuite, il y a l'article 81 de la loi du 4 août 1996 qui contient une disposition générale applicable à l'employeur, son préposé ou son mandataire⁸ : il encourt une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 100 euro, ou une de ces peines seulement, s'il enfreint l'une des dispositions de la loi.

De manière plus spécifique, l'article 88bis de la loi du 4 août 1996 sanctionne « d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 euros ou d'une de ces peines seulement, les personnes qui n'ont pas mis fin [...] au harcèlement moral ou sexuel au travail dans le délai qui leur a été fixé par la juridiction compétente en vertu de l'article 32decies ». Cela signifie que dans un premier temps, si le tribunal du travail ou le président de ce tribunal, qui est compétent pour connaître d'actions en cessation, est saisi, il intimera l'ordre à celui qui se rend coupable de tels agissements d'y mettre fin. Ce n'est qu'à défaut

7 DE RUE, M., *op. cit.*, p. 11.

8 Le préposé est un travailleur qui exerce une partie de l'autorité de l'employeur. Il a l'autorité ou la compétence nécessaire pour veiller effectivement au respect de la loi, quand bien même cette compétence serait limitée dans le temps et l'espace. Le mandataire est la personne qui reçoit de l'employeur le pouvoir et la capacité de poser des actes juridiques en son nom et pour son compte.

pour le coupable d'obtempérer qu'une peine d'emprisonnement de huit jours à un mois de prison et une amende de 26 à 500€ ou qu'une de ces peines seulement sera prononcée.

L'auteur du harcèlement peut être l'employeur, un travailleur, voire même une personne extérieure à l'entreprise qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cependant l'injonction peut être adressée à l'employeur même s'il n'est pas l'auteur des faits de harcèlement. L'employeur ayant des responsabilités spécifiques face à une situation de harcèlement au sein de son entreprise, le tribunal peut lui enjoindre de prendre des mesures destinées à mettre fin au harcèlement⁹. Il est dans ce cas contraint de respecter les injonctions du tribunal sous peine d'être passible de sanctions pénales.

(b) Les lois du 10 janvier et du 6 février 2007

Quelques années plus tard, deux lois ont été adoptées, elles modifient les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleurs. Il s'agit des lois du 10 janvier¹⁰ et du 6 février 2007¹¹. La loi du 6 février 2007 concerne plus spécifiquement les procédures judiciaires. Le principal apport de ces lois est que, désormais, la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail a été insérée dans le domaine plus général de la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail. Il ne s'agit plus de deux domaines distincts du bien-être au travail. Cela signifie que l'employeur doit prendre des mesures ayant pour objet de prévenir toute situation au travail qui créent une charge psychosociale, tels que le stress, mais également le harcèlement moral ou sexuel. La loi a également pour effet de renforcer les mesures de protection des travailleurs victimes des comportements visés par la loi. Enfin, les définitions des notions de violence, harcèlement moral et sexuel ont été légèrement modifiées, particulièrement la notion de harcèlement sexuel. En effet, la conscience de causer une atteinte à la dignité n'est plus requise depuis 2007.

9 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, article 32decies, §3.

10 Loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *M.B.*, 6 juin 2007.

11 Loi du 6 février 2007 modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires, *M.B.*, 6 juin 2007.

(c) Les lois du 28 février et du 28 mars 2014

Les dernières législations intervenues sont les lois du 28 février¹² et du 28 mars 2014¹³. La loi du 28 février 2014 complète la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Quant à la loi du 28 mars 2014, elle modifie le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 également mais plus spécifiquement en ce qui concerne les procédures judiciaires.

Les principales modifications apportées sont les suivantes. Premièrement, il est désormais question de « risques psychosociaux au travail ». L'attention n'est plus sur la prévention de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail. Dorénavant, il est question de tous les autres risques pouvant porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs. Deuxièmement, le rôle des différents acteurs impliqués dans la prévention des risques psychosociaux est précisé. Troisièmement, le champ d'action des procédures internes a été élargi à l'ensemble des risques psychosociaux au travail, il n'est plus question de se limiter aux situations de violence ou de harcèlement au travail. Et quatrièmement, les procédures spécifiques visant les comportements de violence et de harcèlement sont améliorées.

Plus spécifiquement, l'objectif de la réforme est que l'ensemble des risques psychosociaux au travail soit pris en charge le plus tôt possible. L'accent est effectivement mis sur les procédures internes. De plus, la notion de harcèlement moral est élargie à l'ensemble abusif de plusieurs conduites. Il n'est plus requis que chaque comportement soit fautif¹⁴. Enfin, la victime peut désormais faire le choix d'opter pour une indemnisation forfaitaire de trois mois (ou six mois) en réparation du dommage causé par les comportements de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le rôle de la personne de confiance est renforcé, ainsi que celui du conseiller en prévention aspects psychosociaux. La personne de confiance est dorénavant compétente pour intervenir dans la procédure informelle vis-à-vis de l'ensemble des risques psychosociaux au travail¹⁵. La réforme introduit une nouvelle notion, à savoir la notion de secret professionnel partagé. Elle a pour objectif de faciliter l'échange d'informations entre la personne de confiance, le conseiller en prévention et le médecin du travail.

12 Loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail, dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *M.B.*, 28 avril 2014.

13 Loi du 28 mars 2014 modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires, *M.B.*, 28 avril 2014.

14 BRASSEUR, P., Cordier, J.-P., *op. cit.*, p. 11.

15 BRASSEUR, P., Cordier, J.-P., *op. cit.*, p. 11.

L'employeur est le responsable final du bien-être au travail, il peut, et dans certains cas doit, prendre des mesures conservatoires en cas de faits graves dont il serait averti par le conseiller en prévention¹⁶.

(d) Conclusion

Au travers de ces différentes évolutions législatives, on peut voir la volonté du législateur de renforcer la protection du travailleur lors de l'exécution de son travail. Le point central de la loi du 4 août 1996 est le bien-être du travailleur, le législateur veut éviter que le travailleur soit victime de violence ou de harcèlement. Si le travailleur devait être victime de tels actes, le législateur l'encadre dorénavant au mieux par des procédures qui ont été allégées au fil du temps, notamment par l'inversion de la charge de la preuve, mais également en mettant l'accent sur des mesures de prévention et sur la procédure interne. Il impose également la présence de personnes tierces, à savoir le conseiller en prévention et la personne de confiance, qui permettent de faciliter le dialogue en cas de conflit, et de trouver une solution interne dans le but d'éviter une procédure lourde et pénible devant les cours et tribunaux.

II. Les concepts de violence au travail, et de harcèlement moral et sexuel au travail

(a) Quelques définitions

L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail contient des définitions très précises des notions de violence au travail, ainsi que de harcèlement, moral ou sexuel, au travail.

La violence au travail est définie comme « 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 »¹⁷.

Le harcèlement moral au travail est défini comme « ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction

¹⁶ BRASSEUR, P., Cordier, J.-P., *op. cit.*, p. 11.

¹⁷ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, article 32ter, 1°.

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 »¹⁸.

Quant au harcèlement sexuel au travail, il vise « tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »¹⁹. Il s'agit de tout comportement non désiré, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité des femmes ou des hommes. Dans le passé, il était exigé que celui qui se rendait coupable de tels actes savait ou devait savoir qu'il affectait la dignité de femme ou d'homme sur le lieu de travail. Désormais, peu importe la conscience de l'auteur de l'atteinte à la dignité causée par son comportement.

Une différence essentielle doit être mise en avant en ce qui concerne ces différentes notions. Alors que le harcèlement, moral ou sexuel, suppose l'existence de plusieurs actes commis sur une certaine durée, la violence au travail englobe tout comportement, sans exigence de répétition²⁰, elle peut être consommée par un seul événement. Inversement, le harcèlement, sexuel ou moral, nécessite une attitude continue, répétée, et doit avoir pour effet en raison de sa répétition dans le temps, de dégrader le moral et la dignité de la personne harcelée²¹.

(b) Les cas incriminés et l'évolution de la jurisprudence

Depuis la réforme de 2014, le harcèlement moral et sexuel ainsi que la violence au travail sont repris sous le concept générique de risques psychosociaux. L'article 32/1 de la loi précise ce qu'il faut entendre par risques psychosociaux au travail : « La probabilité qu'un ou plusieurs travailleurs subissent un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu de travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger »²².

18 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, article 32ter, 2°.

19 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, article 32ter, 3°.

20 DE RUE, M., *op. cit.*, p. 11.

21 LAGASSE, F., Palumbo, M., « 6 - Le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et la violence au travail » in *Manuel de droit pénal social*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2011, p. 205-209.

22 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, article 32/1.

La jurisprudence est intervenue à de nombreuses reprises afin de délimiter les contours des notions de violence au travail, de harcèlement moral au travail, et enfin de harcèlement sexuel au travail. Il ressort de la compilation de décisions réalisées par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale que la jurisprudence est beaucoup plus abondante en ce qui concerne le harcèlement moral au travail. En effet, 325 décisions concernent le harcèlement moral alors que seulement 5 décisions concernent le harcèlement sexuel, et seulement 6 décisions concernent les violences physiques. On peut également ajouter 11 décisions qui concernent le harcèlement moral combiné à des actes de harcèlement sexuel, et enfin 9 décisions qui concernent des faits de harcèlement combinés à des actes de violence.

Parmi ces 325 décisions, seules 10 reconnaissent l'existence de faits permettant de présumer l'existence de harcèlement moral, et 18 retiennent quant à elles l'existence de harcèlement moral. Parmi les 5 décisions qui concernent le harcèlement sexuel, seule une décision reconnaît l'existence de faits permettant de présumer l'existence de harcèlement sexuel. Parmi les 11 décisions qui concernent le harcèlement moral et sexuel, seule une décision reconnaît l'existence de harcèlement moral et sexuel. Parmi les 6 décisions qui concernent les violences au travail, seule une décision reconnaît l'existence de violence. Enfin, parmi les 6 décisions qui concernent des faits de violence et de harcèlement moral, seule une décision reconnaît l'existence de fait de violence et de harcèlement moral.

Dans la suite de ce travail, il ne sera analysé que les décisions qui constituent un apport pour la compréhension de ces notions.

(b).1. La violence au travail

La violence au travail peut être un fait ponctuel et isolé dans le temps²³.

Le tribunal du travail de Bruxelles a considéré la plainte pour violence au sens de l'article 32ter, 1° de la loi du 4 août 1996 fondée : « Il est vrai qu'un employeur a le droit dans le cadre de l'exercice de son autorité de donner des ordres concernant l'exécution du travail, de critiquer la manière dont le travail est exécuté, le cas échéant, de faire des réprimandes à son employé. Cependant s'il doute de l'honnêteté de son employé en l'accusant d'actes indécents, il n'a pas le droit de le faire à la légère sans avoir pris préalablement les renseignements lui permettant de fonder son opinion et sans être en mesure d'apporter ne fut-ce qu'un début de preuve des faits dont il accuse son employé. »²⁴. Il ressort en effet de l'autorité de l'employeur le droit de faire des réprimandes à ses employés, mais il doit prendre les précautions nécessaires. Lorsqu'il accuse un de ses travailleurs d'actes graves, tels que le vol, la falsification des comptes, ou autres, il doit se renseigner suffisamment afin de pouvoir

23 Trib. Trav. Charleroi, 24 juin 2005, RG 167274.

24 Trib. Trav. Bruxelles, 26 juin 2006, RG 04425/05-6089/06.

apporter les preuves nécessaires à cette accusation. Si l'employeur ne fait pas preuve de suffisamment de diligence, le tribunal considère qu'il manque d'égard vis-à-vis de son employé et est susceptible de porter atteinte au psychologique de son employé, ce qui peut être constitutif de violence au travail.

(b).2. Le harcèlement moral au travail

La loi donne différents éléments de définition du harcèlement moral au travail. La jurisprudence est intervenue à plusieurs reprises afin de déterminer les contours de ces différents éléments qui permettent de considérer qu'il y a harcèlement moral au travail. Les éléments essentiels de cette définition sont le caractère abusif et répété des conduites manifestées. Les litiges dans cette matière sont souvent caractérisés par une certaine subjectivité et une certaine émotivité de la victime. Il est donc nécessaire que le juge dispose de critères d'appréciation qui lui permettent d'appréhender les faits de manière objective.

(i) Un ensemble abusif de plusieurs conduites

Cela signifie que pour que l'infraction soit consommée, il faut des actes répétés, récurrents. Cependant, la chambre des représentants a fait évoluer la notion de conduites abusives²⁵. Avant le 1er septembre 2014, pour qu'il y ait harcèlement moral, il était exigé que chaque conduite soit abusive. Depuis la dernière réforme, le législateur a adopté une approche plus large. Désormais, la loi exige « un ensemble abusif de plusieurs conduites », que ces conduites, prises individuellement soient, ou non, abusives. Comme l'indique l'exposé des motifs, « cette modification permet de prendre en considération un ensemble de conduites qui, prises individuellement, peuvent être considérées comme bénignes mais dont l'accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité de la personne visée ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ceci est confirmé par les auteurs scientifiques ayant étudié le phénomène qui insistent sur le fait de prendre en compte le “processus harcelant” »²⁶.

Il convient toutefois de préciser que, selon la jurisprudence, le comportement abusif doit apparaître objectivement, de sorte que l'expérience vécue du travailleur n'est pas déterminante²⁷. En effet, l'exercice normal de l'autorité par l'employeur ne constitue pas du harcèlement. Le ressenti du travailleur n'est pas déterminant à cet égard. La Cour du travail de

25 « Auditions et recommandations. Le harcèlement sur le lieu du travail », *Doc. parl.*, Ch., sess. ord. 2010-2011, nos 53 1671/001 et 53-1671/003, p. 4 (recommandation I.A.4).

26 FAULX D., *Harcèlement moral et hyperconflit au travail*, Sarrebruck, éd. universitaires européennes, 2010, p. 58, cité dans l'exposé des motifs du projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail : *Doc. parl.*, Ch., sess. ord. 2013-2014, n° 53 3101/001, p. 33.

27 BRASSEUR, P., CORDIER, J.-P., *op. cit.*, p. 11.

Bruxelles a rendu deux arrêts dans lesquels elle dit pour droit que « le harcèlement, au sens des dispositions légales, implique que puissent être objectivés des comportements qui manifestent des conduites abusives »²⁸²⁹. Elle a précisé notamment dans son arrêt du 16 octobre 2003 que « l'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations »³⁰.

Le comportement doit être abusif, le fait que le comportement soit ressenti comme désagréable, asocial, blessant, offensant ou humiliant n'est pas nécessaire. La Cour du travail d'Anvers a précisé que « le harcèlement moral au sens de la loi sur le bien-être au travail exige que le comportement reproché soit objectivement abusif. La notion de harcèlement moral ne comprend pas les comportements qui se situent dans l'exercice normal de l'autorité, même si le travailleur concerné les ressent de manière blessante, insultante ou humiliante. Le fait de donner des instructions, d'attribuer des tâches, d'évaluer négativement, .. ne sont objectivement abusifs que s'ils ne correspondent pas aux normes de comportements applicables explicitement ou implicitement »³¹. Le tribunal du travail de Gand précisait déjà en 2005 que « la victime doit fournir des éléments qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral et la partie défenderesse peut démontrer le contraire. La victime doit invoquer des attitudes précises et concrètes permettant de conclure qu'elle fait l'objet de harcèlement moral »³².

Quelques années plus tard, le tribunal du travail de Bruxelles a précisé : « Subjectivement, le travailleur a pu mal vivre cette relation avec son employeur, il a pu développer un ressenti conflictuel occultant ou travestissant la portée réelle des interpellations que lui lançait l'employeur, il a pu ainsi percevoir un manque de respect ou de l'animosité là où, en fin de compte, il n'y avait qu'un souci légitime de poser ses exigences pour garantir la parfaite exécution du travail convenu. Un tel vécu sans lien aucun avec un comportement qui puisse être objectivement qualifié d'abusif dans le chef de l'employeur échappe au champ d'application de la loi du 4 août 1996 »³³. En effet, il ne faut pas oublier que l'employeur jouit du pouvoir de direction et de surveillance, il est donc responsable de l'organisation du travail³⁴. Le travailleur peut s'estimer victime de harcèlement alors qu'en réalité l'employeur n'utilise que l'autorité dont il dispose à son égard. L'employeur a pour rôle notamment de donner des instructions à ses travailleurs pour l'exécution des tâches, il est normal que ces instructions ont pour effet d'augmenter les contraintes du travailleur, mais cela n'est pas pour la cause constitutif de harcèlement, il s'agit de l'exercice normal de l'autorité par l'employeur.

28 Cour Trav. Brux. (2e ch.), 16 octobre 2003, *Chron. dr. soc.*, 2005, p. 439.

29 Cour Trav. Brux. (2e ch.), 5 février 2004, *Chron. dr. soc.*, 2005, p. 494.

30 Cour Trav. Brux. (2e ch.), 16 octobre 2003, *Chron. dr. soc.*, 2005, p. 439.

31 Cour Trav. Anvers (2e ch.), 21 décembre 2005, *Chron. dr. soc.*, 2008, p. 732.

32 Trib. Trav. Gand (3e ch.), 23 septembre 2005, *T.W.V.R.*, 2006, liv. 1, p. 73.

33 Trib. Trav. Bruxelles (4e ch.), 4 mars 2010, *Chron. dr. soc.*, 2010, liv. 6, p. 333.

34 HAUTENNE N., « Questions choisies à propos du harcèlement moral », *Ors.*, 2013, liv. 5, p. 22-28.

À cet égard, plusieurs jugements et arrêts permettent de mieux comprendre l'étendue mais également les limites de l'autorité de l'employeur.

Le 25 octobre 2004 le tribunal du travail de Hasselt a jugé que le fait, pour un employeur, d'imposer des tâches administratives et un horaire sont de la compétence de l'employeur, il ne peut pas lui être reproché un quelconque harcèlement moral lorsqu'il prend ces décisions. « L'un des éléments constitutifs du harcèlement moral au travail, au sens de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, est le caractère abusif du comportement. Le fait d'imposer à un enseignant un changement de fonction important pour une année scolaire particulière ne peut être considéré comme une décision abusive impliquant un harcèlement moral, au sens de la loi, vu que l'attribution d'une fonction relève de la compétence discrétionnaire du pouvoir organisateur d'une école et que la fonction d'un enseignant peut être modifiée compte tenu des besoins de l'école et dans les limites de l'exercice normal de l'autorité. »³⁵.

La Cour du travail d'Anvers a rendu un arrêt le 21 décembre 2005 dans lequel elle a jugé que le fait pour un employeur d'attribuer de nouvelles fonctions à un de ses travailleurs ne peut pas être considéré comme étant du harcèlement si ces fonctions ne sont pas inférieures, ni incompatibles, avec la formation du travailleur³⁶.

Le tribunal du travail de Bruxelles a jugé en 2005 que le fait d'entamer une procédure disciplinaire ne constitue pas un harcèlement moral si cette procédure disciplinaire est justifiée par le comportement du travailleur³⁷. Il a également jugé deux mois plus tard que le fait de formuler des griefs ou d'adresser une lettre d'avertissement à un travailleur ne constitue pas en soi du harcèlement moral³⁸. La seule exigence est que les mesures adoptées soient proportionnelles au comportement reproché.

Le tribunal du travail de Bruxelles a jugé en 2007 qu'il relève du pouvoir de l'employeur de contrôler la réalité des incapacités de travail s'il l'estime nécessaire. Pour ce faire, il a la possibilité d'envoyer un médecin contrôleur pendant le séjour en vacances à l'étranger du travailleur³⁹.

Il a été jugé à plusieurs reprises que l'évaluation des travailleurs ne peut pas être considérée comme un comportement abusif. Si l'employeur fait une évaluation négative, il ne s'agit pas d'un indice de harcèlement, il s'agit de l'exercice de l'autorité de l'employeur. Ce n'est que si

35 Trib. Trav. Hasselt, 25 octobre 2004, *R.A.B.G.*, 2005, liv. 2, p. 149.

36 Cour Trav. Anvers (2e ch.), 21 décembre 2005, *Chron. dr. soc.*, 2008, p. 732.

37 Trib. Trav. Bruxelles, 27 septembre 2005, RG 371/05.

38 Trib. Trav. Bruxelles, 7 novembre 2005, RG 75.480/04.

39 Trib. Trav. Bruxelles, 28 juin 2007, RG 11.514/06.

l'évaluation ne correspond pas à la réalité ou si les critiques sont non fondées et arbitraires qu'on considèrera que l'employeur fait un usage abusif de son autorité⁴⁰.

Il ressort donc de la jurisprudence que l'employeur est en droit d'user de son pouvoir d'autorité sans qu'il puisse lui être reproché un quelconque harcèlement moral.

(ii) Des conduites similaires ou différentes

Concernant la condition d'un caractère répétitif des faits pour qu'il y ait harcèlement, le tribunal d'Anvers a précisé en 2004 que « le harcèlement moral contient de manière raisonnable un certain lien entre les faits »⁴¹. La Cour du travail a confirmé en 2005 ce point de vue mais a ajouté une précision : « ce n'est pas le cas lorsqu'il est question de quelques comportements occasionnels dispersés dans un long laps de temps »⁴². Dans ce dernier arrêt, il était question de deux remarques offensantes, mais qui ont eu lieu sur un laps de temps de 5 ans, la Cour a considéré que ce laps de temps était trop long que pour considérer qu'il y a eu harcèlement.

Toutefois, il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse de la répétition de comportements identiques. La Cour du travail d'Anvers a précisé qu'il peut s'agir d'une même conduite mais également de la succession de différentes conduites ayant le caractère abusif en commun⁴³. À la suite de cette jurisprudence, la loi du 10 janvier 2007 est intervenue pour modifier la définition du harcèlement moral au travail afin de préciser la notion de répétition. Désormais, sont constitutives de harcèlements « plusieurs conduites abusives, similaires ou différentes, qui se produisent pendant un certain temps »⁴⁴. On parle désormais de conduites abusives similaires ou différentes afin de se mettre en conformité avec la jurisprudence.

Un jugement du Tribunal du travail de Bruxelles du 20 janvier 2009 présente un intérêt particulier en ce qu'il analyse le caractère abusif des conduites prises dans leur ensemble. Contrairement aux autres jugements, il n'analyse pas chaque fait séparément. Le Tribunal a jugé que certains comportements peuvent, certes, témoigner d'un manque de courtoisie, mais s'ils sont bénins, ils ne peuvent pas être qualifiés de conduites abusives. Ce n'est que si ces actes sont répétés et combinés à d'autres faits que ces comportements peuvent être qualifiés d'abusifs⁴⁵.

40 Trib. Trav. Hasselt, 27 juin 2008, RG 2072867 ; Trib. Trav. Anvers, 16 décembre 2008, RG 06/395897/A ; Trib. Trav. Bruxelles, 8 septembre 2009, RG AR 7051/08 ; Trib. Trav. Bruxelles, 30 juin 2006, RG 48.916/03.

41 Trib. Trav. Bruxelles, 20 décembre 2004, *Rev. rég. dr.*, 2005, p.77.

42 Cour. Trav. Anvers (2e ch.), 21 décembre 2005, *Chron. dr. soc.*, 2008, p. 732.

43 Cour. Trav. Anvers (2e ch.), 21 décembre 2005, *Chron. dr. soc.*, 2008, p. 732.

44 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, article 32ter, 2°.

45 Trib. Trav. Bruxelles (prés.), 29 janvier 2009, *Chron. dr. soc.*, 2017/2, p. 60-63.

(iii) Intention

La volonté de nuire n'est pas une condition exigée par la loi pour qu'il y ait harcèlement moral au travail. La loi utilise les termes « qui ont pour objet ou pour effet », cela signifie qu'il suffit que la conduite abusive produise les effets visés par la loi, il n'est pas requis que les conduites de l'auteur soient intentionnelles ou destinées à nuire, elles peuvent être involontaires.

(iv) Pendant l'exécution du travail

Dans un premier temps, la jurisprudence considérait que le harcèlement devait être opéré sur le lieu du travail⁴⁶. Cette conception a évolué au fil du temps, la Cour du travail de Anvers a jugé en 2008 que des faits de harcèlement peuvent être constatés pendant la période d'incapacité du travailleur. Elle a considéré que même si le contrat est suspendu, la relation entre le travailleur et l'employeur continue à exister⁴⁷.

(v) Pendant un certain temps

Cette exigence date de la loi du 10 janvier 2007. La loi ne requiert toutefois pas une durée précise du harcèlement, il s'agit d'une appréciation souveraine du juge qui se fait au cas par cas. Il se peut que des faits se déroulent sur une courte période, mais de manière intensive, ce qui sera constitutif de harcèlement⁴⁸.

(b).3. Le harcèlement sexuel au travail

Le harcèlement sexuel est un comportement non désiré à connotation sexuelle. Le harcèlement sexuel est une certaine forme de harcèlement moral, les victimes parlent parfois d'un viol psychique, en effet, la contrainte morale est substituée à la contrainte physique⁴⁹.

Le Tribunal du travail de Tournai en 2008 a rendu un jugement⁵⁰ dans lequel il reconnaît explicitement certains cas comme du harcèlement sexuel. Il s'agit notamment de proposer une somme d'argent en échange de relations sexuelles, de poser des questions relatives à la lingerie portée, de tenir constamment des propos à connotation sexuelle (« je te prendrais bien dans la réserve » « je dois te verser ton salaire mais qu'est-ce que tu fais ? »), d'encourager la travailleuse à porter des tenues sexy pour attirer les clients, de tenir des propos au sujet de ses travailleuses à des ouvriers d'une entreprise voisine, d'inviter les travailleuses à visionner des

46 Trib. Trav. Bruxelles, 24 novembre 2003, RG 53.074/03.

47 Cour Trav. Anvers, 9 avril 2008, RG 2060353.

48 HIRIGOYEN M.-F., « Le harcèlement moral dans la vie professionnelle », Paris, Syros, 2001, p. 36

49 ZORBAS, A., ZORBAS, G., « Section 3. - Harcèlement, risque psychosocial majeur » in *Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2016, p. 83-119.

50 Trib. Trav. Tournai, 11 août 2008, RG 28.6111.

sites à caractère sexuel. Le tribunal considère que ce comportement constitue une entrave à l'intimité de la travailleuse et affecte sa dignité.

En 2009 le tribunal du travail de Tournai a considéré qu'un seul comportement peut être constitutif de harcèlement sexuel⁵¹. En 2010 le tribunal du travail de Mouscron a apporté une précision⁵². Il faut que le travailleur victime se sente réellement harcelé sexuellement, des propos maladroits ou naïfs ne suffisent pas à considérer qu'il y a harcèlement sexuel. Le tribunal a également précisé que le fait de recevoir du courrier qui n'est ni agressif, ni menaçant, n'est pas de nature à affecter la dignité du destinataire de ce courrier.

Il convient de préciser qu'il suffit que le comportement soit en lien avec l'exécution du travail ou la relation de travail. Les comportements constitutifs de harcèlement sexuel peuvent avoir lieu en dehors des locaux de l'entreprise, comme dans un restaurant, à l'occasion d'un voyage scolaire, d'une mission militaire à l'étranger, d'un séminaire résidentiel, etc⁵³.

III. La procédure interne et la procédure judiciaire

Lorsqu'un travailleur est victime de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, deux options s'offrent à lui. Soit il recourt à la procédure interne, soit il recourt à la procédure judiciaire. La question a été posée de savoir s'il fallait donner la priorité à la procédure interne. L'intention du législateur est claire, il veut privilégier le recours interne, parce qu'il permet à un tribunal saisi d'une procédure visant à reconnaître des faits de harcèlement, de suspendre le litige dans l'attente de la finalisation du recours en interne⁵⁴. Cependant, la Cour du travail de Bruxelles et la Cour du travail d'Anvers ont répété à de nombreuses reprises que : « Celui qui soutient être harcelé au travail a le choix soit de cumuler le recours interne et le recours judiciaire, soit d'en choisir un des deux »⁵⁵. Il ressort donc de la jurisprudence que la recevabilité du recours en justice n'est pas subordonnée à l'existence préalable d'une procédure interne⁵⁶.

Il convient toutefois de privilégier la procédure interne. Premièrement parce que, comme le relève le Tribunal du travail d'Anvers, elle permet au conseiller en prévention de mener une tentative de conciliation⁵⁷. Deuxièmement parce que, dans le cadre de la procédure interne, des mesures de prévention peuvent être mises en place. Cependant, comme le relève la Cour

51 Trib. Trav. Tournai, 28 janvier 2009, Rép. 09/443.

52 Trib. Trav. Mouscron, 19 mars 2010, RG 00/281217/A.

53 ZORBAS, A., ZORBAS, G., *op. cit.*, p. 22.

54 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, article 32decies.

55 Cour Trav. Brux. (2e ch.), 16 octobre 2003, *Chron. dr. soc.*, 2005, p. 439 ; Cour Trav. Anvers (2e ch.), 21 décembre 2005, *Chron. dr. soc.*, 2008, p. 732.

56 Cour Trav. Liège, 12 mars 2009, RG 034757 ; Trib. Trav. Bruxelles, 17 août 2009, RG 22507/05 ; Trib. Trav. Bruxelles, 21 septembre 2009, RG 18042/05 ; Trib. Trav. Anvers, 27 mars 2007, RG 364.787.

57 Trib. Trav. Anvers, 12 mai 2003, *Chron. dr. soc.*, 2004, p. 103.

du travail de Liège, les modes préventifs sont rendus plus complexes par l'introduction d'une procédure judiciaire⁵⁸. Troisièmement, comme le relève la Cour du travail d'Anvers, les moyens de prévention internes permettent « de dégager une solution humaine au conflit entre deux membres du personnel dont l'investissement personnel, les intérêts légitimes et la dignité méritent un égal respect »⁵⁹. Enfin, quatrièmement, il ressort d'une jurisprudence constante que : « L'utilisation en priorité de la procédure interne permet au demandeur de reconstituer les éléments de nature à présumer l'existence des faits de violence ou de harcèlement allégués desquels découlent le partage de la charge de la preuve. Le rapport du conseiller en prévention (ou d'autres intervenants internes qui auraient pu tenter de résoudre le problème au sein de l'entreprise) permet de conforter les éléments des faits invoqués par le demandeur, nécessaires pour présumer l'existence de harcèlement »⁶⁰. La procédure interne permet donc au travailleur d'apporter un commencement de preuve.

Nous allons maintenant étudier plus en profondeur, d'abord la procédure interne, ensuite la procédure judiciaire.

(a) La procédure interne

Le travailleur qui s'estime victime de violence, ou de harcèlement moral ou sexuel, peut dans le cadre de la procédure interne demander une intervention psychosociale, formelle ou informelle, à la personne de confiance ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux. Toutefois, ces procédures ne portent pas préjudice à la possibilité pour les travailleurs de s'adresser directement à l'employeur, à un membre de la ligne hiérarchique, à un membre du C.P.P.T. ou à la délégation syndicale en vue d'obtenir une intervention de ces personnes⁶¹. Les procédures formelles et informelles de demande d'intervention psychosociale à la personne de confiance ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux sont des procédures spécifiques élaborées par l'employeur, elles doivent être considérées comme un complément aux modes de résolution généraux des problématiques en entreprise⁶². « Les premiers interlocuteurs restent donc l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique du travailleur, les membres du C.P.P.T. ou la délégation syndicale. Cependant, dans certaines circonstances (par exemple, si le travailleur ne se sent pas suffisamment entendu ou que le comportement des membres de la ligne hiérarchique est directement mis en cause), il peut être nécessaire de recourir à des intervenants extérieurs à la situation de travail, plus neutres et spécifiquement formés à cet effet »⁶³.

58 Cour Trav. Liège (10e ch.), 29 septembre 2003, *J.L.M.B.*, 2004, liv. 10, p. 415.

59 Cour Trav. Anvers (2e ch.), 21 décembre 2005, *Chron. dr. soc.*, 2008, p. 732.

60 Trib. Trav. Anvers, 12 mai 2003, *Chron. dr. soc.*, 2004, p. 103 ; Trib. Trav. Bruxelles, 20 décembre 2004, *Rev. rég. dr.*, 2005, p.77 ; Trib. Trav. Bruxelles, 17 août 2009, RG 22507/05.

61 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, article 32/2, §2, al. 5.

62 NEUPREZ, V., VAN EECKHOUTTE, W., « Bien-être des travailleurs : Prévention des risques psychosociaux au travail », *Compendium Social*, 2019, Liv. CSDT-YI19001, p. 1306-1348.

63 Exposé des motifs, *Doc. Parl.*, Chambre, 2013-14, n° 3101/001 et n° 3102/001, p. 29.

(a).1. Intervention psychosociale informelle

En vertu de l'article 32nonies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le travailleur qui s'estime victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut demander une intervention psychosociale informelle à la personne de confiance ou au conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux⁶⁴.

« L'intervention psychosociale informelle consiste en la recherche d'une solution de manière informelle par le demandeur et la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux par le biais, notamment : soit d'entretiens comprenant l'accueil, l'écoute active et le conseil ; soit d'une intervention auprès d'une autre personne de l'entreprise, notamment auprès d'un membre de la ligne hiérarchique ; soit d'une conciliation entre les personnes impliquées moyennant leur accord »⁶⁵. Il convient toutefois de noter un point important, en cas de recours à la procédure informelle, le travailleur ne bénéficie pas de protection contre le licenciement.

(a).2. Intervention psychosociale formelle

En vertu de l'article 32/2, §2 et 3 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le travailleur qui estime être victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut demander une intervention psychosociale formelle au conseiller en prévention aspects psychosociaux⁶⁶. Dans le cadre de cette procédure, la personne de confiance n'est pas compétente.

La demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail « consiste pour un travailleur à demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées. Les mesures sont prises sur la base de l'analyse de la situation de travail spécifique du demandeur et des propositions de mesures faites par le conseiller en prévention aspects psychosociaux et qui sont reprises dans son avis »⁶⁷.

Il y a plusieurs étapes à respecter pour introduire la demande d'intervention psychosociale formelle. Premièrement, le travailleur doit exprimer sa volonté d'introduire cette procédure, il n'est pas obligé de passer préalablement par la procédure informelle. Deuxièmement, le

64 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, article 32nonies.

65 NEUPREZ, V., VAN EECKHOUTTE, W., *op. cit.*, p. 24.

66 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, article 32/2, §2 et 3.

67 NEUPREZ, V., VAN EECKHOUTTE, W., *op. cit.*, p. 24.

travailleur doit avoir un entretien avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux avant d'introduire sa demande, et ce, dans les 10 jours calendrier suivant le jour où le travailleur a exprimé sa volonté d'introduire sa demande. Troisièmement, le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit prendre position, soit il accepte, soit il refuse la demande. Ce choix est laissé au conseiller en prévention des aspects psychosociaux dans le but d'éviter qu'une lourde procédure soit entamée abusivement⁶⁸. Quatrièmement, le conseiller en prévention aspects psychosociaux examine si la demande présente un caractère principalement individuel ou collectif.

Lorsqu'il s'agit d'une demande qui concerne des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel, le document qui introduit la demande doit contenir certaines spécificités, à savoir : la description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ; le moment et l'endroit où se sont déroulés chacun des faits ; l'identité de la personne mise en cause ; la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux faits.

(b) La procédure judiciaire

Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions de la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail⁶⁹. Toutefois le tribunal peut ordonner à ce travailleur de recourir à la procédure interne, dans ce cas l'examen de la cause est suspendu jusqu'à ce que cette procédure soit achevée.

L'action peut être intentée devant le tribunal en vue d'obtenir des dommages et intérêts, d'obtenir un ordre de cessation ou d'imposer des mesures à l'employeur.

(b). 1. *Dommages et intérêts*

Le travailleur peut demander des dommages et intérêts en réparation de son préjudice qui peut être matériel ou moral en vertu de l'article 32decis, §1/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail⁷⁰.

La victime a un choix à opérer depuis le 1er septembre 2014, elle peut, d'une part, réclamer une indemnisation du dommage réellement subi, dans ce cas, elle doit prouver l'étendue du dommage subi. D'autre part, elle peut réclamer un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute plafonnée à 3 mois. La rémunération brute est plafonnée à 6 mois dans

68 Exposé des motifs, *Doc. Parl.*, Chambre, 2013-14, n° 3101/001 et n° 3102/001, p. 29

69 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, article 32decis, §1.

70 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, article 32decis, §1/1.

trois cas : lorsque les conduites sont liées à un motif de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations ; lorsque l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime ; en raison de la gravité des faits. Auparavant, la victime devait prouver les dommages réels et ne pouvait pas réclamer une indemnisation forfaitaire.

(b).2. Action en cessation

Le président du Tribunal du travail qui constate l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut ordonner la cessation à l'auteur dans le délai qu'il fixe⁷¹. L'action en cessation est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé.

Il ressort de la jurisprudence qu'« il ne revient pas au président du Tribunal du travail de constater une responsabilité pénale ou une faute grave dans le chef de l'auteur présumé d'actes de harcèlement mais seulement de dire, sur la base des pièces et des éléments dont il dispose, au moment où il statue et en faisant application de la règle de preuve énoncée à l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996, si le harcèlement moral doit être considéré comme établi et, dans l'affirmative, d'en ordonner la cessation »⁷².

En 2017, la Cour du travail de Bruxelles a jugé que lorsque l'existence du harcèlement est constatée, le juge doit ordonner la cessation. Toutefois, « lorsqu'il n'existe objectivement plus de risque de répétition du harcèlement au motif que l'emploi de la victime a pris fin, une action en cessation est sans objet »⁷³. Il en va de même lorsqu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la levée de la cessation sera ordonnée par le président du Tribunal du travail⁷⁴.

(b). 3. Imposer des mesures à l'employeur

Enfin, le tribunal du travail peut, en vertu de l'article 32decis, §3 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, imposer des mesures à l'employeur⁷⁵. L'objectif de ces mesures est qu'il soit mis fin aux faits de violence, ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

71 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, article 32decies, §2.

72 Trib. Trav. Bruxelles (prés.), 29 janvier 2009, *Chron. dr. soc.*, 2017/2, p. 60-63.

73 Cour Trav. Bruxelles, 6 octobre 2017, *R.A.B.G.*, 2018, liv. 2, p. 100.

74 HENDRICKX, F., « Bijzondere procedures in arbeidszaken: stakingsvorderingen in discriminatie- en pestzaken » in F. HENDRICKX en D. SIMOENS (eds.), *Arbeids- en socialezekerheidsrecht*, Bruges, la Chartre, 2010, 97-120.

75 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, article 32decies, §3.

Toutefois, comme l'a rappelé le Tribunal du travail de Bruxelles en 2012, le tribunal peut ordonner des mesures de prévention⁷⁶. Dans cette affaire, une plainte a été déposée pour harcèlement contre deux membres d'une commission d'évaluation. Ces deux personnes ont été écartées, le Tribunal a précisé qu'il ne s'agit pas d'une action en cessation mais bien d'une action visant à prévenir le harcèlement⁷⁷.

IV. Protection contre le licenciement

(a) Étendue de la protection

Le travailleur qui s'estime victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, et qui dépose une plainte, bénéficie d'une protection contre le licenciement et contre toute modification unilatérale de ses conditions de travail en vertu de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cet article liste très précisément toutes les personnes qui bénéficient de cette protection.

Lorsque le travailleur bénéficie de cette protection, l'employeur ne peut plus mettre fin à la relation de travail des travailleurs protégés, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard des travailleurs protégés, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

La Cour du travail de Bruxelles a rendu un arrêt le 21 septembre 2011, dans lequel elle a jugé que les motifs de licenciement doivent être étrangers au dépôt de la plainte d'une part, mais également aux faits qui sont invoqués dans la plainte, d'autre part⁷⁸. Quelques années plus tard, le 20 juin 2017, elle a rendu un autre arrêt dans lequel elle dit pour droit : « La protection contre le licenciement instaurée par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, est une protection contre la rupture du contrat en représailles au dépôt d'une plainte et non une protection contre les faits de harcèlement. À travers l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996, le législateur a voulu protéger le travailleur contre le licenciement en représailles au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou violence au travail. L'employeur doit démontrer que le licenciement a été décidé pour d'autres motifs que le dépôt de la plainte et il n'y a pas lieu de vérifier en outre si les motifs invoqués à l'appui d'un licenciement sont étrangers aux faits invoqués dans la plainte »⁷⁹.

76 Trib. Trav. Bruxelles, 31 mai 2012, *Chron. dr. soc.*, 2017, p. 67.

77 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, article 32tredecies.

78 Cour Trav. Bruxelles, 21 septembre 2011, *Chron. dr. soc.*, 2017, p. 87.

79 Cour Trav. Bruxelles (4e ch.), 20 juin 2017, *J.T.T.*, 2017, liv. 1287, p. 369.

La Cour du travail de Mons confirme l'étendue de cette protection en 2018 : « La volonté du législateur n'est pas d'interdire tout licenciement dès lors qu'une plainte motivée (pour harcèlement moral) a été déposée mais, d'une part, de faire obstacle au licenciement qui interviendrait pour des motifs non étrangers à la plainte et, d'autre part, d'accorder le bénéfice de la protection contre le licenciement dès le dépôt de la plainte indépendamment du fondement éventuel de celle-ci »⁸⁰.

En conclusion, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat de travail pour un motif quelconque qui serait lié à la plainte déposée par le travailleur pour violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail. Il appartient au juge d'apprécier les motifs de licenciement invoqués par l'employeur. La Cour du travail de Bruxelles a délimité la tâche du juge : « Sa tâche est limitée à un contrôle marginal. Il doit vérifier s'il s'agit d'un motif de licenciement valable, autrement dit, établir si un employeur raisonnable aurait ou non procédé à un licenciement sur la base d'un tel motif »⁸¹.

(b) Motifs de licenciement

D'une part, on trouve dans la jurisprudence des exemples de licenciement qui ont été considérés comme ne reposant pas sur des motifs étrangers à la plainte.

Le Tribunal du travail de Bruxelles a jugé le 11 janvier 2005 que : « Lorsque le travailleur a déposé une plainte motivée concernant des faits de violence et de harcèlement moral dont il se dit victime, qu'il invoque des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail et que l'employeur ne s'en défend pas, il doit être admis que le travailleur n'a pas été licencié pour des raisons étrangères à la plainte et qu'il a droit au paiement d'une indemnité de protection »⁸².

La Cour du travail de Bruxelles a jugé en 2012 que : « L'employeur reste en défaut de prouver que les motifs de licenciement sont étrangers à la plainte, par exemple lorsque les motifs invoqués sont imprécis, anciens ou pas de nature à justifier un licenciement »⁸³. En 2013, la Cour rend un arrêt selon lequel : « Lorsque la travailleuse demande par courriel à l'employeur une copie de l'avis du conseiller en prévention sur sa plainte de harcèlement, et indique à cette occasion qu'elle « ne peut exclure à ce stade qu'elle introduira une action en justice pour harcèlement au travail », et qu'elle est licenciée sept jours plus tard au motif qu'« avec cet e-mail, aucune amélioration n'est à attendre de sa part, de sorte que la collaboration professionnelle devient impossible », ce licenciement n'est pas étranger à la plainte. La

80 Cour Trav. Mons, 26 janvier 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p. 1847.

81 Cour Trav. Bruxelles, 30 juin 2017, *J.T.T.*, 2018, p. 203

82 Trib. Trav. Bruxelles, 11 janvier 2005, *Chron. dr. soc.*, 2005, p. 488.

83 Cour Trav. Bruxelles, 29 juin 2012, *Chron. dr. soc.*, 2017, p. 89.

plainte en harcèlement ne peut en effet être le motif ou l'un des motifs du licenciement »⁸⁴. En 2018 elle a encore rendu un arrêt dans lequel elle a jugé que la date à laquelle la plainte a été introduite et la date du licenciement sont proches, ce qui est un indice que le licenciement n'est pas justifié par un motif autre que celui lié à la plainte⁸⁵.

D'autre part, on trouve dans la jurisprudence des exemples de licenciement qui ont été considérés comme reposant sur des motifs étrangers à la plainte.

C'est le cas du Tribunal du travail de Louvain qui a jugé en 2004 que : « La protection contre le licenciement, offerte par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, ne fait pas obstacle à un licenciement pour des raisons étrangères à la plainte déposée suite au harcèlement au travail. L'indemnité de protection n'est, dès lors, pas due à un travailleur qui a été licencié pour cause de restructuration prouvée par l'employeur et entamée avant le dépôt de la plainte. Les indemnités légales de protection contre le licenciement trouvent leur fondement dans la théorie de la bonne foi ; elles en sont des applications particulières. Lorsque le juge a considéré que le travailleur avait été licencié pour des motifs étrangers à la plainte, le travailleur ne peut plus soutenir que son licenciement était une mesure de représailles suite au dépôt de la plainte et était abusif »⁸⁶. Il ressort de cette jurisprudence que si l'employeur prouve que la restructuration avait été entamée avant le dépôt de la plainte, le travailleur ne peut pas bénéficier de la protection contre le licenciement telle que prévue à l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996.

La Cour du travail de Mons a jugé que si le travailleur est à l'origine de perturbations à l'organisation des services par ses absences répétées, et que si le travailleur refuse de se soumettre à un contrôle médical du médecin contrôleur, alors le travailleur ne pourra bénéficier de la protection contre le licenciement, et ce, même si la plainte pour harcèlement moral du travailleur présentait un lien avec ces absences. La Cour du travail de Mons exprime très clairement sa position : « La volonté du législateur n'est pas d'interdire tout licenciement dès lors qu'une plainte motivée a été déposée mais, d'une part, de faire obstacle au licenciement qui interviendrait pour des motifs non étrangers à la plainte et, d'autre part, d'accorder le bénéfice de la protection contre le licenciement dès le dépôt de la plainte, indépendamment du fondement éventuel de celle-ci. L'employeur justifie avoir décidé de procéder au licenciement de son employée en raison des perturbations apportées à l'organisation de ses services par les absences répétées de son employée mais également à cause du refus de celle-ci de se soumettre au contrôle médical de son médecin contrôleur. Si l'absentéisme est au coeur même de la plainte dès lors que celle-ci reproche à la supérieure hiérarchique de la travailleuse de la harceler à ce sujet, par des propos contenant soit des

84 Cour Trav. Bruxelles, 12 novembre 2013, *Chron. dr. soc.*, 2017, p. 100.

85 Cour Trav. Bruxelles, 25 avril 2018, *J.T.T.*, 2019, p. 11.

86 Trib. Trav. Louvain, 3 juin 2004, *Chron. dr. soc.*, 2005, p. 468.

allusions au caractère de complaisance de ses absences, soit des menaces de déplacement ou de licenciement, il n'y est nullement question, d'une manière ou d'une autre, d'une manifestation de harcèlement par le biais du contrôle médical de l'incapacité de travail. De plus, quelles que soient les considérations invoquées par la travailleuse pour le justifier, son refus de se soumettre à l'examen médical du médecin-contrôleur, en violation de ses obligations résultant de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978, constitue un motif étranger à la plainte. Il aurait pu, au demeurant, être considéré comme un motif grave de rupture »⁸⁷.

Quelques années plus tard, le Tribunal du travail de Mons a rendu un jugement selon lequel il n'accorde pas l'indemnité de protection « lorsque le processus de licenciement, enclenché postérieurement à la plainte, était latent et en germe avant le dépôt de celle-ci en raison de problèmes organisationnels et interpersonnels, ce qui prouve qu'il lui est étranger »⁸⁸.

Un arrêt de la Cour du travail de Liège, section Namur, rendu en 2014, présente un intérêt à deux égards. D'une part parce qu'il précise que si une modification de l'organigramme, qui a lieu dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, a été décidée avant que la plainte ne soit introduite, le travailleur ne peut pas bénéficier de la protection. Mais d'autre part, parce que la Cour a précisé que : « Le droit à la protection contre le licenciement du travailleur ayant déposé une plainte motivée est indépendant du fondement de la plainte déposée par le travailleur, c'est-à-dire de l'existence effective des faits de violence ou de harcèlement, à moins cependant que la plainte ne soit manifestement abusive, c'est-à-dire déposée dans le seul but d'échapper à un licenciement ou à une modification de fonction. L'absence de preuve des faits dénoncés ne confère pas à elle seule à la plainte un caractère abusif. (Art. 6, 7° et 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail) »⁸⁹.

L'année suivante, la Cour du travail de Liège a rendu un autre arrêt qui présente également un double intérêt. D'une part, elle explique quand il y a abus de droit de la part du travailleur : « Le travailleur, qui abuse des procédures internes et externes mises en place en cas de harcèlement ou de violence au travail, commet une faute, et, le cas échéant, une faute grave. Il n'y a pas d'abus de droit lorsque le travailleur fonde sa plainte sur des faits établis et ne poursuit pas un but étranger à la protection légale. (Art. 6, 7° et 35 de la loi sur les contrats de travail; art. 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail) »⁹⁰. D'autre part, elle donne un nouvel exemple dans lequel le travailleur ne pourra pas bénéficier de la protection contre le licenciement : « La protection spéciale contre le licenciement du travailleur qui s'estime victime de faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ne s'applique pas lorsque la décision de mettre fin à la

87 Cour Trav. Mons, 21 décembre 2007, *Chron. dr. soc.*, 2008, p. 739.

88 Trib. Trav. Mons, 17 décembre 2012, *Chron. dr. soc.*, 2017, p. 110.

89 Cour Trav. Liège (sect. Namur), 16 décembre 2014, *J.L.M.B.*, 2015, p. 1270.

90 Cour Trav. Liège (sect. Liège), 17 mars 2015, *J.L.M.B.*, 2015, p. 1276.

relation de travail est étrangère au dépôt de la plainte. Tel est le cas lorsque l'employeur établit que le licenciement est motivé par le refus du travailleur d'accepter une modification contractuelle proposée avant le dépôt de la plainte. (Art. 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail) »⁹¹.

Finalement, la Cour du travail de Bruxelles a rendu un arrêt en 2017 qui détermine les contours de l'appréciation par le juge du motif de licenciement : « L'appréciation par le juge du motif du licenciement étranger à la plainte pour harcèlement moral sur les lieux de travail est un contrôle marginal. Il appartient au juge de vérifier s'il s'agit d'un motif valable, en d'autres termes, si un employeur raisonnable licencierait ou non sur la base d'un tel motif »⁹².

(c) Distinction entre la phase informelle et la phase formelle

Comme nous l'avons souligné précédemment, dans le cadre de la procédure interne, il y a une distinction entre une phase informelle et une phase formelle. La Cour du travail d'Anvers, ainsi que le Tribunal du travail d'Audenaerde, ont jugé que la protection contre le licenciement ne s'applique pas dans le cadre de la phase informelle : « Dans la phase informelle, le rôle de la personne de confiance ou du conseiller en prévention, se limite à entendre le travailleur qui se plaint de harcèlement, à le prendre en charge, à le soutenir et, pour autant qu'il le désire, à tenter de trouver une solution par la médiation. Pendant cette phase informelle, la personne de confiance ou le conseiller en prévention ne doit pas remettre de rapport à l'employeur, ce qui explique pourquoi le législateur n'a pas jugé utile d'accorder au travailleur une protection particulière contre le licenciement. L'introduction d'une plainte motivée met fin à la phase informelle et, le cas échéant, également à l'intervention de la personne de confiance »⁹³. La protection contre le licenciement est donc valable à partir du moment où le travailleur a déposé une plainte motivée pour violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail.

On peut se demander si le principe d'égalité n'est pas violé par le fait qu'aucune protection contre le licenciement n'est accordée au travailleur qui se trouve dans la phase informelle de la procédure interne, alors que cette protection est accordée au travailleur qui a introduit une plainte motivée pendant la procédure interne. Le Tribunal du travail de Courtrai a répondu à cette question le 22 décembre 2004. Il a considéré que le principe d'égalité n'est pas violé, et a jugé que cette différence de traitement n'était pas discriminatoire au motif qu'il existe une distinction entre la phase informelle et formelle qui justifie de manière raisonnable cette différence de traitement⁹⁴ : Premièrement parce que le rôle des intervenants est différent dans les deux phases ; deuxièmement, car il ne serait pas raisonnable d'accorder la protection à un

91 Cour Trav. Liège (sect. Liège), 17 mars 2015, *J.L.M.B.*, 2015, p. 1276.

92 Cour Trav. Bruxelles, 30 juin 2017, *J.T.T.*, 2018, p. 203.

93 Cour Trav. Anvers, 8 novembre 2006, *Chron. dr. soc.*, numéro spécial, p. 737 ; Trib. Trav. Audenaerde, 9 mai 2006, *T.G.R.-T.W.V.R.*, 2006, p. 319.

94 Trib. Trav. Courtrai, 22 décembre 2004, *R.A.B.G.*, 2005, liv. 14, p. 1333.

travailleur qui s'adresse au conseiller en prévention pour des faits qui ne sont pas constitutifs de harcèlement ; troisièmement, car il est toujours possible au travailleur de déposer une plainte motivée et d'être protégé lorsque la conciliation n'a pas donné de résultat ou qu'elle paraît impossible ; et quatrièmement, car le choix des phases utilisées appartient uniquement au travailleur, l'employeur n'a aucune influence à ce niveau. Le Tribunal du travail de Bruxelles a précisé que « le dépôt d'une plainte informelle préalable n'est pas une condition légale pour bénéficier de la protection contre le licenciement »⁹⁵.

(d) Le point de départ de la protection

Aujourd'hui, il est acquis que le point de départ de la protection commence à courir dès le dépôt de la plainte. Cette vision des choses a été confirmée par le Tribunal de Charleroi⁹⁶ qui, en 2009, a jugé que l'article 32tredecies, §6, al 3 le dit clairement. Le tribunal ajoute que la question de savoir si l'employeur a connaissance de cette plainte ou non est sans incidence. Ceci a pour conséquence qu'il existe une sorte de délai occulte, c'est-à-dire le moment entre lequel la plainte est déposée, et le moment de sa prise de connaissance par l'employeur. Si l'employeur décide de mettre fin à la relation de travail pendant cette période, il existe la crainte que le travailleur utilise cette protection contre le licenciement. Toutefois cette crainte peut être relativisée, car si le licenciement est étranger à la plainte pour violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail, l'employeur pourra facilement établir l'existence d'un motif différent et pourra argumenter par son ignorance de l'existence de la plainte. Le Tribunal du travail de Bruxelles⁹⁷ met toutefois l'accent sur la nécessité de la bonne foi de l'employeur. Il a pu être informé par une autre voie de l'existence de la plainte, dans ce cas il ne peut pas soutenir ne pas avoir été informé de la plainte pour démontrer que le licenciement lui est étranger.

Le Tribunal du travail de Bruxelles a rendu un jugement très complet le 25 janvier 2010⁹⁸ dans lequel il explique très clairement ce qu'il faut entendre par point de départ. Le tribunal explique que la protection prend cours au moment de l'introduction de la plainte. Il précise qu'il faut faire la distinction entre le dépôt de la plainte et l'introduction de la plainte qui ne coïncident pas nécessairement. Le dépôt entre les mains de la poste d'un courrier contenant la plainte ne suffit pas. Le tribunal ajoute qu'il ne faut pas non plus confondre le dépôt ou l'introduction de la plainte avec la réception de la plainte par son destinataire. Le tribunal explique que s'il était exigé que la plainte soit réceptionnée par son destinataire pour que le travailleur puisse bénéficier de la protection, il s'agirait d'ajouter à la loi une restriction qui n'existe pas. On ferait dépendre la prise de cours de la protection de la présence ou de l'absence du fonctionnaire compétent ou du conseiller en prévention. Enfin, le tribunal précise

95 Trib. Trav. Bruxelles, 4 décembre 2007, RG 14071/06.

96 Trib. Trav. Charleroi, 27 novembre 2009, RG 08/4514/A.

97 Trib. Trav. Bruxelles, 25 janvier 2010, RG 9292/08.

98 Trib. Trav. Bruxelles, 25 janvier 2010, RG 9292/08.

que si la plainte est déposée auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance, la protection légale prend cours à partir du moment où la plainte a été remise par le travailleur ou à sa demande aux services du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale chargés de la surveillance.

(e) Durée de la protection

L'article 32*tredecies* stipule en son paragraphe 2 que : « La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1er) incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenu après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée»⁹⁹.

La jurisprudence s'est interrogée sur la question de savoir si la protection prenait fin automatiquement après douze mois suivant le dépôt de plainte. La loi ne précise pas que la protection cesse si l'instruction de la plainte est terminée avant l'expiration du délai de 12 mois.

Le Tribunal du travail de Bruxelles a répondu à cette question le 26 avril 2010 : « La limitation du pouvoir de licencier et le droit à l'indemnité en cas de violation de cette limitation ne sont pas limités dans le temps. Par contre, la personne qui supporte la charge de la preuve diffère dans le temps. Si le licenciement intervient dans les 12 mois qui suivent le dépôt de la plainte, c'est à l'employeur de démontrer que le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à cette plainte conformément à l'article 32*tredecies*, §2. Si le licenciement intervient plus de 12 mois après le dépôt de la plainte motivée, les règles normales de preuve s'appliquent. Dès lors, en vertu des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, le travailleur qui réclame l'indemnité de protection plus de 12 mois après le dépôt de sa plainte motivée, a la charge de prouver qu'il a été licencié pour des motifs liés à sa plainte »¹⁰⁰. Cela signifie que si le licenciement intervient dans les douze mois suivant le dépôt de la plainte, ou avant un délai de trois mois suivant le moment où le jugement est coulé en force de chose jugée, la charge de la preuve repose sur l'employeur qui doit démontrer que le licenciement est étranger à la plainte.

99 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, article 32*tredecies*, §2.

100 Trib. Trav. Bruxelles, 26 avril 2010, RG 05/14728.

(f) Destinataires de la plainte

Dans un premier temps, le législateur n'avait pas mentionné comme destinataires des plaintes entraînant la protection, ni les services de police, ni les juges d'instruction, ni même l'auditorat du travail dans la loi du 4 août 1996 relative à la protection des travailleurs. Ceci a occasionné des divergences au niveau de la jurisprudence.

D'un côté, il y a la jurisprudence qui considère que la loi étant d'ordre public, l'article 32tredecies étant dérogoratoire au droit commun, il doit faire l'objet d'une interprétation restrictive. C'est notamment le point de vue adopté par la Cour du travail de Liège en 2010¹⁰¹. Le Tribunal du travail de Namur avait déjà cette vision des choses en 2009 : « Une lettre envoyée à l'administrateur délégué d'une ASBL, ou à un secrétaire communal, ou du chef du personnel n'est pas une plainte motivée au sens de cet article si elle n'a pas été adressée aux personnes qui y sont définies restrictivement »¹⁰². Le Tribunal de Namur a, dans ce même jugement, précisé que « le règlement de travail, qui prévoit qu'une plainte peut être déposée auprès du chef du personnel de l'entreprise qui ne respecte pas la loi du 4 août 1996, est d'ordre public »¹⁰³.

D'un autre côté, il y a des juridictions qui ont accordé la protection alors que la plainte a été déposée devant un destinataire qui n'est pas visé expressément par la loi du 4 août 1996. C'est le cas du Tribunal du travail de Tournai qui avait jugé en 2008¹⁰⁴ que la protection devait être accordée même si la plainte avait été déposée entre les mains de l'auditorat du travail. La modification législative n'avait pas encore eu lieu, pourtant le tribunal a accordé la protection au motif que : « selon les travaux préparatoires, le nouveau texte, qui ajoute explicitement l'hypothèse du travailleur qui dépose plainte auprès d'un membre de l'auditorat du travail, ne fait qu'apporter des éclaircissements aux zones d'ombre laissées dans le texte antérieur qui posaient des problèmes d'interprétation et qui rendaient la protection applicable au travailleur « pour lequel les fonctionnaires chargés de la surveillance sont intervenus »¹⁰⁵.

Une question préjudicielle a été posée à la Cour constitutionnelle, elle a répondu à la question et a tranché le débat dans un arrêt du 14 juillet 2011 : « L'art. 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, interprété comme ne s'appliquant pas au travailleur qui a déposé une plainte motivée auprès d'un magistrat de l'auditorat du travail, viole les art. 10 et 11 Const. Le même article, interprété comme s'appliquant au travailleur qui a déposé une plainte motivée auprès d'un magistrat de l'auditorat du travail, ne viole pas les art. 10 et 11 Const. En effet, rien du texte de la disposition en cause, ni des travaux préparatoires de la loi du 11 juin 2002 relative à la

101 Cour Trav. Liège, 11 juin 2010, RG 36108/09.

102 Trib. Trav. Namur, 24 février 2009, RG 07/132.151/A.

103 Trib. Trav. Namur, 24 février 2009, RG 07/132.151/A.

104 Trib. Trav. Tournai, 11 août 2008, RG 28.6111.

105 Trib. Trav. Tournai, 11 août 2008, RG 28.6111.

protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail qui en est à l'origine, ne permet de déduire que le travailleur qui a déposé une plainte motivée auprès d'un magistrat de l'auditorat du travail serait exclu du champ d'application de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 »¹⁰⁶. Désormais, l'article 32tredecies prévoit explicitement que le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police ou auprès du Ministère public bénéficie de la protection¹⁰⁷.

V. La preuve du harcèlement

Dans un premier temps, il convient de ne pas confondre la charge de la preuve avec la contribution à l'administration de la preuve. Même si la charge de la preuve incombe à une partie, la partie adverse ne peut pour cette raison décider de taire des informations qu'elle aurait en sa possession. En effet, « les deux parties ont l'obligation de collaborer loyalement au déroulement du procès »¹⁰⁸. Toutefois, l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose que : « Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse »¹⁰⁹. Il ressort donc de cette disposition que la charge de la preuve repose sur la partie défenderesse qui doit apporter les preuves qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. On parle alors d'un renversement de la charge de la preuve.

Toutefois, dès 2004, la Cour du travail d'Anvers a apporté des précisions en cet égard. Elle précise que de simples allégations, prises à la légère, ne suffisent pas : « L'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit un renversement de la charge de la preuve si l'intéressé peut invoquer des faits qui permettent de présumer l'existence d'un comportement constitutif de harcèlement moral. De simples allégations sont insuffisantes à cet égard. Il faut que l'intéressé invoque des comportements clairement définis, situés précisément dans l'espace et dans le temps et imputables à des personnes identifiables, d'où il pourrait ressortir qu'il s'agit de harcèlement. De simples allégations concernant une campagne de ragots sont, dès lors, insuffisantes »¹¹⁰. Elle précise quelques jours plus tard : « Pour l'application du renversement de la charge de la preuve, la simple affirmation du travailleur ou la simple allégation se limitant à invoquer des

106 Cour Const. (question préjudicielle), 14 juillet 2011, n°132/2011, *A.C.C.*, 2011, liv. 4, p. 2229.

107 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, article 32tredecies, §1/1, 3°.

108 NEVEN, J.-F., LAMBINET, F. et GILSON, S., « Le partage du fardeau de la preuve en matière de harcèlement et de discrimination. », *R.D.S.-T.S.R.*, 2013/2, p. 397-452.

109 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, article 32undecies.

110 Cour Trav. Anvers, 7 juin 2004, *Chron. dr. soc.*, 2005, p. 446.

faits ne suffit pas: Le travailleur doit faire état de comportements concrets clairement définis qui doivent être décrits à suffisance dans le temps et dans l'espace et qui doivent pouvoir être imputables à des personnes identifiables »¹¹¹. La Cour du travail de Bruxelles confirmera la jurisprudence quelques années plus tard en jugeant que : « Une appréciation subjective du travailleur ne suffit pas à présumer du harcèlement moral. Pour ce faire, des comportements objectifs et illicites sont nécessaires. Une simple affirmation ne suffit pas pour le renversement de la charge de la preuve »¹¹².

Toutefois, certaines décisions de jurisprudence ne parlent pas d'un renversement de la charge de la preuve, mais plutôt d'un partage de la charge de la preuve. En effet, le travailleur qui se prétend victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel doit démontrer que les faits qu'il allègue sont plausibles, de ce fait, il participe également pour partie à la charge de la preuve. C'est le cas de la Cour du travail de Liège qui a rendu un arrêt en 2011 dans lequel elle statue : « S'il revient à la victime d'établir des faits qui doivent permettre de présumer l'existence de violence ou de harcèlement, il appartient à l'employeur d'apporter des éléments de même valeur probante »¹¹³.

Le travailleur qui se prétend victime doit donc établir les faits qu'il allègue. Pour se faire, il peut utiliser le dossier qui a été constitué dans le cadre de la procédure interne. Toutefois, le Tribunal du travail d'Anvers précise que : « Les pièces produites par la victime présumée des harcèlements, consistant en témoignages écrits d'amis et de membres de la famille, rédigées pour être utilisées dans la présente procédure, n'offrent pas le soutien nécessaire pour rendre les faits plausibles »¹¹⁴.

Il convient d'apporter une nuance à ce partage de la charge de la preuve. Le Tribunal correctionnel de Bruxelles a rendu un jugement le 16 décembre 2009 en vertu duquel : « Les décisions rendues par les juridictions civiles sur l'action en cessation du harcèlement n'ont pas l'autorité de la chose jugée, ni absolue, ni relative, sur la procédure pénale subséquente. En effet, le partage de la charge de la preuve devant le Tribunal du travail statuant sur l'action en cessation est incompatible avec la présomption d'innocence consacrée par l'article 6, 2° Convention européenne des droits de l'homme, et avec sa conséquence logique que, dans un procès pénal, le ministère public a la charge de la preuve »¹¹⁵. Cela signifie que dans le cadre de la procédure en cessation, la décision du juge civil n'a pas force de chose jugée devant le pénal, et que dans le cadre de la procédure pénale concernant les mêmes faits, la charge de la preuve incombe au ministère public.

111 Cour Trav. Anvers (2e ch.), 22 juin 2004, *R.A.B.G.*, 2005, liv. 4, p. 1320.

112 Cour Trav. Bruxelles (3e ch.), 27 novembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 198.

113 Cour Trav. Liège, 3 mai 2011, *J.L.M.B.*, 2013, p. 104.

114 Trib. Trav. Anvers, 12 mai 2003, *Chron. dr. soc.*, 2004, p. 103.

115 Trib. Corr. Bruxelles, 16 décembre 2009, *Chron. dr. soc.*, 2010, p. 270