



## **RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL**

Recueil de la jurisprudence  
des juridictions du travail depuis 2016

## SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Pour plus d'informations sur le SPF Emploi, ses compétences, son organisation, ses thématiques : réglementation du travail, contrats de travail, rémunération, conventions collectives de travail, concertation sociale, bien-être au travail, congés, détachement, restructurations..., consultez [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Pour contacter les services du SPF Emploi, consultez la page « [contact](#) » sur [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

**Coordination** : Direction générale Humanisation du travail

La rédaction de cette brochure a été achevée en mars 2024.

**Editeur responsable** : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

**Dépôt légal** : D/2024/1205/03

Cette publication est accessible et téléchargeable librement sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Deze publicatie is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

### M/F/X

Dans un souci de lisibilité, les termes utilisés pour désigner des personnes sont toujours exprimés au masculin. L'utilisation de cette forme doit être comprise comme visant tous les genres.

### Avertissement

Cette publication fait référence à des réglementations parfois fort complexes. Aucun droit ne peut être exigé sur base de ce document: pour ce faire, il faut se référer aux textes légaux et réglementaires.

### REJOIGNEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



@SPFemploi



[www.facebook.com/SPFemploi](http://www.facebook.com/SPFemploi)



[linkedin.com/company/spf-emploi-travail-et-concertation-sociale](https://www.linkedin.com/company/spf-emploi-travail-et-concertation-sociale)



spfemploi



@FODWerkSPFemploi

### © SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

La reproduction de textes de ce document est autorisée moyennant la citation de la source et, s'il échet, des auteurs du document.

# RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

## Recueil de la jurisprudence des juridictions du travail depuis 2016

### INTRODUCTION

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après 'la loi bien-être au travail') prévoit que les greffes des tribunaux et des cours du travail transmettent au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale les copies des décisions fondées sur le chapitre Vbis de cette loi, relatif aux dispositions concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

L'administration a déjà réalisé un aperçu de la jurisprudence pour la période de 2003 à 2010<sup>1</sup>. Un comité de lecture, composé de membres de l'administration et de personnes issues du monde universitaire et spécialisées dans ces matières, a continué le travail pour la période de 2016 à 2023.

Cet ouvrage a pour ambition de compiler des extraits de décisions de justice en les classant par thème. Son objectif n'est donc pas de synthétiser l'enseignement de la jurisprudence. Il n'est pas destiné à être lu d'une traite mais il conduit directement le lecteur vers la problématique spécifique à laquelle il est confronté.

L'année 2016 a été choisie pour avoir accès à l'application par les juridictions des changements importants introduits en 2014 dans la législation<sup>2</sup>. Toutefois les décisions qui appliquent des textes antérieurs à 2014 ont également été prises en compte dès lors qu'elles font usage de règles qui restent pertinentes. Malgré les modifications substantielles apportées à la protection contre les représailles par la loi du 7 avril 2023<sup>3</sup>, les décisions faisant application des textes antérieurs ont été maintenues dès lors qu'elles continuent à être utiles pour les affaires faisant application de ces textes.

---

<sup>1</sup> Voir le document : « [Violence et harcèlement moral ou sexuel au travail - Aperçu de la jurisprudence](#) » sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

<sup>2</sup> 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 et 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.

<sup>3</sup> Loi du 7 avril 2023 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables.

Les arrêts de la Cour de cassation statuant sur les décisions civiles ont également été intégrés à la compilation.

Les extraits respectent la langue du prononcé, ils n'ont pas été traduits. Afin de rendre la lecture plus aisée, ils ont parfois été allégés dans la forme, sans perdre l'essence du contenu de l'enseignement. Les extraits sont classés dans chaque rubrique par ordre chronologique. Chaque décision est référencée par un numéro.

Les références de l'ensemble des décisions se trouvent en fin d'ouvrage. La copie d'une décision peut être demandée par e-mail à l'adresse suivante :

[HUT@emploi.belgique.be](mailto:HUT@emploi.belgique.be).

Cet ouvrage a pour vocation d'être mis à jour chaque année par le SPF.

Nous espérons que cet ouvrage sera utile tant aux juristes qu'aux acteurs de la prévention de la santé et de la sécurité au travail. Et ce, dans le but de participer activement à la prise de conscience de l'importance du bien-être psychosocial sur l'ensemble des lieux de travail.

Nous remercions chaleureusement les membres du comité de lecture : Valérie Poucet, Evy Hilderson, Amber Coenen, Léonor Bal, Héloïse Colin, Inger Verelst, Isabel Plets, Kelly Reyniers, Ilse Vanpuyvelde, Isabo Heirbaut, Jean-Philippe Cordier, Laura Midol, An-Julie Van Dyck, Ellen Biesemans, Ingrid Keersmaekers, Julie Van Coillie, Mira Giagnacovo, Redouan Lakhali, Sofie Thomas et Thérèse Van Eyken pour ce travail de longue haleine ainsi que Marc-Henri Jordao pour l'anonymisation des décisions et Joséphine Yassambia Kongbo et Vincent Duterme pour la gestion administrative du projet.

# TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION .....	1
TABLE DES MATIERES .....	3
<b>PARTIE I. LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL .....</b>	<b>7</b>
<b>Chapitre 1. Les comportements abusifs .....</b>	<b>7</b>
1.1. Harcèlement moral au travail .....	7
1.1.1. Généralités.....	7
1.1.2. Caractère abusif .....	13
(1) Exercice de l'autorité .....	13
(a) Généralités.....	13
(b) Modifications de tâches.....	16
(c) Evaluation .....	18
(d) Mesures de contrôle – avertissements – sanctions disciplinaires.....	19
(e) Egalité de traitement.....	22
(f) Organisation du travail .....	22
(g) Autres .....	22
(2) Vécu du travailleur - subjectivité.....	24
(3) Ensemble abusif de plusieurs conduites .....	27
1.1.3. Caractère répétitif .....	29
1.1.4. Intention .....	30
1.1.5. Effets .....	31
1.1.6. Notion « lors de l'exécution du travail » .....	32
1.1.7. Différence avec d'autres problématiques .....	33
(1) Harcèlement vs conflit .....	33
(a) Généralités.....	33
(b) Application .....	39
(2) Harcèlement vs hyperconflit .....	42
(3) Harcèlement vs stress/burn-out.....	44
(4) Harcèlement vs style de management.....	45
(5) Harcèlement vs rumeurs .....	47
(6) Harcèlement vs manque de communication .....	47
(7) Autres .....	48
1.1.8. Cas reconnus par les juridictions .....	49
1.2. Harcèlement sexuel au travail.....	87
1.2.1. Généralités.....	87
1.2.2. Cas reconnus par les juridictions .....	89
1.2.3. Autres .....	92
1.3. Violence au travail .....	94
1.3.1. Généralités.....	94
1.3.2. Cas reconnus par les juridictions .....	94
1.3.3. Autres .....	99
<b>Chapitre 2. Les autres risques psychosociaux au travail .....</b>	<b>101</b>
2.1. Généralités.....	101
2.2. Cas reconnus par les juridictions .....	102
2.3. Autres .....	109
<b>PARTIE II. CHAMP D'APPLICATION PERSONNEL DE LA LOI BIEN-ETRE .....</b>	<b>110</b>

<b>PARTIE III. LES ACTEURS DU BIEN-ETRE.....</b>	<b>112</b>
<b>Chapitre 1. L'employeur .....</b>	<b>112</b>
1.1. Obligations générales .....	112
1.2. Comportement fautif de l'employeur .....	116
1.3. Absence de comportement fautif de l'employeur .....	127
<b>Chapitre 2. Le travailleur.....</b>	<b>132</b>
<b>Chapitre 3. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux .....</b>	<b>134</b>
<b>PARTIE IV. LA PROCEDURE INTERNE .....</b>	<b>136</b>
<b>Chapitre 1. Généralités .....</b>	<b>136</b>
<b>Chapitre 2. Abus de la procédure interne .....</b>	<b>139</b>
2.1. Généralités .....	139
2.2. Cas reconnus par les juridictions .....	139
2.3. Défaut d'abus de la procédure interne .....	142
<b>PARTIE V. LA PROCEDURE JUDICIAIRE .....</b>	<b>144</b>
<b>Chapitre 1. Généralités .....</b>	<b>144</b>
1.1. Recevabilité de l'action .....	144
1.2. La médiation judiciaire .....	146
1.3. Renvoi du demandeur vers la procédure interne .....	146
1.4. Avis du ministère public.....	147
1.5. La charge de la preuve .....	148
1.5.1. Règles du Code civil et du Code judiciaire .....	148
1.5.2. Règle de l'article 32undecies de la loi bien-être au travail.....	149
(1) Contenu de la règle .....	149
(2) Application de la règle .....	153
(3) Champ d'application de la règle .....	156
1.5.3. Rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux .....	156
1.5.4. Témoignages .....	162
1.5.5. Attestations médicales .....	165
1.5.6. Enregistrement.....	168
(1) Rejet .....	168
(2) Acceptation.....	169
1.6. Procédure téméraire et vexatoire .....	171
1.7. Pouvoir du tribunal.....	172
1.8. Prescription.....	172
1.9. Astreinte .....	174
1.10. Application de la loi dans le temps .....	175
<b>Chapitre 2. Action en indemnisation .....</b>	<b>178</b>
2.1. Généralités.....	178
2.2. Défendeurs .....	179
2.3. Indemnisation forfaitaire .....	180
<b>Chapitre 3. Procédure comme en référé .....</b>	<b>182</b>
3.1. Champ d'application.....	182
3.2. Action en cessation .....	183
3.2.1. Procédure .....	183
3.2.2. Résultats .....	185

3.2.3.	Pouvoirs du juge.....	188
3.2.4.	Affichage de la décision .....	192
3.3.	Mesures ordonnées à l'employeur .....	193
3.3.1.	Procédure .....	193
3.3.2.	Résultats .....	194
3.3.3.	Pouvoir du juge .....	196
<b>Chapitre 4.</b>	<b>Autre .....</b>	<b>199</b>
<b>PARTIE VI.</b>	<b>FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL .....</b>	<b>201</b>
<b>Chapitre 1.</b>	<b>Protection contre les représailles .....</b>	<b>201</b>
2.1.	Généralités.....	202
1.2.	Conditions de la protection.....	203
1.3.	Point de départ de la protection .....	208
1.4.	Durée de la protection.....	210
1.5.	Motivation du licenciement ou de la mesure préjudiciable pendant la relation de travail .....	210
1.5.1.	Absence de doute quant au motif de licenciement .....	210
1.5.2.	Typologie de motifs .....	211
(1)	Fautes professionnelles du travailleur.....	211
(2)	Licenciement en tant que solution à une situation problématique récurrente .....	215
(3)	Raisons économiques -organisationnelles .....	217
(4)	Incapacité de longue durée .....	217
(5)	Procédure de licenciement antérieure au dépôt de plainte/demande formelle .....	218
(6)	Employeur pas au courant du dépôt de la plainte/demande formelle ou d'une future démarche.....	222
1.5.3.	Controverse jurisprudentielle quant aux motifs du licenciement.....	224
(1)	Position 1 : motifs liés uniquement au dépôt de la plainte/demande formelle .....	226
(2)	Position 2 : motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte/demande formelle .....	231
1.6.	Modification des conditions de travail / mesures préjudiciables pendant la relation de travail .....	234
1.7.	Influence du caractère fondé de la plainte/demande formelle sur l'indemnité de protection .....	237
1.8.	Démission du travailleur .....	238
1.9.	Protection des témoins.....	239
1.10.	Pouvoir du juge .....	239
1.11.	Cumul de l'indemnité découlant de l'article 32terdecies avec d'autres indemnités .....	240
<b>Chapitre 2.</b>	<b>Abus du droit de licencier.....</b>	<b>244</b>
2.1.	Licenciement en dehors ou préalable à l'utilisation de la procédure interne formelle .....	244
2.2.	Licenciement après utilisation de la procédure interne formelle ou du dépôt d'une plainte externe .....	245
<b>Chapitre 3.</b>	<b>Licenciement manifestement déraisonnable.....</b>	<b>247</b>
3.1.	Licenciement en dehors ou préalable à l'utilisation de la procédure interne formelle .....	247
3.2.	Licenciement après utilisation de la procédure interne formelle ou du dépôt d'une plainte externe .....	250
3.3.	Autres .....	251
<b>Chapitre 4.</b>	<b>Licenciement pour motifs graves .....</b>	<b>252</b>
<b>Chapitre 5.</b>	<b>Résolution judiciaire du contrat.....</b>	<b>255</b>

<b>Chapitre 6. Licenciement discriminatoire – lié à l'état de santé .....</b>	<b>259</b>
<b>LISTE DES DECISIONS .....</b>	<b>263</b>



# PARTIE I. LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

Cette première partie a trait aux différentes manifestations des risques psychosociaux au travail.

Dans le premier chapitre sont analysés l'appréhension par les juridictions du travail des concepts légaux de harcèlement moral au travail (1.1.), de harcèlement sexuel au travail (1.2.) et de violence au travail (1.3.) définis à l'article 32ter de la loi bien-être au travail. Pour chaque concept, sont développées d'une part des informations générales sur le concept et d'autre part les faits reconnus comme établis par les juridictions et le dédommagement accordé en réparation du dommage découlant des faits. Les fautes de l'employeur ou les injonctions en cessation ou en prises de mesures sont quant à elles développées dans d'autres parties (partie III, chapitre 1, 1.2. et partie V, chapitre 3).

Pour le concept de harcèlement moral, chaque élément constitutif du concept légal a fait l'objet d'une rubrique spécifique (le caractère abusif, le caractère répétitif, l'intention, les effets des comportements, le moment des comportements) ; en outre une rubrique analyse la manière dont les juridictions distinguent le harcèlement moral d'autres problématiques relationnelles (telles que le conflit, l'hyperconflit, le stress, le burn-out, ...).

Dans le chapitre 2 sont décrits les cas reconnus de souffrance au travail découlant d'autres manifestations de risques psychosociaux, tels que le burn-out, les conflits et la surcharge de travail.

## Chapitre 1. Les comportements abusifs

### 1.1. Harcèlement moral au travail

#### *1.1.1. Généralités*

- La notion de harcèlement moral ne comprend pas les comportements qui se situent dans l'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués même si le travailleur dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations (C.T. Bruxelles, 16 octobre 2003, Chr. D. S., 2005, p. 440; C.T. Bruxelles, 5 février 2004).

Il faut donc que l'exercice de l'autorité soit abusif. Est abusif le comportement qui s'écarte de celui qu'aurait eu l'homme normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances (voir dans le même sens « Clés pour la prévention de la charge psychosociale du travail: stress, violences, harcèlement moral et sexuel » S.P. F. Emploi, Travail et Concertation sociale , 2007 , p. 12).

Sur base de la nouvelle définition du harcèlement, il faut à tout le moins que l'exercice de l'autorité apparaisse comme une conduite faisant partie d'un ensemble abusif d'autres conduites 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.

Comme le mentionne l'employeur, le manque de pédagogie, des problèmes de communication, l'évaluation négative d'un travailleur, et le fait de formuler des griefs à l'égard d'un travailleur, ne constituent pas en soi des faits de harcèlement. (72)

- Cette définition implique que les conditions suivantes soient remplies:
  - Les conduites doivent être abusives  
La cour du travail de Bruxelles a indiqué que le harcèlement implique que des comportements puissent être objectivés qui manifestent des conduites abusives: "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."
  - Les conduites doivent être répétées  
L'exposé des motifs du projet de loi (Doc. Parl. Ch. 2005-2006., 19 septembre 2006, 2686/001-2687/001, p. 16) introduisant la définition telle qu'introduite en 2007 prévoit que le harcèlement moral "est constitué de comportements qui pris isolément, ne présentent pas toujours un certain degré de gravité mais c'est l'effet répété des comportements qui constitue l'agression".
  - Les conduites volontaires ou involontaires  
Les conduites abusives doivent avoir "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;
    - De mettre en péril son emploi;
    - Ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.L'intention de nuire de l'auteur n'est pas requise.
  - Des conditions doivent avoir lieu lors de l'exécution du travail  
En vertu de l'article 3, §1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, le lieu de travail peut être défini comme "tout lieu où un travail est effectué, qu'il se trouve dans un établissement ou en-dehors de celui-ci".

Le harcèlement se distingue du conflit de personnes, lequel ne crée pas de déséquilibre entre les parties. (135.1)

- Aucune disposition de la loi n'exige l'existence d'une relation d'autorité ou asymétrique entre les parties pour qu'il puisse y avoir harcèlement moral (A. Zorbas et G. Zorbas, Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail, Bruxelles, Larcier, 2016, pp. 99-100). (363.1)
- Selon un tribunal, une méthode pour détecter des faits de harcèlement moral peut consister à vérifier si les faits entrent dans les cinq catégories de comportements harcelants décrites par Heinz Leymann (A. Zorbas et G. Zorbas, Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail, Bruxelles, Larcier, 2016, pp. 88 et suivants) auxquelles le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale se réfère également (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/definitions-et-champ-dapplication>). Ces catégories sont également citées par la doctrine (voir P. Brasseur, "Violence et harcèlement moral ou sexuel au travail : cadre historique et principes généraux", in La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Deux années d'application, Kluwer, 2005, p. 15).

Ces catégories sont :

- Agissements visant à empêcher la victime de s'exprimer : la hiérarchie lui refuse la possibilité de s'exprimer ; la victime est constamment interrompue ; ses collègues l'empêchent de s'exprimer, hurlent, l'invectivent et critiquent son travail et sa vie privée. La victime est mise sous pression par des appels téléphoniques, menacée verbalement ou par écrit. On lui refuse tout contact et on ignore sa présence. La hiérarchie fait pression sur ses droits (congés, horaires, autorisations refusées alors qu'elles sont accordées à d'autres, etc.).
  - Agissements visant à isoler la victime : ne pas lui parler ; ne plus se laisser adresser la parole par elle ; lui attribuer un poste de travail qui l'isole et l'éloigne ; interdire à ses collègues de lui adresser la parole.
  - Agissements visant à déconsidérer la victime auprès de ces collègues, à porter atteinte à la personne en tant qu'individu : répandre des rumeurs, la faire passer pour malade mentale, la railler et la ridiculiser ; dénigrer son travail, ses compétences ; essayer de l'atteindre à travers les membres de sa famille ; se moquer de son origine, de son orientation sexuelle, de son apparence, de son habillement.
  - Discréditer la victime dans son travail : ne plus lui confier de tâches ou lui attribuer des tâches inférieures/supérieures, qui ne correspondent ni à son niveau ni à ses qualifications ; prétendre qu'elle n'a pas les compétences requises, qu'elle passe son temps à des occupations personnelles.
  - Compromettre la santé de la victime : la contraindre à des tâches dangereuses, nuisibles ou monotones ; la menacer de violences physiques ; l'agresser physiquement et/ou sexuellement ; la mettre dans un état de stress aigu ou continu. (135.1 - 363.1)
- La définition légale du harcèlement moral précise que les conduites dénoncées « se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux ». On peut en déduire qu'aux yeux du législateur, le harcèlement moral se manifeste le plus souvent par des conduites unilatérales. [...] le terme « notamment » laisse entendre que le harcèlement peut se manifester autrement que par

des conduites unilatérales, et les termes larges de la définition légale n'excluent pas qu'un comportement harcelant se mette en place dans un contexte conflictuel auquel chaque partie prend part. (363.1)

- Le harcèlement moral au travail est aujourd'hui défini par l'article 32ter, 1er al., 2° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. On peut résumer comme suit les différents éléments que la cour du travail de Liège du 31 janvier 2017 (82.1) a déduit de cette définition qui impose :
  - Une pluralité de conduites : des comportements répétés ou récurrents sont requis;
  - Ces conduites doivent former un ensemble abusif : plusieurs comportements, qui pris individuellement ne sont pas abusifs, peuvent être pris en compte si leur ensemble démontre un caractère abusif ; le caractère abusif doit apparaître de manière objective ; l'exercice normal de l'autorité patronale, composante du contrat de travail, ne peut être constitutif de harcèlement ;
  - Des conduites se produisant pendant un certain temps ;
  - Des conduites intentionnelles ou non : elles ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique, de mettre en péril l'emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; le caractère non intentionnel pouvant entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif des conduites envisagées ;
  - Des conduites se manifestant par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux;
  - Des conduites ayant eu lieu lors de l'exécution du travail. (401)
  
- Plusieurs éléments de cette définition méritent d'être commentés :
  - Le harcèlement moral est un processus qui s'étale dans le temps : il s'agit de plusieurs conduites qui se produisent pendant un certain temps.
  - Jusqu'au 31 août 2014, la loi requérait que chaque conduite prise en considération soit abusive. Depuis le 1er septembre 2014, les conduites incriminées doivent former un ensemble abusif. Le caractère abusif requis par la loi permet de distinguer le harcèlement moral de l'exercice non abusif du pouvoir hiérarchique de l'employeur, qui comporte le droit de surveiller et de contrôler l'exécution du travail, de donner des instructions pour l'exécution des tâches, même si elles ont pour effet d'augmenter les contraintes propres au travail, et de rappeler le travailleur à l'ordre si nécessaire.
  - Les conduites peuvent être intentionnelles ou non. L'usage des termes « ayant pour objet ou pour effet » indique qu'il n'est pas requis, pour qu'une conduite soit qualifiée d'abusives ou soit retenue dans l'ensemble de conduites constitutives de harcèlement moral, qu'elle soit intentionnelle ou destinée à nuire. Il suffit que la conduite fasse partie de l'ensemble abusif qui produit les effets visés par la loi pour qu'elle puisse être reprochée.
  - Les conduites peuvent être liées à un facteur de discrimination. Cette précision fait écho à l'article 6 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui exclut l'application de cette loi en cas de harcèlement moral dans les relations de travail. En cas de harcèlement moral lié à

un facteur de discrimination, la victime ne peut avoir recours qu'aux dispositions relatives au harcèlement moral contenues dans la loi du 4 août 1996, et non aux dispositions relatives à la discrimination. (418)

- A l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité. Selon M.-F. Hirigoyen, « dans le harcèlement moral, il ne s'agit plus d'une relation symétrique comme dans le conflit, mais d'une relation dominant-dominé, ou celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité. Quand cela se passe dans le cadre d'une relation de subordination, c'est un abus de pouvoir hiérarchique, et l'autorité légitime sur un subordonné devient une domination sur une personne » (S. Billy, P. Brasseur et J.-P. Cordier, (« La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », Etudes pratiques de droit social, 2016, p. 149). (424)
- Le harcèlement moral suppose des conduites qui peuvent être objectivées et constituer un abus. Le harcèlement moral implique donc des comportements récurrents formant un ensemble abusif. Celui-ci « doit cependant apparaître objectivement, de sorte que l'expérience vécue du travailleur n'est pas déterminante. Le harcèlement repose sur le déséquilibre des parties, le caractère unilatéral des comportements, qui occasionnent des dommages à la personne qui en est l'objet. A cet égard, il convient de rappeler que l'exercice de l'autorité par l'employeur ou ses préposés, n'est pas en soit abusif ; il constitue même l'essence du contrat de travail. La jurisprudence est ainsi unanime pour affirmer que l'exercice normal de l'autorité par l'employeur (ou ses délégués) ne constitue pas du harcèlement. Le fait qu'elle soit mal ressentie ou ne s'inscrive pas dans le cadre des attentes personnelles du travailleur n'y change rien. De même, l'emprise sur un travailleur, qui évoque «la domination morale, intellectuelle, affective et physique », ne constitue pas, en soi, du harcèlement tant qu'elle n'est pas instrumentalisée. A l'inverse, sont abusives les pratiques d'organisations qui légitiment des comportements violents par des normes et des valeurs organisationnelles ». (S. Billy, P. Brasseur et J-Ph. Cordier, La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 53, §44 et 45.). (434 - 359)
- Les comportements reprochés peuvent être similaires ou différents. Mais «il faut toutefois qu'il s'agisse de faits présentant un certain degré de cohérence ». Ils doivent se produire pendant un certain temps, laissé à l'appréciation du juge (S. Billy, P. Brasseur et J-Ph. Cordier, La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 60.). (447)

- Les éléments constitutifs du harcèlement moral sont donc les suivants :
  - Il faut un ensemble de plusieurs conduites.  
Comme l'a très justement souligné la cour de travail de Bruxelles, dans un arrêt du 9 novembre 2023 : « La loi ne requiert plus, comme précédemment, que chaque conduite prise en considération soit abusive. Selon les travaux préparatoires de la loi du 28 février 2014, « 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 ».
  
  - Il est néanmoins toujours requis que l'ensemble des conduites présente un caractère abusif. Ce critère permet de distinguer le harcèlement moral de l'exercice non abusif du pouvoir hiérarchique de l'employeur, qui comporte le droit de surveiller et de contrôler l'exécution du travail, de donner des instructions pour l'exécution des tâches, même si elles ont pour effet d'augmenter les contraintes propres au travail, et de rappeler le travailleur à l'ordre si nécessaire » (CT Bruxelles, 9 novembre 2023, R.G. n°2021/AB/522, inédit, le tribunal souligne).ces conduites doivent être récurrentes (J.-Ph. Cordier et P. Brasseur, Le bien être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits..., études pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2009, p.118 ; CT Anvers, 21 décembre 2005, Chron.D.S., 2008, p. 732) et leur ensemble doit présenter un caractère abusif/fautif. C'est ainsi que ne constituent pas du harcèlement l'exercice de l'autorité par l'employeur, un manque de pédagogie, des problèmes de communication, l'évaluation négative d'un travailleur, le vécu du travailleur.
  
  - Les conduites doivent se produire pendant un certain temps.
  
  - Les conduites doivent se produire pendant l'exécution du travail.
  
  - Les conduites doivent avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur.
  
  - Les conduites doivent se manifester par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, ou des écrits unilatéraux. (452)

### 1.1.2. Caractère abusif

- L'exercice d'un droit peut être fautif et constituer une conduite abusive lorsque son auteur use de son droit d'une manière qui excède l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente. (146)
- La référence au comportement abusif est celle de la théorie de l'abus de droit. Par conséquent, la faute la plus légère est visée. Le comportement a un caractère abusif dès qu'il porte atteinte au droit d'autrui, à une règle de droit, au devoir général de prudence et de précaution, ... (M. Jourdan, « Harcèlement, violence au travail et risque professionnel », in La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Deux années d'application, Kluwer, 2005, p. 247). (185)

#### (1) Exercice de l'autorité

Après des considérations d'ordre général sur l'exercice de l'autorité, cette rubrique passe en revue différents thèmes relevant de l'autorité, tels que la modification des tâches, l'évaluation des prestations, les mesures de contrôle, les avertissements, ... et les analyse sous le prisme de l'abus.

#### (a) Généralités

- La violence morale sur les lieux du travail ou le harcèlement moral s'apprécie en tenant compte d'un ensemble de faits qui peuvent s'étaler sur plusieurs mois ou années et qui conduisent à constater que l'autorité patronale - laquelle suppose des prises de décision qui peuvent ne pas satisfaire le travailleur - n'est pas exercée sans dégrader, humilier ou offenser celui qui doit accepter cette autorité. (27)
- La référence au comportement abusif est celle de la théorie de l'abus de droit. (« Clés pour... la prévention de la charge psychosociale au travail : stress, violences, harcèlement moral et sexuel », disponible sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, [www.emploi.be](http://www.emploi.be)). Par conséquent, la faute la plus légère est visée. Le comportement a un caractère abusif dès qu'il porte atteinte au droit d'autrui, à une règle de droit, au devoir général de prudence et de précaution... (M. Jourdan, « Harcèlement, violence au travail et risque professionnel », in La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Deux années d'application, Kluwer, 2005, p. 247). (80)
- Il est néanmoins toujours requis que l'ensemble des conduites présente un caractère abusif. Ce critère permet de distinguer le harcèlement moral de l'exercice non abusif du pouvoir hiérarchique de l'employeur, qui comporte le droit de surveiller et de contrôler l'exécution du travail, de donner des instructions pour l'exécution des tâches, même si elles ont pour effet d'augmenter les contraintes propres au travail, et de rappeler le travailleur à l'ordre si nécessaire (CT Bruxelles, 2<sup>e</sup> ch., 28.6.2016, R.G. n° 2016/AB/343, JTT, 2016, p.371). Autrement dit encore, la notion de harcèlement moral ne comprend pas les comportements qui se situent dans l'exercice normal de l'autorité par

l'employeur ou ses délégués, même si le travailleur dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations (CT Bruxelles, 16.10.2003, Chr. D. S., 2005, p. 440 ; CT Bruxelles, 5.2.2004, juridat). (88 - 129 - 152 - 200 - 221 - 223 - 323 - 329 - 355 - 361.1 - 363.1 - 424)

- Il faut que l'exercice de l'autorité soit abusif. Est abusif le comportement qui s'écarte de celui qu'aurait eu l'homme normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances. (100 - 361.1)
- Het geven van instructies, het toebedelen van taken, het houden van functioneringsgesprekken en negatieve evaluatie zijn slechts objectief onregelmatig wanneer zij niet in overeenstemming zijn met geldende expliciete of impliciete normen en gedragsregels.

Gedragingen die zich situeren binnen de normale gezagsuitoefening vallen bijgevolg niet onder de noemer pestgedrag, ook niet wanneer zij door de betrokken werknemer subjectief als kwetsend, beledigend of vernederend worden ervaren (Arbh. Brussel, 5 december 2014, J.T.T. 2015,138; Arbh. Brussel 3 december 2008, J.T.T. 2009, 36). De uitoefening van het hiërarchisch gezag door de uitvoering van rechtmatige beleidslijnen, die niet stroken met het persoonlijk verwachtingspatroon van de betrokken werknemer, kan evenmin als pestgedrag worden beschouwd. (126 - 301)

- La jurisprudence considère que l'exercice d'une autorité rigide ou maladroite n'est pas constitutif de harcèlement moral. La cour du travail d'Anvers notamment, a jugé que diriger son personnel de manière autoritaire, ne pas laisser de place à la concertation et à la participation, et ne tolérer aucune critique ne constituent pas en soi du harcèlement. (143)
- Wederzijds wantrouwen en onenigheid over de invulling van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, evenals beperkingen op een computer (voor gemeenschappelijk gebruik) vallen binnen de normale grenzen van het werkgeversgezag. Deze gedragingen kunnen niet worden aangezien als pesterijen wanneer de werknemer in staat blijft zijn werk uit te voeren. De camerabewaking in de shop, waarbij ook het secretariaat zichtbaar zou zijn, heeft een duidelijke finaliteit (diefstal tegengaan) en viseert geenszins de eisende partij zodat er geen sprake is van pesterijen, ook al zou het arbeidsreglement pas nadien zijn aangepast. (168.1)
- Le tribunal rappelle un arrêt de la cour du travail de Liège (C. trav. Liège, 03/05/2011, J.L.M.B., 2013/1, p. 104-112), qui relève que : La définition donnée au harcèlement implique, contrairement à la violence, que les conduites reprochées soient abusives et répétées. Cette définition permet d'éviter l'amalgame. Elle permet de distinguer les directives et les instructions de l'employeur qui forment la substance de l'engagement du travailleur de celles qui ne le sont pas et sortent de ce cadre. Ainsi, il n'est pas abusif de la part de l'employeur ou de ses mandataires d'exiger de son personnel qu'il accomplisse les tâches qui lui sont dévolues en raison de son engagement. (233.1)



- Een normale gezagsuitoefening door de werkgever kan niet gelijkgesteld worden met pesten evenmin als communicatie- of relatieproblemen tussen werkgever en werknemer.

Verschillende visies, waarbij beide personen uitgaan van hun eigen gelijk, en botsende persoonlijkheden kunnen niet gelijkgesteld worden met pesterijen, waarbij de werknemer dient te aanvaarden, wat hij blijkbaar niet kon, dat hij in hiërarchisch verband werkte, waarbij de leidinggevende het laatste woord heeft. (289)

- Aucun élément du dossier ne démontre que le caractère de la demanderesse puisse être mis en cause d'autant qu'il lui a été demandé et c'est normal, dès son engagement, de faire preuve d'autorité (voir questions posées lors des entretiens préalables à sa nomination). (360)
- Il est toujours requis que l'ensemble des conduites présente un caractère abusif. La notion d'abus est liée à celle de faute. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale rappelle que pour déterminer l'existence de l'abus, "il faut déterminer l'usage normal du droit d'agir c'est-à-dire se demander comment l'homme prudent et diligent aurait agi dans les mêmes circonstances et analyser dans quelle mesure ce comportement a été outrepassé. Le fait que la personne qui s'estime victime vive le comportement comme abusif n'entraîne pas automatiquement qu'il le soit". (Clés pour la prévention de la charge psychosociale au travail : stress, violences, harcèlement moral ou sexuel, S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale). Ce critère d'abus permet de distinguer le harcèlement moral de l'exercice non abusif du pouvoir hiérarchique de l'employeur, qui comporte le droit de surveiller et de contrôler l'exécution du travail, de donner des instructions pour l'exécution des tâches, même si elles ont pour effet d'augmenter les contraintes propres au travail, et de rappeler le travailleur à l'ordre si nécessaire. (C. Trav. Bruxelles, 16 novembre 2020, RG n° 2018/AB/640, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)). (363.1 - 448)
- Un tribunal cite la doctrine selon laquelle « Le harcèlement moral implique donc des comportements récurrents formant un ensemble abusif. Celui-ci « doit cependant apparaître objectivement, de sorte que l'expérience vécue du travailleur n'est pas déterminante. Le harcèlement repose sur le déséquilibre des parties, le caractère unilatéral des comportements, qui occasionnent des dommages de la personne qui en est l'objet. A cet égard, il convient de rappeler que l'exercice de l'autorité par l'employeur ou ses préposés, n'est pas en soit abusif ; il constitue même l'essence du contrat de travail. La jurisprudence est ainsi unanime pour confirmer que l'exercice normal de l'autorité par l'employeur (ou ses délégués) ne constitue pas du harcèlement. Le fait qu'elle soit mal ressentie ou ne s'inscrive pas dans le cadre des attentes personnelles du travailleur n'y change rien. De même, l'emprise sur un travailleur, qui évoque à la domination morale, intellectuelle, affective et physique », ne constitue pas, en soi, du harcèlement tant qu'elle n'est pas instrumentalisée. A l'inverse, sont abusives les pratiques d'organisations qui légitiment des comportements violents par des normes et des valeurs organisationnelles ». (S. Billy, P. Brasseur et J-Ph. Cordier, La prévention des risques psychosociaux ou travail depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 53, §44 et 45 et p.55-57). (432 - 447)

## (b) Modifications de tâches

- La travailleuse soutient qu'elle prouve l'existence de faits laissant présumer un harcèlement, à savoir principalement le fait que son travail a été vidé de son contenu et confié à d'autres travailleurs. De son côté, l'employeur se défend, en substance, que les comportements épinglés par la travailleuse dans sa plainte pour harcèlement ne constituent que la manifestation de l'autorité patronale de l'employeur ou résultent des conséquences de la réorganisation des tâches au sein de l'A.S.B.L.

Selon le tribunal les faits que la travailleuse épingle, somme toute peu nombreux et étalés dans le temps, se réfèrent à l'exercice normal de l'autorité patronale de l'employeur (contrôle des présences, ...) ou sont liés à des changements organisationnels au sein de l'A.S.B.L. Peut-être étaient-ils aussi liés à certaines décisions de gestion ayant pu être occasionnellement hésitantes (calcul du nombre d'éco-chèques, ...), sans qu'il ne faille nécessairement y voir une intention malveillante. La travailleuse a sans doute, subjectivement, pu mal ressentir certaines des mesures adoptées au sein de l'A.S.B.L., de surcroît dans un contexte de relation conflictuelle avec le directeur, sans toutefois qu'il n'y ait eu de conduites abusives de la part de ce dernier ni des membres du conseil d'administration à son égard. Les changements organisationnels relèvent du pouvoir de gestion de l'employeur et il n'apparaît pas qu'ils étaient injustifiés ou dirigés intentionnellement contre la travailleuse. Cette dernière a difficilement accepté ces changements, lesquels impliquaient que les animateurs se chargent eux-mêmes d'aspects administratifs dont elle s'occupait précédemment. Elle souhaitait, quant à elle, poursuivre ses tâches de secrétariat, comme elle l'indiquait dans son e-mail en réponse à sa proposition de réorientation vers l'animation. (69)

- Voor deze rechtbank komt het voor dat op de wijze waarop eiseres haar vordering instelde zij geen aanspraak kan maken op enige bescherming uit de welzijnswet omdat er vooreerst op intern vlak geen enkele informele noch formele procedure werd opgestart, en omdat de aangeklaagde wijziging van functie als beslissing die door de werkgever werd genomen mogelijk op contractueel vlak te kort schoot maar in geen geval beantwoordt aan hogervermelde definitie van wat een pestgedrag inhoudt. (74)
- Het opleggen van een andere ambtsopdracht behoort tot de discretionaire bevoegdheid van een werkgever, die bovendien éézijdig kan worden gewijzigd rekening houdend met de noodwendigheden van de dienst. Door de werknemer wordt niet aangetoond dat de grenzen van de normale gezagsuitoefening niet werden gerespecteerd. Het toebedeeld krijgen van een gewijzigde opdracht is eigen aan een statutaire tewerkstelling, en de graad van ambassaderaad in het bijzonder. Evenmin is aangetoond dat de gewijzigde ambtsopdracht aanleiding gaf tot het creëren van een bedriegende, vijandige, beledigende en vernederende of kwetsende omgeving. (227)
- Naar het oordeel van het arbeidshof heeft de werkgever correct gehandeld door de werknemer meteen aangepast werk te geven in afwachting van een onderzoek door de arbeidsgeneesheer. Dat de arbeidsgeneesheer van oordeel was dat de werknemer zijn functie onveranderd kon blijven uitoefenen kan de werkgever niet aangerekend worden, net zomin als het

feit dat hij de werknemer conform dit advies verder heeft tewerkgesteld als veiligheidsmedewerker.

Anders dan de werknemer voorhoudt is het arbeidshof van oordeel dat de werkgever vervolgens via overplaatsingen het nodige heeft gedaan om correct uitvoering te geven aan de maatregelen die hem werden opgelegd door de arbeidsrechtbank en daar ook in geslaagd is.

Het kan niet aan de werkgever verweten worden dat hij van oordeel is dat de veiligheidsmedewerkers moeten kunnen worden ingeschakeld in de lokalen waar roken toegelaten is en dat de functie van portier moet kunnen worden ingevuld met een beurtrol, zodat medewerkers die omwille van fysieke of psychische problemen tijdelijk niet met asielzoekers of rokers in aanraking mogen komen, die post kunnen waarnemen. Dit is naar het oordeel van het arbeidshof een valabele beleidskeuze. (310)

- L'employeur a imposé et ce, sans aucune concertation :
  - De nouvelles conditions de travail qui modifiaient de manière importante le contenu de la fonction d'aide-soignante.  
En effet, d'un service actif d'aide-soignante en maison de repos et de soins intégré dans une équipe d'aide et de soins, la travailleuse est affectée à une permanence passive dans une résidence-services qui par définition ne s'adresse pas aux mêmes résidents. L'employeur ne conteste pas qu'aucune aide pour les soins infirmiers indépendants n'a été sollicitée auprès de la travailleuse.
  - Un nouveau lieu de travail. Sur le même site, la travailleuse n'est plus affectée à la maison de repos mais à la résidence-services.
  - Un nouvel horaire. La travailleuse passe d'un horaire variable essentiellement de nuit à un horaire fixe étant une des pauses du matin.

Si la décision de création de ce poste de permanence relève bien du pouvoir de gestion de l'employeur, les circonstances de fait dans lesquelles cette décision a été mise en œuvre révèlent un comportement abusif à l'encontre de la travailleuse tant dans la modification unilatérale des conditions de travail à l'origine de la demande d'intervention, situation que la travailleuse a toujours dénoncée, que dans son maintien tout aussi unilatéral. En l'espèce, la permanence n'a suscité aucun intérêt pendant 7 mois alors que le défaut d'intérêt était connu de l'employeur. L'employeur a laissé perdurer cette situation durant plusieurs mois sans répondre aux demandes formulées clairement par la travailleuse de la réintégrer dans son poste antérieur ou de donner un contenu concret à sa fonction. Après trois mois de mise en œuvre, sans faire état d'une évaluation pourtant initialement prévue après quelques semaines et sans autre justification, l'employeur précise expressément maintenir le poste et sa position sans aucune remise en question. Ces faits (abstention d'agir, écrit de confirmation explicite du maintien de la situation, refus de concertation et de remise en cause nonobstant l'évidence de la problématique de la vacuité de la permanence) présument bien d'une situation de harcèlement. (322)

### (c) Evaluation

- De manier waarop de laatste evaluatie van de werknemer gebeurde, is volgens de rechtbank niet in overeenstemming met de geldende gedragsregels en gaat de grenzen te buiten van een normale uitoefening van het gezagsrecht.

De rechtbank stelt vast dat de secretaris-generaal handgeschreven een aantal regels toevoegde aan een getypt, grotendeels zeer positief en gebalanceerd evaluatiedocument dat reeds opgesteld was door de eerste evaluator. Zij signaleerde evenwel ook dat de werknemer niet flexibel genoeg was. Als de secretaris-generaal het eens was met dit reeds gesignaleerde aandachtspunt, dan is het onbegrijpelijk waarom zij dit punt (en dit punt alleen) nogmaals moest toevoegen aan het evaluatieverslag, zonder een verbinding te maken met de rest van het verslag. Hierdoor deed de secretaris-generaal de nuance, die elke evaluatie zou moeten kenmerken, teniet.

De rechtbank vindt het zeer begrijpelijk dat de secretaris-generaal als leidend ambtenaar geen tijd kon vrijmaken om de evaluatie te bespreken van ieder van de meer dan 300 personeelsleden die onder haar gezag stonden. Als men evenwel een taak op zich neemt als evaluator, dan moet men deze evaluatie op een correcte wijze afhandelen. Als dat niet mogelijk was, dan had de secretaris-generaal de werknemer in het geheel niet moeten evalueren. Dat zij enerzijds toch de tijd vond om de werknemer negatief te evalueren, maar anderzijds geen tijd kon of wou vrijmaken om haar evaluatie op enig moment met hem te bespreken is onbetamelijk. (213)

- De evaluaties waarbij de werknemer de eindbeoordeling 'te verbeteren' kreeg wegens het niet behalen van de doelstellingen, zijn een loutere uitdrukking van de uitoefening van het werkgeversgezag. Uit de voorgelegde evaluaties komt enkel naar voor dat de werknemer niet naar algehele tevredenheid functioneerde, en dat er een moeilijke verstandhouding was tussen de werknemer en de andere leden van de dienst, waarbij meermaals werd geprobeerd om de werknemer optimaal te integreren, rekening houdend met het gegeven dat de werknemer op het ogenblik van de evaluaties niet ver van zijn pensioen was verwijderd. Uit de evaluaties blijkt geen pestgedrag. Meer in het bijzonder blijkt uit de evaluaties allerm minst dat de werknemer in zijn fysieke en psychische integriteit en waardigheid werd aangetast. (227)
- Het gegeven dat de hiërarchische meerdere kritische bemerkingen had tijdens de 360° evaluatie betreft louter de uitoefening van het hiërarchisch gezag. Een 360° evaluatie is immers net een platform om eerlijke feedback te geven. Het gegeven dat de door de hiërarchische meerdere gegeven scores afwijkend waren van de anderen, doet geen vermoeden van pesterijen ontstaan. De hiërarchische meerdere was de enige leidinggevende en zijn beoordeling gebeurt dan ook vanuit een ander perspectief dan de overige respondenten. De hiërarchische meerdere heeft overigens zowel hoge als lage scores gegeven, zelfs bij stellingen waar de andere respondenten lage scores hebben gegeven. (282)

- La cour relève que le système d'évaluation est général à l'ensemble des agents de l'institution et non spécifique à la seule évaluation du travailleur. La cour ne peut considérer que la procédure d'évaluation interne à l'institution est irrégulière et/ou a été mise en place pour nuire au travailleur. (308)
- Pour exercer la fonction de chef de brigade-adjoint dans une zone de police, la travailleuse devait passer des examens permettant d'être promue inspecteur principal et devait être évaluée par son supérieur hiérarchique (personne mise en cause pour des faits de harcèlement moral au travail) exerçant la fonction de chef de brigade depuis peu. Il n'était pas convaincu qu'elle était déjà prête et le lui a signalé, ce qui ne constitue pas un fait permettant de présumer du harcèlement moral, quand bien-même la travailleuse avait eu une évaluation positive précédemment. Un nouveau supérieur hiérarchique a encore le droit d'apprécier les compétences de son subordonné et de lui faire des remarques. Il n'est pas démontré qu'il a eu un comportement abusif en la matière. (361.1)
- L'évaluation des travailleurs ne peut pas non plus être considérée en tant que telle comme un comportement abusif. Elle fait partie de l'exercice de l'autorité de l'employeur. Celui-ci ferait un usage abusif de cet instrument si par exemple il fondait son évaluation sur des données qui ne correspondent pas à la réalité ou s'il formulait des critiques non fondées et arbitraires sur la personne du travailleur. Le fait que le travailleur soit évalué négativement ne fournit pas en soi un indice de harcèlement. Le fait de formuler des griefs à l'encontre d'un travailleur ou encore de lui adresser des lettres d'avertissement ne constitue pas du harcèlement moral tant que l'employeur n'abuse pas de son pouvoir disciplinaire et que les mesures adoptées sont proportionnelles au comportement reproché. (363.1)
- De beoordeling van de professionele kwaliteiten van de werknemer behoort tot de normale uitoefening van het werkgeversgezag. De omstandigheid dat een werknemer negatief geëvalueerd wordt, kan op zichzelf geen aanwijzing opleveren van onrechtmatig pestgedrag. (386 - 442 - 443)

#### (d) Mesures de contrôle – avertissements – sanctions disciplinaires

- Un employeur a le droit d'adresser des avertissements sans qu'il puisse lui être reproché un comportement harcelant. Il en va autrement si ces avertissements sont une réaction à des revendications légitimes d'un travailleur et viennent à reprocher des faits jusque-là admis. (111)
- Er kan de werkgever een ernstige tekortkoming worden verweten door de onrechtmatige controle van het internetgebruik, maar dit betekent nog niet dat dit kaderde in een feitengeheel van pesterijen. (126)
- Il ressort des avertissements qui lui ont été adressés, que différentes plaintes ont été émises par d'autres collaborateurs quant au comportement du travailleur. C'est ainsi, après avoir été informé par d'autres travailleurs d'un comportement problématique du travailleur, que la directrice organise trois entretiens avec lui. Il ne peut être reproché à

une directrice d'avoir pris au sérieux les faits rapportés par des collègues du travailleur, d'avoir voulu vérifier le bien-fondé de ces accusations et d'avoir tout mis en œuvre pour mettre un terme à ce comportement. L'employeur renverse la présomption de harcèlement moral en démontrant que son comportement résulte de l'exercice normal de l'autorité patronale de l'employeur et n'est pas abusif. (136)

- De werkneemster mocht het dan oneens zijn met deze opmerkingen, zoals zij o.a. te kennen heeft gegeven in haar repliek, maar dit neemt niet weg dat de werkgever van oordeel mocht zijn dat de attitude van de werkneemster niet voldeed aan haar verwachtingen, en hiervoor een waarschuwing mocht geven en finaal zelfs de arbeidsovereenkomst mocht stopzetten. Daarmee oefende zij louter haar werkgeversgezag uit, en haar recht als contractpartij bij een arbeidsovereenkomst om een einde te maken aan de arbeidsrelatie. (142)
- Wat betreft het leiding geven moet opgemerkt worden dat volgens vaststaande rechtspraak en rechtsleer de gezagsuitoefening en de uitoefening van de disciplinaire macht op zich geen pesten kan uitmaken, zelfs als dit door de werknemer ervaren wordt als kwetsend (M. Davagle, « L'exercice normal de l'autorité et le harcèlement », Asbl Info, 2011 nr. 16, 7; Arbh. Antwerpen 21 december 2005, Soc. Kron. 2008, 732 met noot P. Brasseur). Ook al dient de gezagsuitoefening op een normale wijze te gebeuren, zoals van een goed bestuur mag worden verwacht, toch kan de rechter niet bij wijze van individuele maatregel de uitoefening van enige vorm van zeggenschap of hiërarchisch gezag verbieden, zoals werknemer vordert. De eerste rechter benadrukte dit terecht. (166)
- De arbeidsrechtbank beschouwt het opleggen van de bewuste maatregelen via de "afsprakennota" en het vasthouden aan deze maatregelen als een vorm van creatie van een voor de verzoeker vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving. Het komt tot hetzelfde besluit met betrekking tot de onjuiste en onafdoende communicatie. (202)
- Het grote aantal waarschuwingen die de werknemer in de loop van de jaren heeft gekregen, de twee vroegtijdige terugroepingen van de werknemer uit het buitenland naar het hoofdbestuur, het gevoerde tuchtonderzoek en hieraan gekoppeld de tuchtstraf van terechtwijzing, het verzoek betreffende de overplaatsing van de werknemer wegens het negeren van richtlijnen, de nota waarin de werknemer werd verzocht om de reglementaire voorschriften na te leven, en de vermaning omdat de werknemer zich wou profileren in het debat binnen de Raad van Europa over de bescherming van klokkenluiders, tonen op overtuigende wijze aan dat de samenwerking met de werknemer moeizaam verliep. Zoals de werkgever terecht opmerkt, kunnen de positieve evaluaties in de beginperiode van de tewerkstelling van de werknemer de gebeurde incidenten niet neutraliseren. De werknemer had duidelijk moeite met zijn plaats binnen de hiërarchische structuur. Er wordt onvoldoende aangetoond dat de werkgever bij de uitoefening van haar werkgeversgezag de grenzen van de goede trouw heeft overschreven of van haar doel heeft aangewend. (227)

- L'exercice de l'autorité et du pouvoir disciplinaire n'est pas en soi constitutif de harcèlement même si le travailleur concerné le ressent de manière blessante, insultante ou humiliante. Il faut que l'exercice soit abusif (C. trav. Bruxelles (4e ch.), 14 juillet 2009, R.G. n°49.625 et C. trav. Bruxelles, 16 octobre 2003, C.D.S., 2005, p. 439) (C. trav. Liège, div. Namur, 10 février 2015, RG n° 2013/AN/34 et 2013/AN/40, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be) ; C. trav. Liège, div. Namur, 3 mai 2011, RG n°2010/AN/89, [juportal.be](http://juportal.be)). (233.1 - 363.1)
- Het corrigeren en terechtwijzen betreffende het juist verantwoord van kosten, is louter een uitoefening van het hiërarchisch gezag. De rechtbank stelt vast dat dit steeds op correcte wijze gebeurde en het wordt niet bewezen dat de hiërarchische meerdere hiervoor met het ontslag op staande voet heeft gedreigd. (282)
- De werknemer verwijt zijn werkgever ten onrechte dat zijn arbeidsongeschiktheid werd gecontroleerd door een controlearts. Nochtans is een dergelijke procedure perfect rechtsgeldig en uit niets blijkt dat de werkgever zijn recht om de afwezigheid van de werknemer te laten controleren op een ongebruikelijke of abnormale wijze zou hebben uitgeoefend. (310)
- Il a été demandé au travailleur de fournir des explications sur ses actions et initiatives afin de déterminer comment il remplissait ses journées de travail. Les réponses n'ayant pas été considérées comme satisfaisantes par ses supérieurs hiérarchiques, une réunion hebdomadaire a été mise en place pour faire le point sur l'avancement des dossiers en cours et discuter des obstacles éventuels. Le travailleur a contesté ces demandes d'explications par l'intermédiaire de son avocat, en tentant de soutenir qu'il était toujours coordinateur, que ses rôles et actions n'avaient pas été définis de manière claire et qu'il était victime d'un acharnement à son égard.

Le tribunal constate toutefois que les tâches demandées au travailleur ont été clairement définies et que sa hiérarchie était à sa disposition pour lui fournir une assistance pour les éléments qui ne seraient pas clairs. Le simple fait de demander au travailleur de justifier son temps de travail constitue l'exercice normal de l'autorité et n'est nullement abusif.

L'ensemble des notes temporaires adressées au travailleur ne constituent que l'exercice normal de l'autorité par l'employeur. Pour chacune de ces notes, la procédure a été respectée. (329)

- La cour décide que l'envoi de deux mails isolés, sur une courte période (9 jours), ne constitue pas un commencement de preuve d'un harcèlement. En outre, le fait de faire remarquer à un travailleur ses erreurs et de le recadrer pour qu'il s'améliore constitue l'expression du pouvoir hiérarchique et ne peut pas être assimilé à du harcèlement moral, et ce même si les termes utilisés dans ces mails peuvent être ressentis comme « durs ». Le travailleur ne prouve pas que ses supérieurs hiérarchiques, en pointant ce qui doit être amélioré et en vérifiant la manière dont le travailleur assure l'exécution du travail confié et les échéances à respecter pour l'obtention des subsides, ont exercé sur lui une pression morale dépassant la limite admise dans le chef de l'autorité hiérarchique. (357.01)

- Uit het adviesverslag kan worden opgemaakt dat de reden van de werknemer tot het indienen van een formeel verzoek tot psychosociale interventie de toename was van opeenvolgende sancties. Het uitoefenen van gezag en het opleggen van disciplinaire sancties vormen geen pesterijen te meer daar blijkt dat deze terechtwijzingen en sancties gerechtvaardigd waren. (371)

#### (e) Egalité de traitement

- La travailleuse invoque la demande qui lui a été faite après plus de deux mois d'absence, de restituer son véhicule de société et sa carte SIM, et soutient que celle-ci constitue une preuve du harcèlement dont elle était victime. La cour constate que non seulement l'employeur a agi conformément au « Règlement d'utilisation de moyens mis à disposition du personnel » dont la travailleuse avait parfaitement connaissance, mais surtout a précisé dans le premier courrier adressé à celle-ci que « cette mesure n'est motivée que par des aspects légaux, votre incapacité actuelle répondant aux critères de suspension temporaire de votre contrat de travail », rencontrant par ailleurs favorablement la demande de la travailleuse de pouvoir proroger le délai de restitution initialement prévu, aux termes d'un second courrier dans lequel elle lui précise que cette demande de restitution du véhicule de société et de la carte SIM « n'est en rien dictée par des considérations personnelles à votre égard » mais « par le souci d'un traitement égalitaire entre tous les travailleurs », précision que l'employeur n'était pas tenu d'apporter s'il avait eu quel qu'intention malveillante à l'égard de la travailleuse. (181)

#### (f) Organisation du travail

- Le conseiller en prévention a constaté que la charge de travail devait être mieux répartie et que, notamment, les activités devaient être « équilibrées » en fonction des subsides et donc des engagements. Cette remarque est symptomatique d'une organisation qui ignore la gestion des objectifs intégrant les capacités dont elle dispose, en d'autres mots, l'entreprise organise des activités sans se préoccuper des moyens à mettre en œuvre. La plupart des attestations figurant au dossier de la travailleuse parle de nombreuses heures de travail d'affilée. Ce grief est établi. [pour une description des faits qui sont reconnus comme harcèlement moral, voir partie I, sous-section 1.1.8. Cas reconnus par les juridictions] (206)

#### (g) Autres

- Feiten zoals organisatorische problemen, een sterk veranderende werkomgeving of de vaststelling van een groot personeelsverloop zijn op zich geen "onrechtmatige" gedragingen die constitutief kunnen zijn voor "pesterijen op het werk" zoals deze werden gedefinieerd in de Welzijnswet tot en met 1 september 2014.

Iedere werkgever heeft het recht om het organisatorische kader te wijzigen waarbinnen de arbeidsovereenkomst wordt uitgevoerd, mits hij hierbij geen dwingende bepalingen schendt of rechtsmisbruik pleegt. Ook het toebedelen van andere administratieve taken die mogelijk complexer zijn dan diegene die voorheen werden uitgeoefend kunnen op



zich niet als pesterijen worden beschouwd. Dit vloeit immers voort uit de normale gezagsuitoefening van de werkgever. (127)

- Het louter verschillen van mening over een bepaald onderwerp, het vragen van uitleg door een overste of het uiten van kritiek door een overste, kan niet aanzien worden als pesterijen of geweld. (141)
- À l'estime du tribunal, il n'est pas anormal que dans une relation hiérarchique, le supérieur nourrisse une opinion sur la compétence de son subordonné. Il n'y a rien de déplacé non plus à ce que ce supérieur en parle ouvertement et sans détour avec le subordonné, pourvu que l'échange reste constructif, en vue de susciter le mieux, en veillant à rester courtois et professionnel et en évitant toute parole dénigrante ou humiliante. (200)
- Lors de l'entretien l'employeur a simplement tenté de faire comprendre que s'isoler en petit groupe, en rigolant et en n'accueillant pas les nouvelles travailleuses pouvait créer une mauvaise ambiance de travail et impacter fortement les bonnes relations de travail. Il s'agit d'un comportement que devrait avoir tout employeur normalement prudent et raisonnable. De telles attentes d'un employeur sont légitimes et ne constituent pas un ensemble abusif de plusieurs conduites se produisant pendant un certain temps, ayant pour effet de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant ou hostile. (223)
- De werknemster besteedt in haar conclusies veel aandacht aan het feit dat haar aanstelling als tijdelijk docent niet werd hernieuwd en ziet hierin het sluitstuk en ultieme bewijs van een jarenlang complot, dat erop gericht was om haar buiten te werken, nadat zij bepaalde wantoestanden had aangeklaagd.

De universiteit heeft evenwel een reeds lang binnen de faculteit bestaande regel toegepast om geen deeltijdse docenten aan te stellen voor zogeheten keuze-opleidingsonderdelen.

Dat de aanstelling van de werknemer als deeltijds docente in deze opleidingsonderdelen niet werd hernieuwd is dan ook niet meer dan de consequente uitvoering van een bestaande regel. Dit heeft evident niets met pesten te maken. Een dergelijke beslissing behoort tot de beleidsvrijheid van de universiteit en men kan de universiteit niet verwijten dat zij een andere mening was toegedaan over het belang van deze opleiding. (301)

- De werknemer verwijt zijn werkgever ten onrechte dat zijn collega's op de hoogte werden gebracht van het feit dat hij niet in aanraking mocht komen met tabaksrook en dat overtreding van dit verbod aanleiding kon geven tot betaling van dwangsommen. Men kan deze communicatie moeilijk als een vorm van onrechtmatig handelen beschouwen en zeker niet als een indicatie van pestgedrag. Het arbeidshof is integendeel van oordeel dat de werkgever op die manier heeft getracht om de gezondheid van de werknemer maximaal te waarborgen en inbreuken door collega's op het rookverbod te vermijden. (310)

- Les actes de violence ou de harcèlement moral épinglés par la travailleuse étaient les suivants :
  - Le tract déposé dans la salle des professeurs par la délégation syndicale durant les élections sociales ;
  - Le communiqué syndical destiné aux membres du personnel des services généraux rédigé par la délégation syndicale ;
  - Le courriel adressé à la travailleuse.

Le tribunal estime que le directeur n'a pas dépassé les limites normales de son activité de délégué syndical. Les faits de violence et/ou de harcèlement moral ne sont absolument pas démontrés. En sa qualité de délégué syndical, il était parfaitement en droit de critiquer publiquement les décisions prises par le pouvoir organisateur en ce compris les décisions prises par la travailleuse. Les propos tenus par ce délégué syndical sont toujours restés raisonnables. Il n'y a jamais eu d'insultes ni d'agressions verbales. (312)

## (2) Vécu du travailleur - subjectivité

- La notion de harcèlement moral ne comprend pas les comportements qui se situent dans l'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués, même si le travailleur dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations. (CT Bruxelles, 16.10.2003, Chr. D. S., 2005, p. 440 ; CT Bruxelles, 5.2.2004, juridat). (88 - 100 - 212 - 219 - 222 - 223 - 224 - 225 - 323 - 327 - 355)
- Le vécu du travailleur n'implique pas en soi l'existence d'un harcèlement. La souffrance subjective du travailleur peut être réelle alors même qu'objectivement les éléments invoqués par le travailleur ne sont pas constitutifs de harcèlement. (72)
- Gedragingen die zich situeren binnen de normale gezagsuitoefening vallen niet onder de noemer pestgedrag, ook niet wanneer zij door de betrokken werknemer subjectief als kwetsend, beledigend of vernederend worden ervaren (Arbh. Brussel, 5 december 2014, J.T.T. 2015,138; Arbh. Brussel 3 december 2008, J.T.T. 2009, 36). (M. Davagle, "L'exercice normal de l'autorité et le harcèlement", *Asbl Info*, 2011 nr. 16,7 ; Arbh. Antwerpen 21 december 2005, *Soc. Kron.* 2008, 732 met noot P. Brasseur). (126 - 166)
- De uitoefening van het hiërarchisch gezag door de uitvoering van rechtmatige beleidslijnen, die niet stroken met het persoonlijk verwachtingspatroon van de betrokken werknemer, kan evenmin als pestgedrag worden beschouwd. (126)
- Enkel kennelijk onredelijke uitwassen kunnen worden beteugeld. De louter subjectieve inkleuringen van partijen zijn hierbij niet dienstig. (165)
- Le harcèlement au sens des dispositions légales implique que des comportements puissent être objectivés qui manifestent des conduites abusives (C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2012, J.T.T., 2013, p.97).

Le harcèlement ne se mesure pas au ressenti nécessairement subjectif de la personne qui se prétend victime de telles conduites mais en fonction de conduites pouvant être objectivées dans le temps et dans l'espace (Trib. trav. Bruxelles, 30 novembre.2004, J.T.T., 2005, p.200).

Dans une ordonnance du 17 avril 2014, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a jugé que, de manière subjective, le demandeur a pu ressentir les événements qu'il invoque comme des faits douloureux mais qu'à défaut d'objectivation, sa souffrance subjective ne lui ouvre pas la protection de la loi (Chron. D. S., 2017, p.75, confirmé, selon la note, par C. trav. Bruxelles, 2 avril 2015, R.G. n° 2014/CB/14). (219 - 222 - 223 - 224 - 225 - 327 - 355)

- La personnalité du travailleur a de toute évidence eu une influence prépondérante dans le ressenti qu'il a eu de l'autorité par ses supérieurs. On rappellera en effet à ce propos que la personne de confiance a précisé que le travailleur ne supportait pas la moindre contrariété, et perdait tout contrôle de lui-même lorsqu'il était contrarié. (143)
- Het arbeidshof acht het bestaan van pesterijen niet bewezen. Slechts een van de gedragingen waarvan het vaststaat dat ze plaatsvonden is bestaanbaar zijn met de definitie van pesterijen en derhalve is niet voldaan aan het vereiste herhaalde karakter. In dit kader wordt een van de gedragingen gekwalificeerd als het uithalen van grapjes. Het gebruik van ongepaste humor kan immers veeleer te maken hebben met de eigen subjectieve gevoeligheid van de persoon om bepaalde situaties als kwetsend te ervaren. Ook wordt gewezen op de eigen attitude van de aanklager.

Zo wordt het vermelden van zijn naam onder een poster van clini-clowns - de poster die overigens werd verwijderd door zijn diensthoofd - door zijn collega's onder de noemer van het uithalen van grapjes geplaatst. Het gebruik van ongepaste humor kan veeleer te maken hebben met een bepaalde subjectieve gevoeligheid van de werknemer om bepaalde situaties als vernederend, beledigend, kwetsend of bedreigend te gaan beleven. M.b.t het gebruik van de bijnaam "stinker" wijzen zijn collega's erop dat de werknemer zichzelf zo benoemde bij overmatig zweten in de zomer. Bovendien moeten deze door de werknemer aangehaalde voorvallen volgens zijn ex- collega's worden gekaderd in de eigen attitude die de heer ten aanzien van hen ten toon spreidde. (188)

- Le langage utilisé par le maître de stage n'est pas un langage policé et réservé, mais ne peut être assimilé à du harcèlement, même si le stagiaire dans sa subjectivité et sa propre sensibilité, peut avoir mal vécu les termes employés par le maître de stage. (221)
- L'exercice de l'autorité et du pouvoir disciplinaire n'est pas en soi constitutif de harcèlement même si le travailleur concerné le ressent de manière blessante, insultante ou humiliante. Il faut que l'exercice soit abusif (C. trav. Bruxelles (4e ch.), 14 juillet 2009, R.G. n°49.625 et C. trav. Bruxelles, 16 octobre 2003, C.D.S., 2005, p. 439) (C. trav. Liège, div. Namur, 10 février 2015, RG n° 2013/AN/34 et 2013/AN/40, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be) ; C. trav. Liège, div. Namur, 3 mai 2011, RG n°2010/AN/89, [juportal.be](http://juportal.be)). (233.1 - 363.1)

- Een subjectief gevoel van gepest te worden volstaat zeker niet. Pesterijen veronderstellen gedragingen die geobjectiveerd kunnen worden en een misbruik uitmaken. (289)
- Dat de werknemster in het kader van de selectie voor de aanstelling als docent haar collega moest laten voorgaan in de rangschikking heeft zij mogelijk als onrechtvaardig, kwetsend en denigrerend ervaren, maar hier vindt het arbeidshof geen bewijs van onrechtmatig handelen, a fortiori niet van pestgedrag begaan door geïntimeerden.

Hetzelfde geldt voor de door de werknemster ingeroepen beslissingen in het kader van de bevorderingsrondes waaraan zij heeft deelgenomen. Een bevordering mislopen of lager gerangschikt worden dan een andere kandidaat is uiteraard een onprettige ervaring.

Dit subjectieve gevoel van een afgewezen kandidaat dat hij/zij niet of niet voldoende naar waarde werd geschat vormt echter geen aanwijzing van objectief onrechtmatig handelen, a fortiori niet van pestgedrag.

Doorheen de neergelegde communicatie is het ook duidelijk dat de werknemster zelf overtuigd was van het bestaan van een tegen haar gericht complot en dat zij haar collega's benaderde vanuit deze subjectieve ingesteldheid, wat allicht heeft bijgedragen tot de slechte verstandhouding. (301)

- Opdat er sprake is van pesterijen dient het echter te gaan om onrechtmatige gedragingen: het moet gaan om gedragingen die geobjectiveerd kunnen worden en die de uiting vormen van onrechtmatig gedrag. Wat de werknemer heeft ervaren, is niet doorslaggevend. De normale uitoefening van het werkgeversgezag vormt geen pesterijen, zelfs indien betrokkene dit als slecht ervaart (Arbh. Brussel 24 oktober 2012, JTT 2013/6, 1150). (302)
- Dat de werkgever bij overplaatsingen beleidskeuzes heeft gemaakt die niet tegemoetkomen aan de wens van de werknemer vormt geen pestgedrag, ook al heeft de werknemer dat subjectief zo ervaren. (310)
- Dat de onkostennota's van de werknemer "expliciet" werden nagekeken dan die van een collega, is een subjectieve beoordeling waarvan het voor het arbeidshof niet meteen duidelijk is wat hiermee bedoeld werd, laat staan dat hieruit zou kunnen besloten worden tot een foutieve gedraging.  
Het is duidelijk dat de werknemer er zelf van overtuigd is dat hij het slachtoffer is van een strategie die erop gericht is om hem het leven moeilijk te maken, mogelijk zelfs om hem "buiten te pesten", maar deze subjectieve beleving wordt niet geobjectiveerd door reële feiten. (311)
- La conclusion du rapport du service externe pour la prévention et la protection au travail souligne la dégradation de la relation entre travailleuse et son collègue, dégradation qui peut l'avoir amenée à avoir un sentiment de subir un harcèlement. Il s'agit donc d'un ressenti. Le rapport du service externe est tout en nuance mais il ne

conclut pas à un constat de harcèlement. Avoir un sentiment de subir quelque chose ne signifie pas que le fait se passe réellement. Sans minimiser le ressenti de travailleuse et la souffrance qui en a résulté pour elle, le harcèlement moral en lui-même n'est pas établi. (346)

- Si les termes utilisés dans certains mails du directeur général sont « durs », d'une part ils interviennent dans un contexte où celui-ci, qui ne voit pas d'amélioration dans le travail du travailleur, entend le voir se ressaisir et d'autre part ils sont limités à deux mails. De tels mails isolés et sur une brève période ne constituent un commencement de preuve d'un harcèlement au sens de la définition qu'en a donné le législateur, même si le travailleur les a mal ressentis et s'est mis en congé de maladie tout de suite après pour ensuite remplir un formulaire de demande d'intervention psychosociale informelle. (357.01)
- La circonstance selon laquelle cette autorité est mal ressentie ou ne s'inscrit pas dans le cadre des attentes personnelles du travailleur n'y change rien, tout comme le fait pour le travailleur d'éprouver une grande souffrance au travail ne suffit pas à établir des faits constitutifs de harcèlement ni même une présomption de tels faits » (C. trav. Bruxelles, 16 février 2021, RG n° 2017/AB/1124, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)). (363.1)
- Het gegeven dat eisende partij de houding van verwerende partij subjectief aanvoelde als pestgedrag, maakt de zoektocht van de werkgever naar een oplossing om werkneemster ondanks haar medische beperkingen, toch een voldoende omvangrijk takenpakket aan te bieden, niet tot pesterij. (410.1)
- Collega's stellen tevergeefs dat de ingeroepen gedragingen niet onrechtmatig zijn en er geen sprake is van een pestgedrag, maar van subjectieve ervaringen. Maar de aangehaalde argumenten om alles te herleiden tot een perceptie of feiten die niets met pesterijen te maken hebben, falen. Het gaat immers om meer dan het uiten van kritiek op fouten of het werktempo, waarmee men moet kunnen omgaan.

Er kan worden aangenomen dat de betrokken collega's zich een tijdlang niet bewust waren van hun pestgedrag, noch van de gevolgen daarvan. Dit is op zich evenwel geen vereiste. Er werd weliswaar ontkend dat zij roddelden over de werkneemster, of haar bewust negeerden, maar de collega's wisten of dienden te weten dat ze op meerdere wijzen werd geviséerd en dat hun poging om de rollen om te draaien en haar te beschuldigen van onterechte argwaan en pesterijen, niet terecht was. (428)

### (3) Ensemble abusif de plusieurs conduites

- Anders dan bij geweld moet het bij pesterijen gaan om meerdere onregelmatige gedragingen die samen onrechtmatig gedrag vormen, zonder dat elke gedraging afzonderlijk noodzakelijkerwijze onrechtmatig is. (120)
- Onder de huidige wetgeving wordt aanvaard dat meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, die op zich rechtmatige handelingen zijn, toch niet kunnen uitsluiten dat zij samen een geheel van handelingen vormen die de fysieke of psychische

integriteit van een persoon kunnen aantasten en aldus een vorm van pesterijen op het werk vormen. (127)

- La loi du 28 février 2014 a modifié la définition du harcèlement moral qui, jusque-là, exigeait « plusieurs conduites abusives », en y substituant « un ensemble abusif de plusieurs conduites ». Il est néanmoins toujours requis que l'ensemble des conduites présente un caractère abusif. (128)
- Met de inwerkingtreding van de wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de Welzijnswet op 1 september 2014 werd de definitie van pesterijen enigszins versoepeld.

Met deze herdefiniëring wilde de wetgever dat er ook rekening gehouden zou worden met gedragingen die afzonderlijk genomen als onschuldig kunnen beschouwd worden maar waarvan de herhaling of de samenhang een onrechtmatig gedrag vormt. Onder de oude definitie moet het bewijs worden geleverd van het bestaan van meerdere gedragingen, die elk op zich een onrechtmatig karakter hebben, om te kunnen spreken van pesterijen op het werk in de zin van de Welzijnswet. Onder de huidige wetgeving wordt aanvaard dat meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, die op zich rechtmatige handelingen zijn, toch niet kunnen uitsluiten dat zij samen een geheel van handelingen vormen die de fysieke of psychische integriteit van een persoon kunnen aantasten en aldus een vorm van pesterijen op het werk vormen. (213)

- Si, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2014, le comportement de l'auteur des conduites doit être considéré dans sa globalité, il n'est pas logique, au stade du partage de la charge de la preuve, d'exiger que chaque fait, même bénin, faisant globalement présumer une situation de harcèlement moral au travail, soit rencontré par son auteur pour démontrer qu'il n'y a pas de harcèlement moral au travail. C'est alors également une vue d'ensemble qui doit être privilégiée au niveau du renversement de la charge de la preuve. (256)
- Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2014, la définition n'exige plus que chaque conduite soit abusive (plusieurs conduites abusives). Un ensemble de faits troublants, mais dont aucun en particulier ne présente de caractère abusif, peut ainsi constituer un harcèlement moral au travail. (264 - 283)
- Uit deze definitie volgt dat meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, die op zich rechtmatige handelingen zijn, in hun geheel toch kunnen worden beschouwd als handelingen die de fysieke of psychische integriteit van een persoon kunnen aantasten en aldus een vorm van pesterijen op het werk vormen. (266)
- Depuis la modification légale en vigueur au 01.09.2014, la notion de harcèlement vise un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes et non plus plusieurs conduites abusives similaires ou différentes. La notion est donc élargie, la loi n'exige plus que chaque conduite soit abusive, et permet une analyse d'ensemble. Les conduites envisagées individuellement peuvent être considérées comme bénignes mais si leur accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité du

travailleur visé, ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, il y a harcèlement. (322)

- Le législateur de 2014 a modifié la définition du harcèlement moral qui jusque-là exigeait plusieurs conduites abusives. [...] Selon M-F Hyrigoyen, “le harcèlement moral est une violence à petites touches qui ne se repère pas mais qui est pourtant très destructrice. Chaque attaque prise séparément n’est pas vraiment grave, c’est l’effet cumulatif des micro-traumatismes fréquents et répétés qui constitue l’agression” (Hyrigoyen, “Malaise dans le travail : harcèlement moral - démêler le vrai du faux”, Paris, Syros, p.12-13). (323)
- Le harcèlement moral au travail constitue dès lors un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes. La notion de harcèlement moral au travail n'exige plus que chaque conduite soit abusive mais que l'ensemble de plusieurs conduites soit abusif (processus harcelant) (P. Brasseur et J.-Ph. Cordier, « La rupture de la relation de travail à l'aune de la réforme des dispositions relatives à la prévention des risques psychosociaux », in S. Gilson et P. Vanhaverbeke (coord.), La rupture du contrat de travail: entre harmonisation et discrimination, Limai, Anthemis, 2015, pp. 313 et s.). (347)

### *1.1.3. Caractère répétitif*

- Er moet tussen de ingeroepen, objectief onrechtmatige gedragingen een zekere samenhang bestaan, opdat er sprake zou kunnen zijn van pestgedrag in de zin van de welzijnswet. Dit is niet het geval wanneer er slechts sprake is van enkele occasionele, aflopende gedragingen, verspreid over een ruime tijdsperiode. (126 - 301 - 310 - 311)
- Le harcèlement moral est un processus qui s'étale dans le temps : il s'agit de plusieurs conduites qui se produisent pendant un certain temps. (129)
- Alors que la définition du harcèlement moral au travail recouvrait jusqu'au 31 août 2014 « plusieurs conduites abusives similaires ou différentes », depuis l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2014 de la loi du 28 février 2014 modifiant la loi du 4 août 1996 précitée, il n'est plus question que d'un « ensemble abusif de plusieurs conduites », ce qui signifie que l'exigence de répétition de conduites est toujours présente, mais que le caractère abusif peut à présent découler de leur ensemble plutôt que d'être requis dans le chef de chacune des conduites. Quelle qu'en soit la version, la définition du harcèlement moral requiert plusieurs conduites ce qui exclut l'hypothèse du comportement unique. (177)
- De werknemer voert in de eerste plaats aan dat het bekladden van zijn garagedeur en de deur op zijn werk door niet nader geïdentificeerde ondergeschikten aanzien moet worden als pesterijen. De rechtbank moet echter vaststellen dat het slechts om een eenmalig feit ging, niet om enig "onrechtmatig geheel van gedragingen", zodat de kwalificatie pesterijen niet weerhouden kan worden. Iedere daad van pesterijen houdt op zich een herhaling van feiten in (Cass. (2e k.) AR P.15.0578.F, 9 december 2015 (M.A., C., L. e.a. / D.V., K.I.) Arr.Cass. 2015, afl. 12, 2880). (191)

- L'attitude reproché à l'employeur ne constitue pas du harcèlement moral, car les incidents évoqués sont des incidents ponctuels et isolés. (221)
- Essentiel bij art. 32ter, 2° van de Wet Welzijn Werknemers is dat het hierbij moet gaan om een terugkerend gedrag, waar in deze geen sprake van is: de enige feiten die worden aangehaald tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zijn het bekladden van zijn garagedeur en de deur van zijn kantoor. Deze feiten situeren zich op hetzelfde tijdstip. (279.1)
- Het vereiste dat het moet gaan om terugkerend gedrag impliceert dat een enkel, zelfs zeer zwaarwichtig feit buiten het toepassingsgebied van artikel 32bis van de Welzijnswet valt. Daarentegen vereist de wet geen herhaling van identieke gedragingen. Pestgedrag kan immers vele vormen aannemen en het is uiteraard niet de bedoeling van de wetgever geweest om slachtoffers van "creatieve pesters", die telkens nieuwe manieren verzinnen om hun slachtoffer te pesten, de bescherming van de wet te onttrekken. (301 - 310 - 311)
- Le harcèlement moral suppose la mise en place d'un processus qui s'étale dans le temps. (329 - 355)
- Er is sprake van pesten op het werk in geval van een voortdurende houding ten opzichte van een werknemer. (386)
- Er is sprake van geroddelen over de werknemster, in de zin van lachen met haar naam en huidskleur. Het arbeidshof besluit echter dat het een op zichzelf staand feit is. Dit kan niet geacht worden te wijzen op pesterijen. Er moet sprake zijn van een geheel van gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen gedurende een bepaalde tijd die tot doel of gevolg hebben dat zij de integriteit aantasten of een beledigende, vernederende of kwetsende omgeving creëren. (428)

#### 1.1.4. Intention

- Les conduites peuvent être intentionnelles ou non. L'usage des termes « ayant pour objet ou pour effet » indique qu'il n'est pas requis, pour qu'une conduite soit qualifiée d'abusives ou soit retenue dans l'ensemble de conduites constitutives de harcèlement moral, qu'elle soit intentionnelle ou destinée à nuire. Il suffit que la conduite fasse partie de l'ensemble abusif qui produit les effets visés par la loi pour qu'elle puisse être reprochée. (39 - 88 - 128 - 129 - 152 - 223 - 329 - 348)
- Les conduites volontaires ou involontaires. Les conduites abusives doivent avoir « 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 ;
  - de mettre en péril son emploi ;
  - ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.



L'intention de nuire de l'auteur n'est pas requise. (185)

- Sont visés tant les comportements intentionnels que ceux ne présentant pas ce caractère (C. trav. 19 août 2008, réf 310, juridat ; C. trav. Liège, 14 novembre 2014, R.G.: 2014/CL/6, juridat ; G. Zorbas, « Regards sur l'évolution juridique en matière de harcèlement » in A. Nayer et C.E. Clesse, Du risque professionnel au bien-être. Approches juridique et psychosociologique, Limal, Anthemis, 2012, p. 83 et les références citées). L'expose des motifs de la 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 est explicite à cet égard : « Il est par ailleurs important de rappeler que tant les comportements intentionnels (« qui ont pour objet ») que les comportements non intentionnels (« qui ont pour effet ») doivent être pris en compte. Certains tribunaux excluent de manière erronée les comportements non intentionnels en exigeant une intention malveillante. » (Doc. Parl., Ch., n° 51-2686/001, p. 16). Tout au plus, le caractère non intentionnel peut entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif des conduites envisagées. (264)
- La cour souligne qu'il n'est pas nécessaire de constater l'intention de harceler dans le chef de l'employeur mais de retenir des faits, objectivés indépendamment du ressenti subjectif du plaignant, qui permettent de présumer une conduite abusive qui a pour objet ou pour effet de porter préjudice à ce plaignant. (322)
- Il résulte de la définition que, pour pouvoir conclure à l'existence de harcèlement moral au travail, le juge doit entre autres constater que l'ensemble abusif de conduites doit avoir pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne qui en est l'objet ; il importe donc peu que les conduites soient volontaires ou involontaires. (327)
- Même si l'objectif premier du travailleur n'est pas de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de ses collègues, puisqu'il clame être uniquement un lanceur d'alerte, il n'en reste pas moins que ses mails répétés, à caractère dénigrants, adressés à un large public, a pour effet de porter atteinte à leur dignité et leur intégrité psychique. Plusieurs de ses collègues ont déjà été ou sont actuellement en incapacité de travail de ce fait. (348)
- Sont visés tant les comportements intentionnels qu'involontaires. On retient cependant que le caractère non intentionnel peut entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif de l'ensemble des conduites (C. trav. Liège (division Namur), 31 janvier 2017, R.G. n° 2016/CN/3, www.terralaboris.be). (388)

#### 1.1.5. Effets

- Les conduites doivent avoir pour objet ou pour effet :
  - soit de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne qui en est l'objet lors de l'exécution de son travail ;
  - soit de mettre en péril son emploi ;

- soit de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. (88)
- Sur base de la nouvelle définition du harcèlement, il faut à tout le moins que l'exercice de l'autorité apparaisse comme une conduite faisant partie d'un ensemble abusif d'autres conduites 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. (100 - 323)
- L'atteinte à la personnalité, à la dignité ou l'intégrité physique ou psychique peut se manifester par une série de comportements, telles des manifestations d'hostilité, d'agressivité ou de violence à l'encontre de la personne, exprimées de manière verbale, comportementale ou physique (C.T. Bruxelles (ref.) 19/8/2008, JT. 2008, p. 586, note). Selon la cour du travail, il peut également, s'agir d'une mise sous pression de la personne, sous la forme par exemple, de la surveillance exagérée de son travail, de son isolement ou d'un discrédit de son travail. (299)

#### *1.1.6. Notion « lors de l'exécution du travail »*

- L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 expose que le comportement abusif doit intervenir « lors de l'exécution du contrat de travail ». Le but du législateur est de conserver un facteur de rattachement étroit avec l'exécution du-contrat de travail sous peine d'élargir trop le champ d'application de la loi. Le harcèlement moral au travail se distingue en ce qu'il se manifeste dans le cadre professionnel (Cass., 9 décembre 2015, RG P.15.0578.F/4, www.juridat.be). Même lorsque les prestations de travail sont suspendues (pour cause de congé ou de maladie par exemple), les parties à ce contrat restent liées professionnellement. Elles doivent respecter (et donc exécuter) certaines obligations dont l'exécution n'est pas suspendue, dont celle pour l'employeur, dans l'enseignement libre subventionné « de traiter avec dignité et courtoisie les membres du personnel (...) ». La circonstance que certaines conduites dénoncées soient intervenues lors de la suspension de ses prestations de travail ne permet pas d'écarter nécessairement ces conduites pour déterminer l'existence du harcèlement moral au travail. (171)
- Les conduites doivent avoir lieu lors de l'exécution du travail. En vertu de l'article 3, §1<sup>er</sup> de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, le lieu de travail peut être défini comme : « Tout lieu où un travail est effectué, qu'il se trouve dans un établissement ou en dehors de celui-ci ». (329)
- Le fait invoqué par le travailleur se situe à un moment où :
  - l'autre travailleur était en incapacité de travail et participait à la grève devant la prison ;
  - le travailleur avait terminé son travail, était au volant de son véhicule et quittait le parking de la prison.

Aucun des deux protagonistes n'exécutait un travail au moment du fait invoqué : celui-ci (à le supposer établi) ne s'est donc pas déroulé « lors de l'exécution du travail » et n'entre, par conséquent, pas dans le champ d'application de la loi du 4 août 1996. (441)

### 1.1.7. Différence avec d'autres problématiques

#### (1) Harcèlement vs conflit

##### (a) Généralités

- Le harcèlement, contrairement au conflit, présuppose que la personne hypothétiquement harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a pas provoqués, ni entretenus par sa propre attitude (T.T. Bruxelles, 24.04.2007, RG 14.732/05) (Liège 26 mars 2015, J.L.M.B., 2016, 766). (6 - 88 - 128 - 171 - 219 - 264 - 268 - 283 - 303 - 327 - 329 - 348 - 359 - 363.1 - 448)

En l'espèce, le travailleur ne peut nier qu'il est le seul à envoyer des courriels dénigrant le travail de ses collègues, et ce depuis 2008, sans que ces personnes aient provoqué l'envoi de ces messages par leur comportement, travailleur basant ses critiques sur la consultation du travail de traduction de ceux-ci, sans le consentement des intéressés. Même s'il est incontestable qu'il existe actuellement un conflit au sein du service concerné, auquel les mesures préconisées par les conseillers en prévention du SIPP tentent de répondre, il n'en reste pas moins que l'origine de ce conflit est bel et bien le comportement du travailleur qui présente un caractère unilatéral et abusif. (348)

- Le harcèlement moral au travail est à distinguer du conflit et de l'hyperconflit. Dans l'hypothèse du conflit, les protagonistes supportent chacun une partie de la responsabilité des événements. Il n'existe pas de déséquilibre entre les parties, dans certains cas, il s'agit pratiquement d'une lutte ouverte. (88 - 264 - 283 - 327 - 329)
- L'article 32ter de la loi sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, que ce soit dans son ancienne ou sa nouvelle version, vise le harcèlement (moral) mais non pas l'(hyper)conflit (cfr. C. Trav. Liège, 12 mars 2009, R.G.: 034757). (88)
- « Le harcèlement se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué. A l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité » (J.-Ph. Cordier et P. Brasseur, « La charge psychosociale au travail : le point sur la réforme de 2007 », Chr.D.S., n° spécial harcèlement et charge psycho-sociale au travail, 2008, 706) (J-Ph Cordier et P. Brasseur, « La rupture de la relation de travail à l'aune de la réforme des dispositions relatives à la prévention des risques psychosociaux », in La rupture du contrat de travail: entre harmonisation et discrimination, Athemis, 2015, p. 328-329). (42 - 88 - 108 - 128 - 148.1 - 171 - 219 - 233.1 - 264 - 268 - 283 - 303 - 327 - 329 - 359 - 424 - 436 - 448)

- « Dans le harcèlement moral, il ne s'agit plus d'une relation symétrique comme dans le conflit, mais d'une relation dominant-dominé, où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité. Quand cela se passe dans le cadre d'une relation de subordination, c'est un abus du pouvoir hiérarchique, et l'autorité légitime sur un subordonné devient une domination sur une personne » (M.-F. Hyrigoyen, *Le harcèlement moral dans la vie professionnelle*, Paris, Syros, 2001, p. 32, cité par P. Brasseur et J.-P. Cordier, « La prévention des risques psychosociaux au travail : des origines à la réforme de 2014 » in *Actualités en matière de bien-être au travail*, 1e édition, Bruylant, Bruxelles, 2014, p. 160 et (S. Billy, P. Brasseur et J.-P. Cordier, (« La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, 2016, p. 149) (42 - 88 - 128 - 171 - 219 - 264 - 268 - 283 - 303 - 327 - 329 - 359 - 363.1 - 424).
- Le harcèlement se caractérise par son unilatéralité et c'est là ce qui le distingue du conflit. Sur cette base, on peut admettre que « l'existence de conflits, de tensions ou même d'une ambiance de travail exécration ne suffisent pas à établir l'abus dans le chef de l'employeur ». (S. Billy, P. Brasseur et J-P Cordier, *La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques*, Kluwer, Waterloo, 2016, p. 69 et la jurisprudence citée par les auteurs).

Certes, il n'est pas toujours aisé de distinguer une situation de harcèlement moral d'un simple conflit de personnes. Pour y parvenir, la cour du travail de Bruxelles cherche à identifier comme suit les manifestations de harcèlement moral (C.T. Bruxelles, 19.8.2008, JTT, 2009, p. 157) :

- la manifestation d'hostilité, d'agressivité ou de violence à l'encontre de la personne, qui peuvent être verbales, comportementales, voire physiques;
  - la mise sous pression de la personne, par exemple sous couvert d'une surveillance exagérée de son travail ;
  - l'isolement de la personne ; on ne lui parle plus ; on ne l'écoute plus lorsqu'elle parle ; on incite les autres à ne plus lui parler ;
  - on discrédite le travail de la personne, on déconsidère sa valeur professionnelle; on se moque d'elle. (88 - 100 - 128 - 200 - 258 - 329)
- Il faut établir une distinction entre le conflit et le harcèlement. Par harcèlement moral au sens de l'art. 32ter, 2° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, il faut entendre des conduites abusives et répétées. Des problèmes de communication ou relationnels ne rentrent pas dans cette définition. Il est généralement admis que l'existence de tensions ou d'un conflit au travail fait partie intégrante des relations de travail. L'existence de conflits ou de tensions ou l'existence d'une ambiance de travail détestable ne suffisent pas, à elles seules, à établir un processus de harcèlement au travail (J-Ph. Cordier et P. Brasseur, « le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits... », *études pratiques de droit social*, 2009/1, Kluwer, p. 136, n° 262.). (148.1 - 219 - 271 - 363.1)

- Een conflict, zelfs wanneer het de vorm aanneemt van een hyperconflict, veronderstelt geen pesterijen wanneer partijen een gedeelde verantwoordelijkheid hebben en er tussen hen geen machtsverschil bestaat (I. Verhelst en S. Raets, "10 jaar Pestwet-Grensoverschrijdend of baanbrekend", Or. 2012, p. 238-239 en de aldaar geciteerde rechtspraak). (126)
- Si l'hyper conflit est fréquent, on ne peut toutefois déduire du simple fait que la victime se débat que le harcèlement serait exclu. La définition légale du harcèlement n'exclut nullement, par la généralité de ses termes, que l'ensemble abusif de plusieurs conduites puisse être le fait d'une ou de plusieurs personnes auteurs impliquées dans un conflit interpersonnel. Autrement dit, au regard de la loi, la présence d'un conflit important sur le lieu de travail n'est pas exclusif de harcèlement. Le harcèlement s'inscrit dans la réalité nuancée des rapports humains, dont la perception varie selon les points de vue. Cette réalité, lorsqu'elle est perçue avec la distance qui caractérise l'œuvre judiciaire, n'est jamais manichéenne. C'est en vain que les juges chargés de trancher un litige de harcèlement chercheraient d'une part le mal, incarné par le ou les harceleur(s), incarnation(s) du sadisme, conscient(s) de la douleur qu'ils infligent et s'en réjouissant, et, d'autre part, le bien, en la personne de la victime pure, innocente et passive. Dans la plupart des cas, les victimes résistent de leur mieux au harcèlement et rendent les coups dans la mesure de leurs possibilités. Il peut aussi arriver qu'elles commettent des erreurs en se montrant agressives- hors de propos. Corrélativement, les harceleurs peuvent se sentir justifiés dans leurs manoeuvres par ces ripostes et encouragés à continuer — ce qui ne suffit pas à disqualifier le comportement harcelant. Reconnaître un harcèlement n'implique pas de décerner un brevet de martyr à la victime. On a par ailleurs déjà reconnu des cas de harcèlement croisé. (192)
- Il est souvent rappelé dans la jurisprudence qu'un conflit entre personnes n'est pas du harcèlement. De même des problèmes de communications ou relationnels ne rentreraient pas dans la notion de harcèlement. Ce qui distinguerait le conflit du harcèlement, c'est que les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et qu'il n'existe pas de déséquilibre entre elles. Dans cette optique, le harcèlement se distinguerait fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué. A l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité. Dans le harcèlement moral, il ne s'agirait plus d'une relation symétrique comme dans le conflit, mais d'une relation « dominant dominé », où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité.

La cour du travail de Liège a ainsi considéré que : « L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 vise le harcèlement mais pas le conflit. Le harcèlement présuppose que la personne hypothétiquement harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a pas provoqués, ni entretenus par sa propre attitude alors que dans le conflit, les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et il n'existe pas de déséquilibre entre les parties » (C. trav. Liège (Liège), 15ème ch., 12 mars 2009, R.G. n° 34757/07, publié sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

L'article 32ter ne s'appliquerait pas non plus en cas d' « hyper conflit » défini par D. Faulx comme étant « toute situation conflictuelle dans laquelle l'univers cognitif, affectif, émotionnel de l'acteur A présente des différences telles avec celui de l'acteur B que toute situation posée ou attribuée à l'autre partie aura une forte probabilité de faire l'objet de lectures radicalement différentes et vécues comme incompatibles avec celles de l'autre » ( cité par J.-Ph Cordier et P. Brasseur, in « La charge psychosociale au travail : le point de vue sur la réforme de 2007, Chron.D.S., numéro spécial harcèlement et charge psychosociale au travail, 2008, p.702, note 13 ; C. trav., 12 mars 2009, R.G. n° 34.757, déjà cité; C. trav. Liège, 3 mai 2011, J.L.M.B., 2013, p.104 et note A. Casini, p. 112 à 114).

Il n'est cependant pas évident de distinguer un conflit, d'une situation de harcèlement moral au travail, l'un pouvant du reste engendrer l'autre. Plus récemment, la même cour du travail de Liège a jugé que : « Le harcèlement moral au travail est parfois opposé au conflit ou à l'hyperconflit, où ces situations étant présentées comme exclusives du harcèlement moral au travail. Cette idée repose sur une conception selon laquelle le harcèlement moral serait nécessairement unilatéral et « masqué », là où l'hyperconflit serait bilatéral - ou multilatéral - et « ouvert ». La cour relève que cette approche n'entre pas en ligne de compte dans la notion légale de harcèlement, ni dans l'interprétation à lui donner. L'hyperconflit, qui n'est d'ailleurs nullement défini, n'exclut pas le harcèlement moral au travail lorsque les conditions de celui-ci, énoncées par l'article 32ter, alinéa ter, 2, de la loi du 4 août 1996 précité, sont réunies. Tout au plus, le caractère plus bilatéral qu'unilatéral peut entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif des conduites envisagées » (C. trav. Liège, 31 janvier 2017, R.G. n° 2016/CN/3, publié sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

Ou encore que : « On a répété à l'envi que le harcèlement, qui avancerait masqué, serait unilatéral et pervers alors que le conflit prendrait la forme d'une lutte ouverte. Certains semblent avoir retenu l'unilatéralité des attaques comme ligne de démarcation entre le harcèlement et l'hyperconflit. C'est une position à nuancer. Certes, il est acquis que la vie professionnelle est une source potentielle de conflits et qu'une divergence de vues, fût-elle intense et vécue avec violence, puisse-t-elle déboucher sur une maladie ou un licenciement, n'est pas en tant que telle constitutive de harcèlement. Si l'hyperconflit est fréquent, on ne peut toutefois déduire du simple fait que la victime se débat que le harcèlement serait exclu. La définition légale du harcèlement n'exclut nullement, par la généralité de ses termes, que l'ensemble abusif de plusieurs conduites puisse être le fait d'une ou de plusieurs personnes auteurs impliqués dans un conflit interpersonnel.

Autrement dit, au regard de la loi, la présence d'un conflit important sur le lieu de travail n'est pas exclusif de harcèlement. Le harcèlement s'inscrit dans la réalité nuancée des rapports humains, dont la perception varie selon les points de vue. Cette réalité, lorsqu'elle est perçue avec la distance qui caractérise l'œuvre judiciaire, n'est jamais manichéenne. C'est en vain que les juges chargés de trancher un litige de harcèlement chercheraient d'une part le mal, incarné par le ou les harceleur(s), incarnation(s) du sadisme, conscient(s) de la douleur qu'ils infligent et s'en réjouissant, et, d'autre part, le bien, en la personne de la victime pure, innocente et passive. Dans la plupart des cas, les victimes résistent de leur mieux au harcèlement et rendent les coups dans la mesure de

leurs possibilités. Il peut aussi arriver qu'elles commettent des erreurs en se montrant agressives hors de propos. Corrélativement, les harceleurs peuvent se sentir justifiés dans leurs manœuvres par ces ripostes et encouragés à continuer — ce qui ne suffit pas à disqualifier le comportement harcelant. Reconnaître un harcèlement n'implique pas de décerner un brevet de martyr à la victime. On a par ailleurs déjà reconnu des cas de harcèlement croisé. La seule question pertinente pour reconnaître un harcèlement est de savoir si on est oui ou non face aux comportements décrits par l'article 32ter, 2° de la loi du 4 août 1996 » (C. trav. Liège, 10 septembre 2018, R.G. n° 2017/AL/496, inéd., repris partiellement par R. Dohogne, in *Hyper conflit et Harcèlement : le flou de la frontière*, Scolanews n°9, novembre 2018, p.3 à 8). (224 - 225)

- Il convient de distinguer harcèlement moral et conflit (ou hyperconflit) au travail. Le conflit suppose que les protagonistes portent, chacun, une part de responsabilité dans la survenance des événements. A l'inverse, le harcèlement est le résultat d'agissements unilatéraux non provoqués par la victime qui subit une relation « dominant – dominé » (voir Cass. 9 déc. 2015 & Liège, 26 mars 2015 publiés in *Chr.D.S.*, 2017, p. 147 & p. 154). (308)
- Een conflict tussen bepaalde personen is op zichzelf geen (indicatie van) pestgedrag. (310)
- Il n'y a pas lieu de confondre les difficultés relationnelles entre collègues et le harcèlement moral : il s'agit, de tension, de friction, d'opposition, de conflits entre personnes faisant partie de la réalité professionnelle et non de comportements visant à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne. (323)
- Il peut arriver que des faits de harcèlement moral soient reconnus et imputés à chacun des protagonistes (« harcèlement croisé ») (C. trav. Liège, div. Liège, 10 septembre 2010, RG n° 36.380/09, juportal.be). Selon A. Zorbas et G. Zorbas : « La faute de l'un n'exonère pas l'autre. D. Faulx lui-même indique que : 'le harcèlement moral est une situation hyperconflictuelle dans la mesure où elle est associée à une souffrance importante, qu'elle est constituée d'actes violents et comporte une rupture cognitive'. De même, cet auteur indique qu'au niveau cognitif, les personnes en situation d'hyperconflit interprètent tout acte en fonction du conflit. Ces actes confirment les représentations que l'on s'est faites de notre opposant et nous confortent dans notre position, nous menant à être persuadés de l'impossibilité d'amélioration de la situation. Ici encore, nous ne pouvons que faire le parallélisme avec le harcèlement moral de sorte que certains conflits pourraient être envisagés comme du harcèlement réciproque, renvoyant la faute sur les deux parties mais ne soustrayant pas pour autant l'employeur de sa responsabilité au regard de son obligation de résultat » (A. Zorbas et G. Zorbas, *Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail*, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 98)

A. Zorbas et G. Zorbas écrivent : « qu'il arrive fréquemment que des personnes harcelées, à bout de force, désespérées, répondent au harcèlement par des agissements qui enveniment la situation. Toutefois peut-on dire pour autant que la situation a évolué d'un cas de harcèlement vers celui d'un conflit ? Non, certainement pas, nous sommes

bel et bien en présence d'un harcèlement moral et d'une personne en souffrance » ((A. Zorbas et G. Zorbas, *Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail*, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 99).

La définition légale du harcèlement moral précise que les conduites dénoncées « se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux ». On peut en déduire qu'aux yeux du législateur, le harcèlement moral se manifeste le plus souvent par des conduites unilatérales. [...] le terme « notamment » laisse entendre que le harcèlement peut se manifester autrement que par des conduites unilatérales, et les termes larges de la définition légale n'excluent pas qu'un comportement harcelant se mette en place dans un contexte conflictuel auquel chaque partie prend part.

Dans le contexte d'un conflit interpersonnel au travail, il est souvent difficile de déterminer si les agissements dont une personne se dit victime sont la conséquence de l'(hyper)-conflit et d'une escalade de celui-ci, ou s'ils sont réellement « abusifs » et constitutifs de harcèlement moral.

Il est certainement question de harcèlement lorsque les conflits atteignent « une intensité telle que leurs protagonistes abusent de leurs positions respectives et recourent aux comportements que définit l'article 32ter précité pour conforter les avantages qu'ils pensent avoir acquis sur l'autre partie, dans une stratégie de la tension permanente destinée à la déstabiliser » (C. trav. Liège, div. Liège, 10 septembre 2010, RG n° 36.380/09, juportal.be).

De même, selon le tribunal du travail de Verviers, « des divergences de vues ou l'existence d'un conflit dans le milieu de travail ne sont pas en soi révélateurs de harcèlement moral. Un conflit peut donner lieu à du harcèlement lorsque les protagonistes emploient de manière récurrente des procédés hors de proportion avec ceux que justifie l'enjeu qu'ils poursuivent, s'écartent manifestement du comportement d'une personne normalement prudente et diligente. Dans la plupart des cas cependant, les personnes en conflit emploient de moyens proportionnés pour défendre leurs points de vue » (Trib. trav. Verviers, 7 février 2007, RG n° 766/2004, inédit, cité par J.-P. Cordier et P. Brasseur, *le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflit*, Waterloo, Kluwer, 2009, p. 136). (363.1)

- Communicatie- of relatieproblemen vallen niet onder de definitie van pesterijen. Pesterijen moeten onderscheiden worden van een conflict op het werk. Bij een conflict dragen de protagonisten een deel van de verantwoordelijkheid voor de gebeurtenissen en bestaat er geen onevenwicht tussen de partijen. (386)
- Si la notion de conflit ou d'hyper-conflit se distingue effectivement de celle de harcèlement moral ou de violence au travail, l'existence d'un (hyper)conflit n'exclut pas pour autant que des actes de harcèlement puissent être posés par un des protagonistes de ce conflit ; l'existence d'un tel conflit n'empêche donc pas la juridiction saisie d'une demande de cessation, de constater l'existence d'un harcèlement moral, au sens légal du terme, et d'ordonner les mesures afin d'y mettre un terme. (430)



## (b) Application

Cette sous-rubrique vise des décisions dans lesquelles le tribunal reconnaît l'existence d'un conflit, en dehors d'une situation de harcèlement. Elles ne font pas droit à la demande du travailleur qui fonde uniquement son action sur des faits de harcèlement. Les décisions qui reconnaissent l'existence d'un conflit dans le cadre d'une situation de harcèlement sont reprises dans la section décrivant les cas de harcèlement moral reconnus.

- Un tribunal ne reconnaît pas le harcèlement moral mais évoque la souffrance du travailleur dont les causes se situent entre autre dans : une mentalité au sein de l'école pas encore prête à accueillir un enseignant d'origine étrangère avec un autre style, l'ambiance dans l'école propice au commérage et à la médisance, un terreau fertile pour l'apparition des rumeurs, un directeur ayant participé à l'ambiance régnant dans l'école, le fait pour le directeur de ne pas avoir réussi à gérer adéquatement les relations au sein de l'école en soutenant adéquatement son professeur. Dans un tel contexte, il n'est pas étonnant qu'il existait un bras de fer entre le travailleur et la directrice qui avaient chacun leur camp certes de tailles inégales. Leur conflit, marqué par des attitudes inappropriées, était basé sur une divergence persistante de vue sur les façons de procéder, alliée à une intransigeance manifeste de caractère de part et d'autre et dont chacune des parties porte donc une partie de responsabilité. Le demandeur avait uniquement fondé sa demande sur des faits de harcèlement, non reconnus par le tribunal. (42)
- Le tribunal a considéré que l'origine du conflit réside dans l'arrivée du nouveau superviseur durant le congé de maternité de la travailleuse, et dans le manque d'explication quant à son positionnement hiérarchique à son retour de congé. L'absence d'écoute active de la ligne hiérarchique a contribué à installer un sentiment (par essence subjectif) d'injustice, ce qui n'a fait qu'accroître le désarroi de la travailleuse. Cette absence de communication a dégénéré en conflit, puis en litige. Il n'en découle toutefois pas la reconnaissance d'actes ou de faits constitutifs de harcèlement moral. Considérant que la travailleuse fonde sa demande sur l'article 32decies § 1/1, alinéa 2,2° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, elle sera déboutée de sa demande. (77)
- La travailleuse n'est pas sans reproche dans le conflit. Le mépris et l'absence de respect qu'elle a manifestés à l'égard de son collègue n'en sont que des exemples. On épinglera notamment la façon dont la travailleuse nomme son collègue par exemple lorsqu'elle écrit « Quand sera-t-il signifié à ce personnage ». On relèvera l'affirmation de la travailleuse qui précise en termes de conclusions à propos de son collègue « La composante narcissique est une constante chez les personnes homosexuelles ». À supposer même que la travailleuse ait estimé que son collègue avait eu un comportement narcissique, il n'était pas nécessaire, pour autant, de faire mention de son orientation sexuelle. De surcroît soutenir, dans des conclusions, que « La composante narcissique est une constante chez les personnes homosexuelles » révèle une attitude qui loin de justifier une position en droit ou en fait, rend au contraire crédible les soupçons d'homophobie dans le chef de la travailleuse évoqués par son

collègue. La travailleuse qui ne peut donc réfuter valablement les torts qui lui sont imputés, et qui sont par ailleurs relevés par le Ministère public dans son avis écrit, précise dans ses répliques que « Le principe de l'exclusion de responsabilité par compensation des torts n'est pas inscrit dans notre droit ». Si cette affirmation n'est certes pas fautive sur le plan des principes, la réciprocité des torts dans le conflit qui a opposé la travailleuse et son collègue démontre cependant, en fait, que les « agressions » n'étaient pas unilatérales, et n'étaient en l'espèce pas compatibles avec des faits permettant de présumer un harcèlement. La cour constate que les éléments de la cause et les pièces du dossier font apparaître non pas des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement mais bien un conflit résultant de divergences de vue sur le plan pédagogique, syndical et privé. (125)

- De feiten die de werknemer aanhaalt en kwalificeert als grensoverschrijdend gedrag (de valse beschuldiging van diefstal, het opleggen van extreme straffen en boetes, het beschuldigen van seksuele discriminatie, ongewettigde afwezigheid, misbruik van de klachtenprocedure) kunnen niet worden gekwalificeerd als pesterijen. De rechtbank sluit zich derhalve aan bij de conclusies van de psychosociale preventieadviseur. De uitvoerige briefwisseling tussen de partijen illustreert dat er sprake was van een escalerend persoonlijk conflict en van animositeit, waarin de werknemer zelf ook zijn aandeel had. Dat de conflictsituatie onttaarde in een verbeten jaren aanslepende procedureslag, impliceert nog niet dat er tijdens de dienstperiode sprake was van pestgedrag in de zin van de welzijnswet. Vermits de werknemer er niet in slaagt te bewijzen dat de werkgever grensoverschrijdend pestgedrag kan worden verweten, is de vordering in betaling van een schadevergoeding ongegrond. (126)
- Que des faits de harcèlement ne soient pas constatés ne signifie pas que le travailleur ne rencontrerait pas d'importants problèmes relationnels tant avec sa hiérarchie qu'avec ses autres collègues. Il ne s'agit pas de nier ici la « souffrance émotionnelle » du travailleur associée à la situation vécue, mais uniquement d'apprécier en droit si les conditions de l'action en cessation sont remplies. A cet endroit, le travailleur doit prendre conscience de ce que les faits qu'il invoque n'ont pas nécessairement l'unilatéralité requise pour qu'il puisse être question de harcèlement. C'est ainsi, par exemple, que la première procédure disciplinaire enclenchée fait directement suite aux faits survenus lors desquels il s'est emparé de force de son dossier personnel au service des ressources humaines. Il en reconnaît d'ailleurs aujourd'hui la maladresse. Plusieurs éléments puisés dans le rapport du conseiller en prévention confirment le caractère plutôt conflictuel de la situation qui trouve en grande partie sa source dans un problème de dialogue. Il n'est pas fait droit à la l'injonction de cessation sur base de l'article 32decies, §2. (128)
- Une collègue qui semble bien avoir été témoin de tensions entre le travailleur et le Secrétaire précise : « Je peux résumer le conflit entre le travailleur et le Secrétaire comme un conflit entre un homme sociable, conscient des besoins des résidents, et un homme qui ne voyait que l'effectivité, les restrictions budgétaires et la rentabilité du home, au détriment de la qualité des soins ». Ce témoignage sans concession à l'égard du Secrétaire est éclairant en ce qu'il souligne la nature des tensions existant entre celui-ci et le travailleur, les qualifiant clairement de « conflit » et non de

« harcèlement » (voy. sur la différence entre « harcèlement » et « conflit », J.-Ph. Cordier et P. Brasseur, « La charge psycho-sociale au travail : le point sur la réforme de 2007 », Chr.D.S., 2008, p. 706). Le ministère public a considéré qu'il s'est créé une situation de souffrance relationnelle au travail de « charge psychosociale », qui dépasse la responsabilité personnelle des travailleurs et qui n'a pas été suffisamment prise en considération par le CPAS en tant qu'institution et en tant qu'autorité employeuse. Le tribunal par contre ne voit pas sur quel fondement légal le CPAS, personne morale, pourrait voir sa responsabilité engagée. Si aucune responsabilité personnelle ou en qualité d'organe du CPAS n'est retenue à charge des parties personnellement citées, le CPAS ne peut avoir commis une quelconque faute. En l'espèce le travailleur n'a pas introduit d'action à l'égard du CPAS. Celui-ci est intervenu volontairement à la cause. (143)

- Dans le conflit qui a perduré entre les parties depuis l'arrêt rendu la cour du travail, la situation examinée se distingue du harcèlement en ce que ni l'employeur, ni la travailleuse n'ont avancé « masqués ». Au contraire, alors que la travailleuse n'a plus été sur son lieu de travail, sauf quelques jours en décembre 2012 et janvier 2013, le conflit, qui s'est prolongé en différents sous-conflits successifs, a fait l'objet de nombreuses lettres officielles entre les conseils des parties et plus de sept procédures devant différentes juridictions (de référé, comme en, référé, sur requête unilatérale, devant le tribunal de première instance ou la cour d'appel, devant le tribunal du travail ou la cour du travail). La relation entre les parties ne fut pas asymétrique, ni de dominant à dominé, la travailleuse cherchant à obtenir que les tribunaux obligent l'employeur à un détachement que la loi n'accordait pas. La demande fondée sur l'article 32decies est déclarée non fondée. (171)
- Het is voor de rechtbank duidelijk dat er op een gegeven ogenblik een conflictsituatie ontstaan is. De aanleiding daartoe lijkt een aanslepend verschil van mening te zijn omtrent een hoogspanningstransformatie en de te installeren/geïnstalleerde noodverlichting in openbare gebouwen. De werknemer beweert dat er daarbij sprake was van pesteringen op het werk waarvan hij nu nog de gevolgen zou ondervinden. Een conflict betekent evenwel niet automatisch dat er sprake is van pesteringen op het werk. Dit geldt ook voor een conflict dat zich ontspint tussen een ondergeschikte en zijn hiërarchische overste. De rechtbank besluit dat het bestaan van pesteringen niet aannemelijk wordt gemaakt door de werknemer. Dit betekent dat zijn vorderingen die geënt zijn op het beweerde bestaan van pesteringen ongegrond zijn. (216)
- Na onderzoek van de door de werkneemster ontwikkelde argumentatie en de talrijke stukken die zij heeft neergelegd is het arbeidshof samen met het openbaar ministerie in zijn schriftelijk advies van oordeel dat dat er geen aanwijzingen zijn voor het bestaan van een complot en al evenmin voor het feit dat de geïntimeerden zich samen of afzonderlijk schuldig zouden hebben gemaakt aan daden van geweld, pesteringen of ongewenst seksueel gedrag. Wat daarentegen wel blijkt is dat de professionele relatie tussen de werkneemster en een aantal van haar collega's moeizaam verliep. Zoals de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk vermeldde in de neergelegde risicoanalyse en de vertrouwelijke rapporten is ook het arbeidshof van oordeel dat de werkneemster in belangrijke mate zelf aan de basis lag van het ontstaan en het

voortduren van de moeilijke werkrelatie met haar collega's bv. door de stijl, de frequentie en de omvang van de mails die zij verstuurde. Doorheen de neergelegde communicatie is het ook duidelijk dat de werknemster zelf overtuigd was van het bestaan van een tegen haar gericht complot en dat zij haar collega's benaderde vanuit deze subjectieve ingesteldheid, wat allicht heeft bijgedragen tot de slechte verstandhouding. Tevergeefs ook meent de werknemster dat het feit dat de werkgever niet heeft ingegrepen om het conflict tussen haar en haar collega's op te lossen, moet beschouwd worden als een vorm van pesten. Het arbeidshof deelt deze zienswijze niet. Het niet (effectief) ingrijpen bij een personeelsconflict is hoogstens een vorm van falend management waardoor alle betrokken werknemers getroffen werden, maar is op zich geen pestgedrag. (301)

- De rechtbank is van oordeel dat de werknemer niet bewijst dat er effectief sprake zou geweest zijn van een vermoeden van geweld of pesterijen op het werk. Er was wel sprake van een conflictueuze situatie tussen de werknemer en zijn leidinggevende aangaande het invullen en binnenbrengen van rittenbladen, maar dit doet nog geen vermoeden van pesterijen ontstaan. De forfaitaire schadevergoeding conform art. 32decies Welzijnswet is bijgevolg ongegrond verklaard. (372)
- Dans plusieurs autres affaires, le Tribunal estime que la situation dans lesquelles se sont trouvées les parties doit recevoir la qualification de conflit ou d'hyperconflit au travail, et non de harcèlement moral. Le tribunal ne pas fait droit à la demande d'indemnisation pour harcèlement fondée sur l'article 32decies de la loi bien-être au travail (268, 308, 310, 323, 386, 388).

## (2) Harcèlement vs hyperconflit

- L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 ne concerne pas l'hyperconflit défini par Daniel Faulx comme étant « toute situation conflictuelle dans laquelle l'univers cognitif, affectif, émotionnel de l'acteur A présente des différences telles avec celui de l'acteur B que toute situation posée ou attribuée à l'autre partie aura une forte probabilité de faire l'objet de lectures radicalement différentes et vécues comme incompatibles avec celles de l'autre ». (42)
- Le tribunal se rallie à la jurisprudence selon laquelle, même en présence d'un hyperconflit, il est possible de retenir l'existence d'un harcèlement moral lorsque les conditions sont remplies, c'est-à-dire lorsqu'il existe un ensemble de conduites abusives. (82.1 - 438)
- Le harcèlement moral au travail est parfois opposé au conflit ou à l'hyperconflit, ou ces situations étant présentées comme exclusives du harcèlement moral au travail. Cette idée repose sur une conception selon laquelle le harcèlement moral serait nécessairement unilatéral et « masqué », là où l'hyperconflit serait bilatéral – ou multilatéral - et « ouvert ».

La cour relève que cette approche n'entre pas en ligne de compte dans la notion légale de harcèlement, ni dans l'interprétation à lui donner. L'hyperconflit, qui n'est d'ailleurs

nullement défini, n'exclut pas le harcèlement moral au travail lorsque les conditions de celui-ci, énoncées par l'article 32ter, alinéa 1e, 2°, de la loi du 4 août 1996 précité, sont réunies.

Tout au plus, le caractère plus bilatéral qu'unilatéral peut entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif des conduites envisagées. (CT Liège, section Namur, 31 janvier 2017, 2016/CN/3, terra laboris.be). (82.1 - 416)

- Le harcèlement moral au travail présuppose que la personne harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a ni provoqués ni entretenus par sa propre attitude. L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 vise le harcèlement moral au travail, mais non l'hyperconflit dans lequel les protagonistes portent une partie de la responsabilité sur la survenance des événements, de sorte qu'il n'existe pas de déséquilibre entre les parties, la situation de l'hyperconflit étant celle dans laquelle toute situation posée ou attribuée à une partie est perçue par l'autre comme une atteinte à son égard, sans que cette perception soit nécessairement partagée par le premier intervenant (108 - 171 - 212 - 264 - 268 - 283 - 303 - 359 - 424).
- Certes, il est acquis que la vie professionnelle est une source potentielle de conflit et qu'une divergence de vue, fût-elle intense et vécue avec violence, puisse-t-elle déboucher sur une maladie ou un licenciement, n'est pas en tant que telle constitutive de harcèlement. Si l'hyperconflit est fréquent, on ne peut toutefois déduire du simple fait que la victime se débat que le harcèlement serait exclu. La définition légale du harcèlement n'exclut nullement, par la généralité de ses termes, que l'ensemble abusif de plusieurs conduites puisse être le fait d'une ou de plusieurs personnes auteurs impliqués dans un conflit interpersonnel. Autrement dit, au regard de la loi, la présence d'un conflit important sur le lieu de travail n'est pas exclusif de harcèlement. Le harcèlement s'inscrit dans la réalité nuancée des rapports humains, dont la perception varie selon les points de vue. Cette réalité, lorsqu'elle est perçue avec la distance qui caractérise l'œuvre judiciaire, n'est jamais manichéenne. C'est en vain que les juges chargés de trancher un litige de harcèlement chercheraient d'une part le mal, incarné par le ou les harceleur(s), incarnation(s) du sadisme, conscient(s) de la douleur qu'ils infligent et s'en réjouissant, et, d'autre part, le bien, en la personne de la victime pure, innocente et passive.

Dans la plupart des cas, les victimes résistent de leur mieux au harcèlement et rendent les coups dans la mesure de leurs possibilités. Il peut aussi arriver qu'elles commettent des erreurs en se montrant agressives hors de propos. Corrélativement, les harceleurs peuvent se sentir justifiés dans leurs manœuvres par ces ripostes et encouragés à continuer - ce qui ne suffit pas à disqualifier le comportement harcelant. Reconnaître un harcèlement n'implique pas de décerner un brevet de martyr à la victime. On a par ailleurs déjà reconnu des cas de harcèlement croisé. La seule question pertinente pour reconnaître un harcèlement est de savoir si on est oui ou non face aux comportements décrits par l'article 32ter, 2° de la loi du 4 août 1996. (192 - 233.1 - 363.1)

- Il n'y a pas eu, en l'espèce, hyper conflit étant donné qu'il n'y avait pas d'équilibre entre d'une part la jeune directrice et les enseignants (plus nombreux) mais bien un déséquilibre et ce n'est pas la demanderesse qui est à l'origine des problèmes existants avant son arrivée. (360)
- La cour considère que les faits correspondent parfaitement à la définition d'un hyperconflit retenue par la doctrine. Il ne s'agit pas d'agissements unilatéraux non provoqués. Il s'agit d'un conflit clanique au sein duquel les protagonistes de chaque clan portent une partie de responsabilité de la survenance des événements. Contrairement à ce qu'a retenu le conseiller en prévention, la cour juge qu'il n'existait pas de déséquilibre. Même en présence d'un hyperconflit, il est possible de retenir l'existence d'un harcèlement moral lorsque les conditions sont remplies, c'est-à-dire lorsqu'il existe un ensemble de conduites abusives. (388)
- Si la notion de conflit ou d'hyper-conflit se distingue effectivement de celle de harcèlement moral ou de violence au travail, l'existence d'un (hyper)conflit n'exclut pas pour autant que des actes de harcèlement puissent être posés par un des protagonistes de ce conflit ; l'existence d'un tel conflit n'empêche donc pas la juridiction saisie d'une demande de cessation, de constater l'existence d'un harcèlement moral, au sens légal du terme, et d'ordonner les mesures afin d'y mettre un terme. (416 - 430)

### (3) Harcèlement vs stress/burn-out

- Le travailleur va consulter un médecin et est mis en incapacité de travail. Il ne l'est pas sur base de harcèlement, mais bien de burn-out, qui constitue une affection distincte de celle du harcèlement. La description de l'évènement soudain invoqué comme accident du travail par le travailleur dans sa déclaration d'accident correspond effectivement à un effondrement, caractéristique du burn-out. (72)
- Une éventuelle mauvaise organisation ou répartition inégale ou inappropriée des tâches entre les différentes personnes du service RH ne constitue pas en soit un fait de harcèlement. Pour qu'il y ait fait susceptible de constituer du harcèlement, il faut que la conduite incriminée ait pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique du travailleur. Or, si le travailleur s'est senti harcelé par les comportements agressifs et/ou violents de son supérieur il n'invoque pas avoir été personnellement visé par cette - éventuellement mauvaise - organisation du travail. Il est possible qu'une surcharge de travail ait participé à son mal-être et à son incapacité de travail ultérieure, qu'il dit être fondée sur un burn-out, mais cette situation ne constitue pas un fait susceptible de représenter du harcèlement. Il ne ressort pas objectivement des éléments produits qu'une éventuelle mauvaise organisation aurait pu porter atteinte à la personnalité ou à l'intégrité du travailleur. (271)

#### (4) Harcèlement vs style de management

- Le tribunal souligne le rapport du conseiller en prévention qui fait état de dysfonctionnements managériaux importants de la part du membre de la ligne hiérarchique qui ne fait pas confiance à ses collaborateurs, qui adopte une attitude infantilisante, qui exerce un management injuste. Mais il ne conclut pas à l'existence de harcèlement à l'égard du demandeur en sous-entendant qu'il n'était pas le seul à être victimes des fautes managériales. La faute de l'employeur est par contre reconnue sur une autre base. [pour une description des fautes de l'employeur, voir partie I, section 2.2. Cas reconnus par les juridictions] (15)
- S'il ressort des éléments du dossier que les nouveaux administrateurs de la société ont adopté certains modes de gestion de l'entreprise différents de ceux qui étaient précédemment en vigueur dans la société, en raison notamment des difficultés de l'entreprise, mais également en raison du fait qu'étant les « nouveaux administrateurs », ils devaient aussi avoir des contacts directs avec certains clients afin de se faire connaître de ceux-ci, il n'apparaît nullement qu'ils aient dépassé les limites permises par le ius variandi. Comme le précise très justement l'employeur : « Le contrat de travail est un contrat à exécution successive qui doit pouvoir s'adapter à une série d'événements qui jalonnent la vie de l'entreprise et notamment les difficultés économiques qu'elle peut rencontrer. Cette adaptation est rendue possible par le pouvoir de direction dont est investi l'employeur ». Si à l'occasion de la reprise de la société par les nouveaux administrateurs, la travailleuse a vu modifier ses habitudes et le lien personnel qu'elle entretenait depuis plusieurs années avec les anciens dirigeants de l'entreprise, il n'apparaît donc pas que sa fonction ait été « dévalorisée ».

La cour considère que les nouveaux administrateurs de la société n'ont pas toujours adopté le comportement le plus adéquat face aux situations auxquelles ils ont été confrontés dans le cadre de la gestion de la société qu'ils ont reprise, certes difficile au regard de la situation financière de celle-ci, et cela non seulement à l'égard de la travailleuse mais à l'égard de l'ensemble de leurs collaborateurs, il n'apparaît cependant pas, au vu de ce qui précède, que la travailleuse établisse quelque fait permettant de présumer l'existence d'un harcèlement au sens où cette notion doit être comprise au regard des dispositions légales précitées. (181)

- Les reproches formulés par la direction et notamment lors d'une réunion et relayés dans un procès-verbal incendiaire, grossier et sans nuances ne sont pas dirigés spécifiquement à l'égard du travailleur. Les professeurs et élèves sont la proie aux attitudes et réflexions surprenantes et inconsidérées de la directrice. Ils ne sont pas signes d'un harcèlement moral mais d'une ambiance générale se dégradant du fait d'une situation financière de plus en plus critique et à laquelle la direction n'a pu manifestement faire face. Le caractère parfois agressif ou déplacé de certains sms ou de propos tenus par Whatsapp est à déplorer mais apparaît plutôt disséminé dans le temps, reflétant à nouveau un caractère 'franc' de la directrice de la société faillie dans sa gestion. (199)

- La travailleuse expose comme fait de harcèlement :
  - Refus de prise en considération de ses problèmes de communication avec un collègue ;
  - Propos insultants de ses collègues à son égard, sans prise de position de son employeur ;
  - Utilisation de ces propos par l'employeur dans le cadre d'une procédure disciplinaire ;
  - Privation d'une partie de ses attributions ;
  - Chantage au licenciement ;
  - Propos inexacts et manque d'impartialité de la commission de recours ;

À l'estime du tribunal, les faits dont il est fait état à cet égard relève de la notion de maltraitance managériale et/ou de la mauvaise conduite administrative, et non de harcèlement moral au sens légal du terme : le harcèlement moral au travail est un phénomène particulier qui se distingue d'une politique de gestion du personnel autoritaire et inadéquate. (201)

- Il est vrai que le langage utilisé dans les correspondances n'est pas un langage policé et réservé et une stagiaire est en droit d'attendre un langage plus correct et éduqué de la part d'un maître de stage. Toutefois, le langage utilisé est clairement l'expression spontanée de son exaspération et son mécontentement par rapport à des erreurs commises par le stagiaire dans l'exécution de ses tâches. Ces mails n'avaient pas comme but de déstabiliser le stagiaire, mais de faire une mise au point par rapport aux erreurs commises. Dans ce but ces mails n'étaient d'ailleurs pas uniquement adressés au stagiaire mais également à son collègue.

Le langage direct et peu policé est l'expression du mécontentement par rapport à des erreurs commises par le stagiaire dans l'exécution de ses tâches. Ces mails cadrent dans l'exercice normal de l'autorité par le maître de stage et ne peuvent en l'occurrence, être assimilés à du harcèlement, même si le stagiaire dans sa subjectivité et sa propre sensibilité, peut avoir mal vécu les termes employés par le maître de stage. (221)

- Tevergeefs meent de werkneemster dat het feit dat de werkgever niet heeft ingegrepen om het conflict tussen haar en haar collega's op te lossen, moet beschouwd worden als een vorm van pesten. Het arbeidshof deelt deze zienswijze niet. Het niet (effectief) ingrijpen bij een personeelsconflict is hoogstens een vorm van falend management waardoor alle betrokken werknemers getroffen worden, maar is op zich geen pestgedrag. (301)
- Le style de management d'une directrice d'école, décrit comme dirigiste et sans tact par le conseiller en prévention, n'est certainement pas selon la cour exemplaire mais il ne correspond pas, à ses yeux et au travers des faits épinglés par le travailleur, à un ensemble abusif de conduites. La notion d'abus renvoie à l'attitude d'un homme normal honnête diligent et prudent placé dans les mêmes circonstances. La cour estime qu'il ne peut être retenu qu'un directeur normal placé dans des circonstances similaires (subissant donc la pression imposée par le clan du travailleur), n'aurait pas adopté cette attitude plus dirigiste. (388)



## (5) Harcèlement vs rumeurs

- Le tribunal estime que des rumeurs malveillantes voire des bruits de couloir ne sont nullement constitutifs ni de violence ni de harcèlement moral au travail. (186)

## (6) Harcèlement vs manque de communication

- Ces deux courriers d'avertissement se fondent sur des prétendus manquements contractuels (contestés) qui révèlent un conflit entre la travailleuse et son N+1 et un parti pris des administratrices déléguées en faveur de son N+1.  
L'absence d'écoute active de la ligne hiérarchique, qui aurait pu être remédiée par une personne de confiance et/ou un conseiller en prévention ayant les risques psychosociaux dans ses attributions, a contribué à installer un sentiment (par essence subjectif) d'injustice, ce qui n'a fait qu'accroître le désarroi de travailleuse. Cette absence de communication a dégénéré en conflit puis en litige. Il n'en découle toutefois pas la reconnaissance d'actes ou de faits constitutifs de harcèlement moral. (77)
- La cour relève que c'est à tort que le tribunal a également entendu fonder sa décision d'accorder la résolution judiciaire du contrat, sur base d'un manque de dialogue des employeurs de la travailleuse. Le tribunal ne peut en effet être suivi lorsqu'il considère que « surtout, la travailleuse a tenté à plusieurs reprises de se concilier et de discuter avec les dirigeants sans succès ».

Il ressort des éléments du dossier que seule la travailleuse a refusé la conciliation proposée dans le cadre de la plainte pour harcèlement qu'elle avait déposée. La travailleuse a motivé ce refus en invoquant notamment « les multiples tentatives de discussion avant le dépôt de sa plainte sans que rien ne change ». Cette motivation laisse apparaître que les dirigeants n'ont pas refusé le dialogue même, si à l'estime de la travailleuse celui-ci n'a pas abouti à ses attentes, attentes dont la légitimité n'est pas justifiée. (181)

- Des problèmes de communication (ou relationnel) ne rentrent pas dans la notion de harcèlements. (219)
- Een moeilijke communicatie of samenwerking tussen een werkgever en een werknemer, wat de reden ook zijn, is niet zomaar gelijk te stellen met een pestgedrag van de ene lastens de andere. (350.1)
- Le conseiller en prévention souligne surtout des problèmes de communication entre les protagonistes. Eu égard à ce qui précède, le tribunal considère que la travailleuse n'a pas été victime de harcèlement moral au travail au sens de l'article 32ter, bien qu'elle ait été confrontée à un contexte psychosocial difficile. (394)

## (7) Autres

- Zoals duidelijk uit het feitenrelaas blijkt, werd de werkgever ten gevolge van economisch moeilijke tijden overgenomen door een nieuwe aandeelhouder. De nieuwe beleidsmakers voerden een grondige herstructurering door teneinde de onderneming opnieuw rendabel te maken. Door het slecht economisch landschap werd werkneemster in haar functie van Junior export manager, na de herstructurering en tijdens haar opzegging nog alleen verantwoordelijk gesteld voor de landen Spanje en Italië.

De werkneemster stoffeert de pestvordering met details inzake de wijziging in de functie, het sociaal isolement dat ermee gepaard ging: verhuis bureel, geen toegang meer tot mailbox en printer, doorsturen van haar mails naar de nieuwe medewerker export, en als toppunt volgens haar het ontbreken van enige economische omstandigheid.

Voor deze rechtbank komt het voor dat op de wijze waarop de werkneemster haar vordering instelde zij geen aanspraak kan maken op enige bescherming uit de welzijnswet omdat er vooreerst op intern vlak geen enkele informele noch formele procedure werd opgestart, én omdat de aangeklaagde wijziging van functie als beslissing die door de werkgever werd genomen mogelijk op contractueel vlak te kort schoot maar in geen geval beantwoordt aan de definitie van wat een pestgedrag inhoudt.

De herstructurering en de blijvende daling van bepaalde omzetten samen met de reeds vroeger vastgestelde opmerkingen over de wijze waarop eiseres haar taken uitvoerde en waarover collega's hun beklag maakten bij de werkgever, hebben inderdaad geleid tot het nemen van maatregelen die de werkgever niet ontkent maar die als enige bekommernis hadden om de rendabiliteit terug op peil te brengen en de efficiëntie te verzekeren in de contacten met de partners en klanten.

Nergens is een aanval op de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van werkneemster bewezen: zij verwijst overigens zelf op dit punt louter naar de 'handelingen en geschriften' die zij vermeld heeft en waaruit deze rechtbank geen pestgedrag uit kan distilleren. (74)

- De omschrijving zelf van wat de wet onder pesterijen verstaat, namelijk "een geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd"; wijst er op zich reeds op dat de aard zelf van pesterijen zich voordoen in een langere tijdspanne en dus het "plotselinge" karakter van een voorval of gebeurtenis missen dat vereist is om te kunnen gewagen van een arbeidsongeval. (vgl. L. Van Gossum, "Violence, choc émotionnel, harcèlement moral et accident de travail", noot onder Arbh. Luik, Bull. Ass.2007, 189-191). (159)
- In essentie verwijt de werknemer dat zij, in strijd met de (supra)nationale regels die de opeenvolging van tijdelijke tewerkstellingen beperken, gedurende meer dan 15 jaar werd tewerkgesteld via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of aanstellingen voor een bepaalde tijd, wat zij als pestgedrag omschrijft.

Hoewel er zeker vragen kunnen gesteld worden bij het veelvuldig gebruik van overeenkomsten en aanstellingen voor een bepaalde tijd door universiteiten, vindt het arbeidshof in dit dossier geen elementen die doen vermoeden dat de handelswijze van de universiteit en de overige geïntimeerden in dit kader kan worden gekwalificeerd als pestgedrag ten aanzien van de werknemer, integendeel. (301)

- Une situation relationnelle dégradée ne prouve pas ipso facto un harcèlement. Le rapport souligne aussi la méfiance et le stress relationnel du district manager. Il ressort aussi de l'analyse du dossier que le district manager ne savait plus comment gérer la situation, qu'il a demandé au conseiller en prévention des conseils pour gérer au mieux cette situation. Aucune conciliation n'a pu être possible vu l'absence pour cause de maladie du travailleur. Le fait de violence verbale est rapporté. Il semble s'agir d'un cas isolé, certes inexcusable. Pour le reste du comportement du district manager, il ressort de ce rapport que ce dernier a appliqué les conseils du conseiller en prévention. Le fait de ne pas chercher à voir le travailleur en tête à tête ne peut être perçu négativement dans un contexte relationnel dégradé. (339)
- Il est évoqué comme origine de la détérioration des relations entre les deux parties une confrontation de caractères, cette relation a abouti à un mode de fonctionnement particulier où on se cherche, on recule le curseur de ce qui est habituellement admis dans le cadre du travail en se parlant de manière dure, en critiquant le travail et la personne, souvent sur le mode de la rigolade, jusqu'à ce que pour une raison que le conseiller n'a pas pu découvrir, la limite ait été atteinte pour la travailleuse qui n'a plus accepté ce qu'elle acceptait jusque-là et auquel elle participait. (340)

#### *1.1.8. Cas reconnus par les juridictions*

- De rechtbank doet in een zaak uitspraak over de aanwezigheid van pesterijen op het werk in het kader van de toepassing van artikel 32tredecies.

De werknemer heeft een klacht ingediend wegens pesterijen op het werk omdat hij wordt "uitgerookt" of "buiten gepest" door de werkgever door middel van meerdere onrechtmatige gedragingen.

De rechtbank erkent dat de werkgever, in de persoon van de "crisismanager", een lange reeks gedragingen heeft gesteld om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer te bespoedigen. Hierbij schuwde hij de middelen om de persoonlijkheid, de waardigheid en de psychische integriteit van de werknemer, in de uitoefening van zijn functie als plantmanager, aan te tasten niet:

- het voorstel om het brutoloon van de werknemer met een derde te verminderen,
- de werknemer aangetekend in gebreke stellen wegens o.a. "een gebrek aan orde en netheid in alle kantoren", waarbij gedreigd wordt met een ontslag om dringende redenen,
- de werknemer werkloos stellen wegens gebrek aan werk ten gevolge van economische redenen, zonder enige verduidelijking aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De aanvraag van de werkgever tot economische werkloosheid wordt verworpen wegens "oneigenlijk gebruik" van de procedure, temeer, aldus

de rijksdienst, "de schorsing van de arbeidsovereenkomst niets te maken heeft met een werkgebrek wegens economische redenen, maar er sprake is van een conflict tussen werkgever en werknemer",

- de uitoefening van de functie van plantmanager wordt de werknemer onmogelijk gemaakt: er wordt niet meer met hem gecommuniceerd, hij ontvangt geen informatie meer, zijn takenpakket wordt uitgehold, het personeel wordt tegen hem opgezet, waarbij een bedreigende en vijandige omgeving wordt geschapen. De angst "om in het conflict betrokken te worden", d.w.z. de toorn van de crisismanager op te wekken, is zo groot, dat het personeel (impliciet) gedwongen wordt deel te nemen aan de sociale isolatie van de werknemer.
- de werknemer wordt verdreven uit zijn bureel (dat spoedig daarna ingenomen wordt door een andere werknemer) en zijn naam (en functie) wordt geschrapt uit de telefoonlijst van het bedrijf. Ook op gastbezoeken aan het bedrijf wordt hij niet meer uitgenodigd.

Deze specifieke handelingen, alsook de collectieve schaal waarop de werknemer wordt geïsoleerd en verhinderd in de uitoefening van zijn job, bewijzen dat de vernederende wijze waarop hij in het bedrijf behandeld wordt op instructie van de werkgever is gebeurd. Door de werknemer in essentie als een paria te behandelen, met het oog op het forceren van zijn ontslag, heeft de werkgever zich manifest schuldig gemaakt aan "pesterijen op het werk", als bedoeld in artikel 32ter, 2° van de Welzijnswet van 4 augustus 1996.

De pecuniair moeilijke situatie waarin de werkgever zich, naar eigen zeggen, bevond, rechtvaardigt op geen enkele wijze de beledigende, kwetsende en vernederende manier waarop de werknemer (en anderen), als mens en werknemer(s), werd(en) behandeld. De werknemer heeft geopteerd voor een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden en ontvangt 57.726,78 euro bruto, meer de interesten. (1)

- Le harcèlement reconnu par le tribunal consiste dans la stratégie mise en place par la supérieure hiérarchique du travailleur, de concert avec une personne travaillant au service des ressources humaines, visant à acter tous les manquements du travailleur (quelle que soit leur date) avec feed-back vers lui, dans le but de provoquer son burn-out et d'ainsi arriver à ce qu'il puisse être mis à disposition pour raisons médicales après épuisement de son capital de congés maladie. (7)

Cette position est confirmée par la cour du travail qui confirme l'ordonnance du Président du tribunal qui a ordonné la cessation du harcèlement et de tout acte ayant pour finalité de créer un environnement intimidant lié à son état de santé afin qu'il soit déclaré médicalement définitivement inapte à toute fonction. La cour ordonne en outre à l'employeur de cesser de se prévaloir de l'incapacité de travail du travailleur depuis le 29 octobre 2015 pour qu'il soit déclaré médicalement définitivement inapte à toute fonction et placé en mise à disposition pour raisons médicales. [pour une description de l'injonction de cessation, voir partie V, sous-section 3.2.2. Action en cessation - Résultats] (39)

- La cour du travail confirme la décision du tribunal (datant de 2012) quant à la reconnaissance du harcèlement moral. Les faits constitutifs sont les suivants :
  - La décision d'obliger que les contacts professionnels des collaborateurs du département, dont le travailleur est responsable, se fassent uniquement par l'intermédiaire du directeur général ;
  - La rédaction d'une note de service reprenant la décision ;
  - Le fait que le travailleur ne pouvait obtenir les informations nécessaires à sa mission que par l'intermédiaire du directeur général ;
  - Le refus répété du directeur général que le travailleur participe aux réunions qui impliquent des contacts professionnels, le personnel recevant comme instruction que l'information ne doit pas être échangée avec lui ;
  - L'interdiction d'avoir des entretiens avec des collaborateurs de son département ;
  - L'intentement d'une procédure disciplinaire dans les jours qui ont suivi l'arrêt du Conseil d'Etat, dans la mesure où cette démarche constitue une mesure de représailles ;
  - Reproches injustifiés ou insuffisamment justifiés ;
  - Empêcher le travailleur de participer à une réunion sans raison pertinente.

La cour appuie le tribunal qui constate que l'exercice de l'autorité du directeur général est abusif en ce qu'il n'a jamais donné la possibilité au travailleur de faire le point de manière complète sur ce qu'il convenait d'améliorer dans le département, se contentant d'affirmer que les choses n'allaient pas et que le demandeur devait formuler des propositions constructives.

Les dommages et intérêts de 54.221 euros couvrent :

- 20.000 euros pour l'atteinte à l'intégrité physique et morale résultant des périodes d'incapacité de travail. Le lien avec le harcèlement a été constaté par le médecin contrôleur ;
  - 438 euros pour les frais médicaux ;
  - 29.000 euros pour le dommage matériel consécutif à une perte de revenu. La cour considère que le harcèlement a joué un rôle décisif dans la non-nomination du travailleur à un poste de directeur opérationnel. Le dommage consiste dans la perte d'une chance d'être nommé ;
  - 4.783 euros de frais et honoraires d'avocat nécessités par les procédures devant le Conseil d'Etat et pour se défendre lors des poursuites disciplinaires. (12)
- Le tribunal estime que les faits, retenus comme établis, permettent de présumer l'existence de violence et de harcèlement moral au travail :
    - Le refus d'aménager l'horaire de travail en raison de son handicap : la travailleuse demande que son horaire de cours soit aménagé en raison de son handicap. Ceci lui est refusé tout au long de l'année scolaire 2010-2011, mais finalement accordé l'année suivante.
    - La réduction du régime de travail à un mi-temps médical malgré l'opposition de la travailleuse ;
    - Ne pas permettre à la travailleuse de s'exprimer lors d'une réunion ayant pour objet la plainte d'un travailleur vis-à-vis de la travailleuse : lors d'une audition par la directrice ff. du service de l'Instruction publique de la Commune la travailleuse

n'est pas autorisée à s'exprimer. Le procès-verbal ne relate pas sa version des faits;

- Le refus de permettre à la travailleuse de se faire assister par son avocat lors d'une réunion à laquelle elle est convoquée ;
- La transmission d'un rapport d'incident à l'autorité avant de recevoir les observations de la travailleuse et alors que les faits sont contestés et que des travailleurs ont refusé de témoigner ;
- La travailleuse est moquée dans la salle des professeurs par un autre professeur qui lui conseille de prendre son médicament. La direction a manqué d'impartialité dans le traitement de cet incident au cours duquel il a été exprimé « la travailleuse a un genou par terre, maintenant il n'y a plus qu'à l'achever ».
- La travailleuse est suspendue dans l'intérêt du service par la Commune sans audition préalable, pour des faits contestés, avec des témoignages discordants.
- Entre 2011 et 2012, la travailleuse a établi plusieurs rapports sur des incidents en classe, sans qu'elle soit entendue sur ces incidents et sans que ces rapports soient suivis d'effets.
- L'accusation de propos racistes dans un courrier signés par des élèves dont le tribunal suspecte qu'ils ont été instrumentalisés par la directrice : dans une lettre adressée par des parents des élèves de la classe à la direction du Centre et à l'Echevine, la travailleuse est accusée d'avoir tenu de manière répétitive des propos racistes en classe à l'encontre de ses élèves. Cette accusation est prise pour argent comptant par la direction et la Commune sans vérification préalable.
- La transmission à l'autorité d'une plainte d'élève pour coups sans entendre la travailleuse et avant la fin de l'instruction : la directrice transmet à la Commune la plainte pour coup d'un élève à l'encontre de la travailleuse, sans avoir entendu cette dernière et en indiquant « (...) je tiens à signaler que concernant ce membre du personnel, je décline désormais toute responsabilité sur ce qui pourrait arriver à l'une ou l'autre personne dans un incident dont la travailleuse serait l'une des parties ».

La Commune n'apporte aucune explication convaincante permettant de justifier le refus de reconduire en 2010-2011 un horaire accordé en 2009-2010. Elle l'explique d'autant moins que cet horaire est à nouveau accordé en 2011-2012. La gestion des différentes plaintes formulées à l'encontre de la travailleuse révèle, dans la directrice, une volonté de nuire.

La travailleuse soutient que le refus de la direction du centre de maintenir l'horaire dont elle avait bénéficié l'année précédente en raison de son handicap, d'une part, et le climat de tension psychologique que en est résulté entre parties, d'autre part, sont à l'origine de l'augmentation de ses jours d'absence pour cause de maladie, qui l'a fait basculer dans un régime de disponibilité lui faisant perdre une partie de ses revenus. Le tribunal estime que travailleuse établit à suffisance le lien de causalité entre, d'une part, le harcèlement dont elle a été victime, résultant du refus du centre de reconduire l'horaire de cours adapté et, d'autre part, l'augmentation de ses jours d'absence pour cause de maladie. Il ne fait pas de doute que, si travailleuse avait pu bénéficier de conditions de travail adaptées à son handicap, elle aurait pu assurer normalement sa charge de cours sans préjudicier son état de santé. Elle aurait nécessairement accumulé

moins de jours de congé de maladie sans en épuiser le quota menant à sa mise en disponibilité.

Le tribunal estime que ce lien de causalité résulte à suffisance du continuum des événements litigieux depuis les faits de violence et de harcèlement dont travailleuse a été victime au cours des deux années scolaires, qui ont culminé lors de l'agression physique à l'origine d'une longue incapacité de travail, jusqu'à la demande de mise en disponibilité parce qu'elle était harcelée et non parce que cela lui convenait pour des raisons personnelles. Le tribunal condamne l'employeur à payer à la travailleuse 37.855,90 euros, à titre de réparation du dommage moral et matériel subi du fait de la violence et du harcèlement moral au travail dont elle a été victime du 29 septembre 2010 au 30 mai 2012. (14 - 81)

- Le tribunal retient comme faits constitutifs de harcèlement et violence morale :

Depuis le moment où le travailleur s'est opposé au directeur adjoint, celui-ci a changé d'attitude vis-à-vis de lui: reproches et railleries, conditions de travail entraînant une impossibilité d'effectuer correctement le travail attendu (local considéré comme inadéquat, presque insalubre), blocage des possibilités de relations que le travailleur pouvait avoir avec les élèves, attribution de tâches pour lesquelles il n'était pas compétent et de tâches peu valorisantes alors qu'il existait une opportunité de lui confier la responsabilité d'un niveau (qui fut attribué à une nouvelle collègue), traitement différent des autres éducateurs et isolement physique par rapport à eux, absence de transmission des moyens pour mener les tâches demandées, contrôle et surveillance accrue, y compris pendant son absence (le contrôle a été réalisé de manière vexatoire car il rabaisait l'éducateur).

Le tribunal a accordé 10.000 euros de dommages et intérêts fixés ex aequo et bono. (27)

- Les faits de harcèlement reconnus par la cour du travail sont :
  - Une lettre adressée par l'employeur au médecin traitant du travailleur faisant état de ses absences non réglementaires ou de ses abandons de poste sans autre motif que de ne pas vouloir respecter la règle élémentaire de son métier. La cour atteste que ces absences ne sont pas établies, par contre les abandons de poste bien. Ce courrier, qui apparaît ne pas être complètement exact, n'avait pas lieu d'être adressé en ces termes au médecin traitant ;
  - Menacer l'enseignant d'une suspension d'une année puis de revoir sa position à une suspension de 4 mois et demi sur base d'éléments pédagogiques complémentaires, sanction inappliquée car illégale ;
  - Menacer l'enseignant d'une suspension de 4 ans qui sera réduite à une suspension de 6 mois. Une suspension de 4 ans revient quasi à tenter de mettre fin aux activités de l'enseignant au sein de l'école et cette mesure apparemment n'était nullement justifiée quant à son importance.

Ces faits ont été reconnus dans le cadre d'une action en cessation. La cour a ordonné des mesures en rapport avec la reprise du travail du travailleur. [pour une description de l'injonction de cessation et les mesures imposées, voir partie V, sous-section 3.2.2.

Action en cessation – Résultats et sous-section 3.3.2. Mesures ordonnées à l'employeur – Résultats] (41)

- Les faits de harcèlement reconnus par le tribunal sont :
  - Le fait de maintenir l'écartement du directeur de son service malgré le fait que le rapport d'analyse des risques a établi que la cause de la problématique présente dans le service n'est pas à rechercher dans le comportement du directeur ;
  - Le fait d'avoir affiché aux valves le procès-verbal d'une réunion du comité de concertation qui avait uniquement trait à la situation de son service et qui reprend les débats in extenso ;
  - Un courriel indiquant aux membres du personnel qu'ils doivent compléter leur fiche personnelle avec l'indication du nom d'une autre personne que le demandeur en tant que directeur ;
  - Les modifications substantielles des conditions matérielles de travail comme l'isolement géographique et l'absence d'attribution de bureau déterminé.

Le tribunal enjoint la cessation et la prise de mesure. [pour une description de l'injonction de cessation et les mesures imposées, voir partie V, sous-section 3.2.2. Action en cessation – Résultats et sous-section 3.3.2. Mesures ordonnées à l'employeur – Résultats] (47)

- De feiten die werknemster als pesterijen kwalificeert, hebben in het bijzonder betrekking op de aantasting van haar werk en van haar werkomgeving, dan wel op de aantasting van haar persoon. Werknemeester heeft deze feiten dermate in ruimte en tijd geconcretiseerd, dat zij doen vermoeden dat ze het slachtoffer is geweest van onrechtmatig pestgedrag.

Er wordt verwezen naar de volgende exemplaristische opsomming:

- Volgens de rechtbank heeft leidinggevende, weliswaar op subtiele wijze, het administratief beheer en leiding van werknemster proberen te ontnemen, niettegenstaande deze bevoegdheden haar krachtens een KB toekwamen.
- Leidinggevende verwijt werknemster het niet tijdig overmaken van een benoemingsrapport, en dit terwijl hij zelf moedwillig heeft nagelaten om het benoemingsrapport op te vragen. De rechtbank oordeelt dat werkgever, weliswaar op subtiele wijze, verwijten ten aanzien van werknemster heeft verstuurd, die niet altijd gelegitimeerd waren. De voorbeelden zijn legio.
- Werknemeester wordt er ten onrechte van beschuldigd onregelmatigheden te hebben begaan in het tijdsregistratiesysteem. De leidinggevende trok het beheer van het tijdsregistratiesysteem naar zich toe en controleerde de aanwezigheden van de medewerkers van werknemster. De arbeidsauditeur stelt zich vragen bij de manier van communiceren.

De preventieadviseur concludeerde in zijn advies dat het gebrek aan overleg tussen leidinggevende en werknemster en de inmenging van leidinggevende in het personeelsbeheer tot een psychosociale belasting van werknemster heeft geleid, hetgeen kan gekwalificeerd worden als ongewenste gedragingen op het werk. De rechtbank oordeelt dat de leidinggevende zich schuldig heeft gemaakt aan onredelijke



bevoegdheidsuitoefening, ten gevolge waaraan werkneemster in een psychosociaal belastende omgeving heeft moeten functioneren en waardoor haar psychische en morele integriteit werd aangetast. (50)

- La problématique traitée dans le cadre de l'action en cessation vise la gestion d'une place vacante. La travailleuse a à plusieurs reprises tenté d'accéder à une fonction de déléguée en chef. Une autre travailleuse a été désignée au poste ad interim, la travailleuse a introduit un premier recours au Conseil d'Etat. Le Conseil a annulé la décision pour défaut de motivation valable (l'employeur n'a pas comparé les titres et mérites des deux candidats). Mais l'employeur a reconfirmé sa décision par un nouvel arrêté, de nouveau sans comparer les candidatures. Suite à deux nouveaux recours, le Conseil d'Etat a également jugé les décisions attaquées irrégulières et les a à nouveau annulées. 3 mois après l'arrêt du Conseil d'Etat, l'employeur a une nouvelle fois prolongé la désignation de l'autre travailleuse. Un nouveau recours fut introduit au Conseil d'Etat qui annula cette nouvelle prolongation. Selon le Président du tribunal, le fait pour un employeur public de méconnaître cette loi de base de motivation des actes administratifs peut être ressenti de manière négative et blessante. Malgré les recours, l'employeur n'a pas amélioré la qualité de ses décisions, il est dès lors compréhensible selon le Président que le destinataire de ces décisions répétées ressente ces décisions de façon négative.

En outre, l'employeur a lancé une nouvelle procédure de promotion par avancement de grade. Cette procédure visait à pourvoir 18 emplois vacants au sein d'une Direction générale. La travailleuse a introduit sa candidature pour un des emplois vacants. Considérant que la travailleuse (classée 2ème) et la troisième n'étaient pas prêtes à occuper ce poste l'employeur a décidé de ne pas pourvoir l'emploi et de relancer ultérieurement une nouvelle procédure. La travailleuse a introduit une réclamation contre cette décision auprès du comité de direction dont la décision n'apporta pas d'élément complémentaire permettant d'accepter la décision prise. Selon le président, cette décision peut légitimement créer une incompréhension dans le chef de la travailleuse en tenant compte de la chronologie et de l'effet de cumul des décisions reçues. Toujours en lien avec le même poste, qui n'était toujours pas pourvu, un nouvel appel à candidature a été lancé. La travailleuse n'a pas été choisie. Elle a introduit un recours au conseil d'Etat qui a annulé la décision pour défaut de comparaison des titres et mérites des candidats. La chambre des référés ne peut que constater que cette gestion déficiente et inadéquate de cette procédure s'ajoute aux déficiences soulignées ci-avant. En soi, cette gestion peut légitimement être mal reçue par la travailleuse. Dans la mesure où tous ces faits, procédures, ...manquements, dans le chef de l'employeur se cumulent, il peut aisément se comprendre que la charge négative chez la travailleuse se cumule également, et s'amplifie. Un nouvel appel à candidature a été introduit pour le poste en question auquel la travailleuse a répondu. Après quoi, l'employeur a décidé de retirer la procédure de promotion de l'emplois visé suite, officiellement, à une réorganisation interne des services mais en réalité parce qu'il considérait qu'il était démontré que les candidates ne pourraient assumer correctement les tâches dévolues, sans explication. La travailleuse a introduit une réclamation contre cette décision auprès du Comité de direction. Le Président constate que l'employeur a agi avec légèreté, sans motivation sérieuse, que la travailleuse a dû s'investir lourdement pour tenter d'obtenir

une décision correctement motivée et qui lui soit compréhensible, et que la procédure s'est clôturée sans que la travailleuse ne reçoive, justement, une motivation qui pourrait lui rendre la décision prise compréhensible et acceptable. Une 5ème procédure a encore été lancée par l'employeur toujours pour le même poste. La personne désignée a été remplacée par une autre travailleuse sans aucun appel à candidature. Or selon le président cette désignation nécessitait également une motivation et une comparaison des titres et mérites des candidats, et que donc une ouverture du poste devait publiquement être portée à connaissance.

Sur base de l'ensemble de ces faits, le Président conclut à l'existence d'un harcèlement moral. Il s'agit plus que d'erreurs, d'incompétence ponctuelle, de longueurs et de lourdeurs administratives. L'employeur a fait preuve, dans la gestion des cinq procédures d'appel à candidature et de désignation, et dans la gestion du dossier global de la place vacante d'une incompétence, de carences et d'un défaut de respect d'obligations légales élémentaires, et ceci de façon répétée. L'administration n'a pas agi de façon prudente et diligente et a fait fi tant de règles de droit que de décisions du Conseil d'Etat. Ces manquements ont légitimement pu occasionner chez la travailleuse un cumul d'incompréhensions, de doutes, d'interrogations, de blessures, de nécessités de recours (travail psychiquement et nerveusement éprouvant), etc.

Le Président a condamné l'employeur à lancer une nouvelle procédure de promotion pour le poste et l'a enjoint de tenir compte des différents arrêts du conseil d'Etat dans la gestion de cette promotion, entre autre les arrêts qui visent l'obligation de comparaison des titres et mérites des différents candidats, l'obligation de motivation formelle des actes administratifs, et l'obligation d'éviter toute erreur manifeste d'appréciation. Le Président a également convié la travailleuse à introduire une demande d'intervention psychosociale afin d'être soutenue et aidée dans la gestion de la procédure dans le cadre de laquelle elle sera candidate. [pour une description de l'injonction de cessation, voir partie V, sous-section 3.2.2. Action en cessation – Résultats] (87)

- Un tribunal retient le retard et des erreurs systématiques dans le paiement des salaires, dénoncés par le travailleur depuis deux ans :

En l'occurrence, encore qu'une explication soit fournie, des retards de paiement récurrents sont avérés depuis 2015 au moins et il n'est pas contesté que le travailleur s'en soit plaint à plusieurs reprises à sa hiérarchie. Le tribunal peut comprendre que la complexité de la structure de rémunération de l'entreprise lui pose un certain nombre de difficultés dans le traitement des paiements. Il en va là cependant d'une question d'organisation dont le travailleur n'a pas à pâtir et qui ne dispense pas l'employeur de se conformer au prescrit légal. Du reste, des solutions sont et étaient envisageables, ce que l'employeur ne semble malheureusement découvrir qu'aujourd'hui au détour de la présente action.

La circonstance que ces retards et rectificatifs soient institutionnalisés dans l'entreprise et frappent l'ensemble des travailleurs n'enlève rien au fait qu'ils forment un ensemble abusif de plusieurs actes internes à l'entreprise et que la répétition de ces manquements pendant un certain temps peut avoir pour effet de porter atteinte à la

dignité, voire à l'intégrité psychique de chaque travailleur, ou encore de créer un environnement hostile ou dégradant à leur égard.

L'existence concomitante d'un conflit de personnes qui se traduit par le fait que le travailleur peut lui-même avoir suscité et entretenu par ses agissements une réaction parfois inadaptée de l'autre travailleur, n'est pas de nature à ôter aux retards de paiement constatés les traits propres d'un harcèlement au travail.

Les faits ainsi circonscrits laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail dont le travailleur peut être victime, même si ces faits ne s'inscrivent pas dans un processus délibéré orchestré à son égard.

Le tribunal ordonne la cessation du harcèlement. (88)

Ce jugement a été reformé en appel. La cour conclut que ces retards sont incontestablement fautifs dans le chef de l'employeur. En revanche, ces manquements, qu'ils soient considérés isolément ou comme formant un ensemble, ne sont pas de nature à porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique du travailleur, pas plus que de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. (129)

- Le tribunal constate l'existence de faits constitutifs de harcèlement moral dans le chef de l'employeur, qui est :
  - depuis début 2013, resté en défaut de prendre les dispositions utiles nécessaires pour gérer les horaires du travailleur, en tenant compte de sa situation médicale combinés avec les besoins essentiels de son entreprise,
  - resté en défaut de produire le règlement de travail et les coordonnées du conseiller en prévention, malgré la demande du travailleur.

Il doit être considéré qu'il y a atteinte à la personnalité du travailleur. Atteinte à la personnalité physique, du fait des difficultés médicales qu'il doit gérer, et atteinte à la personnalité psychique du fait de la détérioration des relations entre parties. L'attitude et le défaut de gestion de la situation par l'employeur depuis un temps certain peut ou doivent être reconnus comme constitutif de harcèlement moral.

Le travailleur a aussi demandé communication du règlement de travail. L'employeur admet avoir omis de répondre à cette demande mais invoque que le règlement de travail a été remis au travailleur lors de la signature de son contrat. Madame le Substitut de l'Auditeur souligne que la remise de ce règlement constitue une obligation légale. De même les coordonnées du conseiller en prévention doivent être remises aux travailleurs. Ce défaut fait partie des faits constitutifs du harcèlement.

Dans le cadre de l'action en cessation, le Président du tribunal ordonne certaines mesures relatives à son horaire de travail et de manière générale à organiser leurs relations de travail d'une manière qui respecte tant la situation médicale du travailleur, que les besoins essentiels de l'employeur, et à défaut de pouvoir ce faire, à prendre les-

décisions qui en seraient la conséquence. [pour une description de l'injonction de cessation, voir partie V, sous-section 3.2.2. Action en cessation – Résultats] (100)

Le tribunal accorde quant à lui, sur base de l'injonction de cessation et du constat de harcèlement l'indemnité forfaitaire d'un montant de 13.196,34 euros bruts, (étant à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires à partir du 13 octobre 2017 étant la date de l'introduction de la présente cause, à défaut de preuve de mise en demeure antérieure de payer l'indemnité. (219)

- Le tribunal a accordé 2.500 euros fixé ex aequo et bono en réparation du dommage de la travailleuse découlant du harcèlement moral discriminatoire dont les faits suivants ont été pris en compte :
  - Le manager aimait à expliquer à ses clients que son équipe administrative était composée de "deux petites marocaines", et ce malgré les demandes des travailleuses de ne pas les présenter ainsi car elles ne sentaient pas à l'aide avec ce genre de propos ;
  - Selon le tribunal, l'expression ainsi utilisée de façon répétée, malgré les demandes reçues pour que cet usage cesse, contient à tout le moins un aspect réducteur et péjoratif, qui pouvait objectivement blesser. Peu importe l'intention contenue dans l'expression utilisée (alors que la loi ne requiert pas une intention dans le chef de l'auteur). Elle était déplacée.
  - Le manager émettait des remarques déplacées sur le poids, le physique, les tenues vestimentaires de la travailleuse, faites devant des tiers. La travailleuse épingle les remarques suivantes : « "tu as encore grossi", "il faudrait arrêter de manger", "ton poids va finir par casser tout notre matériel" (lorsque celle-ci s'est abaissée sur sa chaise lors d'une réunion) » et « "tu es venue en nuisette aujourd'hui ?", "tu as oublié de mettre en pantalon" ». (107)
- De volgende feiten worden voor de rechtbank aangebracht:

Ten aanzien van de ene professor:

- Bedreigingen geuit tijdens een gesprek;
- Het sturen van beschuldigingen naar 20 wetenschappers;
- Het aanvragen van een tweede advies met betrekking tot de studie zonder medeweten van de werkgever;
- Het stopzetten van een samenwerkingsproject met andere ziekenhuizen in het kader van beroertezorg bij wijze van wraakactie;
- Het afnemen van vakantierechten;
- Het stopzetten van tussenkomsten in lidmaatschap voor neurologische tijdschriften en professionele verenigingen;
- Een slechte evaluatie.

Ten aanzien van de andere professor:

- Bedreigingen tijdens een gesprek, het niet langer optreden als stage-meester en als promotor, het verhinderen van de erkenning als neuroloog;
- Het onbeschikbaar maken van de doctoraatstudie waaraan de professor reeds 5 jaren heeft gewerkt en het eigenaarschap ervan opeisen;

- Het verzoek aan de erkenningscommissie om de stage te beëindigen op enkele maanden van haar erkenning als neuroloog, zonder overleg met de faculteit of met de decaan;
- Het beschadigen van de reputatie van de professor bij een ziekenhuis waarmee zij een contract van onbepaalde duur kon afsluiten;
- Het beïnvloeden van het tijdschema.

De twee professoren leveren in casu duidelijk het bewijs van onrechtmatige en uiteenlopende gedragingen van de andere professor die aan hen grote reputatieschade berokkenen en nefast zijn voor de erkenning van arts neuroloog van de ene professor, voor haar doctoraatsstudie en voor de toekomstige carrière van beiden. De professor maakt kennelijk misbruik van zijn gezag. De feiten worden beschouwd als pesterijen op het werk zoals gedefinieerd in de Welzijnswet en worden door de rechtbank als bewezen beschouwd.

De rechtbank beveelt de onmiddellijke staking van de feiten en de aanplakking van de beslissing. (120)

- Le tribunal accorde la somme de 11.124,58 euros au titre de dommages et intérêts en raison de reproches et d'une mise sous pression constants d'une manière habituelle et répétée, et ayant fait l'objet de publicité tant en interne qu'à l'extérieur du cabinet pour lequel la travailleuse assurait ses prestations, faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Les faits retenus, confirmés par des attestations, sont les suivants :
  - Envoi d'une quantité incommensurable d'emails quotidiennement comportant bien souvent des demandes ou des ordres peu précis, sans instruction afin de pouvoir les mener à terme ;
  - Demandes n'entrant pas dans ses compétences : rédaction de citation, rédaction de synthèse de dossiers traités par des avocats dont la travailleuse n'avait que peu de connaissance ;
  - Dénigrement des compétences de la travailleuse dans des e-mails adressés à des collègues et à des clients ;
  - Appeler la travailleuse lors de réunion avec le client pour expliquer au client pourquoi telle erreur avait été commise par sa faute ;
  - Versement tardif de son salaire ;
  - Humiliations et vexations quasi quotidiennes

Des collègues font part que cette situation a rendu la travailleuse totalement déprimée, n'arrivant plus à rester sereine en dehors de son travail.

Le tribunal a tenu compte de la relation d'autorité dans laquelle se trouvait la personne mise en cause pour accorder le forfait de 6 mois de l'article 32decies. (135.1)

- Dans le cadre d'une action en cessation et de prise de mesure, le Président de la cour statuant comme en référé a confirmé l'ordonnance du Président du tribunal (non accessible dans cette banque de données). Les faits découlent des modalités de la gestion de l'emploi de la travailleuse institutrice primaire nommée à titre définitif :

- Après avoir assuré le titulariat d'une classe pendant plusieurs années, la travailleuse est affectée cumulativement pour moitié à la remédiation des élèves et pour l'autre moitié au remplacement des enseignants malades ou absents l'obligeant à des déplacements incessants entre six écoles;
- La travailleuse n'est pas être défrayée de ses frais de déplacement, et doit garantir des surveillances dans des conditions discriminantes à son préjudice par rapport à d'autres enseignants ;
- Après un congé d'un an pris pour exercer ses fonctions dans une autre commune la travailleuse dénonça divers faits tels que des mots d'ordre donnés par la directrice aux enseignants pour ne plus lui parler et la surveiller, une « représentations criardes » du bourgmestre sur la base de reproches injustifiés formulés par la directrice, la vengeance annoncée par celle-ci, le retrait impératif et dans l'urgence d'une classe, la désorganisation de la remédiation, les changements d'horaires...
- La travailleuse est entrée en incapacité. La cour observe que les médecins consultés visent un état de stress décompensé, une anxiété généralisée, un phénomène dépressif réactionnel en relation avec un harcèlement (conflits professionnels).
- Une procédure disciplinaire est engagée vis-à-vis de la travailleuse dans des circonstances interpellantes qui ont donné lieu à une condamnation de l'employeur en réparation du dommage moral découlant de la procédure fautive.

La cour renvoie au rapport du conseiller en prévention qui fait mention de surveillance exercée de manière abusive, de changements d'attributions abusifs et d'hyper contrôle soudain, de dynamique d'hostilité unilatérale.

La travailleuse est mise en disponibilité pour cause de maladie. Il fut mis fin au stage de directrice exercé par la travailleuse dans une école relevant de la Commune, ensuite d'une mention définitive défavorable. Un recours a été introduit par la travailleuse devant le Conseil d'Etat. La travailleuse demanda officiellement que celle-ci soit reprise dans l'exercice de ses fonctions dans le cadre en revendiquant le titulariat d'une classe à temps plein, avec des mesures d'accompagnements respectant le rapport de la conseillère en prévention. Le Collège confirma la dispense de service dans l'attente d'une décision du tribunal (la travailleuse a agi en indemnisation pour harcèlement) ou d'une médiation fructueuse et admise par les deux parties. Il fut décidé de rémunérer la travailleuse comme si elle était en activité de service. La travailleuse a introduit une action en cessation.

Les décisions prises pour ses affectations traduisent certainement la volonté persistante de ne pas l'affecter à une fonction d'enseignante au sein d'une classe dont elle serait titulaire, quel que soit le lieu de l'implantation scolaire.

La cour confirme la cessation et ordonne pour garantir l'attribution effective d'une fonction conforme au statut de la travailleuse :

- Que cesse toute affectation dans une fonction de remédiation car, vu les circonstances, les modalités et le rapport de la conseillère en prévention, la

fonction de remédiation créée correspond aux faits constatés par application de l'article 32 decies par. 2 de la loi du 4 août 1996 et qui doivent cesser.

- L'attribution, d'un emploi correspondant à tous égards à l'acte de nomination à titre définitif.
- L'emploi doit être conforme au décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement.

Sont confirmées les mesures consistant à organiser au mieux la reprise de fonction de la travailleuse (par le conseiller en prévention) mais sans astreinte, à organiser des entretiens, à interdire au bourgmestre et à la directrice d'avoir des contacts directs avec la travailleuse (en désignant une autre partie pour ce faire). (148)

- La cour du travail retient comme éléments permettant de présumer l'existence de harcèlement moral au travail :
  - La concordance entre les faits précis indiqués dans les plaintes déposées par la travailleuse, et ses deux collègues (plaintes distinctes, exprimées par chaque travailleuse dans ses propres mots, et non d'une plainte collective ni copiée). Les faits dénoncés par les trois travailleuses concordent et relèvent que l'employeur s'adressait à elles d'une manière blessante (« ferme-la », « sors d'ici ») et les menaçait de licenciement (« je connais plein de monde qui peut venir travailler à votre place ») ;
  - Il est établi qu'à au moins une reprise, une femme de chambre a été renvoyée chez elle pour trois jours de congé imposés, alors qu'elle se présentait pour prendre son service ;
  - Il arrivait que les femmes de chambre soient appelées tard le soir à leur domicile pour venir travailler le lendemain matin (confirmé par l'employeur) ;
  - L'employeur a également confirmé elle-même qu'il lui arrivait d'interdire aux femmes de chambre de quitter l'hôtel à la fin de leur horaire si le travail n'était pas terminé.

La cour du travail estime que le harcèlement moral a causé à la travailleuse un dommage moral que le tribunal a évalué adéquatement à 5.000 euros. (178)

- La cour confirme le jugement du tribunal accordant 5.000 euros de dédommagement pour le harcèlement moral subit. Les faits, soutenus par d'autres travailleuses, sont les suivants :
  - La manager s'adressait à elles d'une manière blessante (« ferme-la », « sors d'ici ») et les menaçait de licenciement (« je connais plein de monde qui peut venir travailler à votre placé ») ;
  - A au moins une reprise, une femme de chambre a été renvoyée chez elle pour trois jours de congé imposés, alors qu'elle se présentait pour prendre son service ;
  - Il arrivait que les femmes de chambre soient appelées tard le soir à leur domicile pour venir travailler le lendemain matin ;
  - Il arrivait d'interdire aux femmes de chambre de quitter l'hôtel à la fin de leur horaire si le travail n'était pas terminé.

L'employeur fait valoir que les faits relèvent surtout de difficultés relatives à l'organisation du travail, et non d'un harcèlement moral dirigé contre des travailleuses en particulier. Le ministère public partage son avis sur ce point. La cour du travail estime au contraire que la pratique qui consiste à empêcher des travailleuses de quitter le lieu de travail à la fin de leur horaire, à leur téléphoner tard le soir chez elles pour les rappeler le lendemain en dehors de l'horaire prévu et à les renvoyer chez elles alors qu'elles se présentent pour prendre leur service selon l'horaire prévu ne se résume pas à un non-respect des horaires de travail, mais constitue également, par sa gravité et son caractère répétitif, un abus de nature à porter atteinte à la personne des travailleuses qui en sont victimes dans la mesure où leur vie privée et familiale s'en trouve fortement perturbée.

La cour du travail estime que la pratique qui consiste à empêcher des travailleuses de quitter le lieu de travail à la fin de leur horaire, à leur téléphoner tard le soir chez elles pour les rappeler le lendemain en-dehors de l'horaire prévu et à les renvoyer chez elles alors qu'elles se présentent pour prendre leur service selon l'horaire prévu ne se résume pas à un non-respect des horaires de travail, mais constitue également, par sa gravité et son caractère répétitif, un abus de nature à porter atteinte à la personne des travailleuses qui en sont victimes dans la mesure où leur vie privée et familiale s'en trouve fortement perturbée. La cour du travail estime que le harcèlement moral a causé à la travailleuse, un dommage moral que le tribunal a évalué adéquatement à 5.000 euros. (179 - 180)

- De stelling van de kolonel komt erop neer dat de luitenant-generaal hem begon te pesten na een conflict tussen hun echtgenotes. Die pesterijen bestonden er volgens hem in dat de luitenant-generaal:
  - hem via verschillende office calls op het matje riep voor verwijten die in essentie t.a.v. zijn echtgenote werden gemaakt;
  - hem op 28 mei 2015 voor deze feiten zelfs een officiële verwittiging stuurde;
  - ervoor zorgde dat hij na het einde van zijn mandaat niet in Straatsburg kon blijven tot zijn pensioen op 1 juli 2017, hoewel dit beloofd was;
  - ook zijn kandidaturen voor andere buitenlandse en Belgische functies dwarsboomde;
  - En ervoor zorgde dat hij naar België terug gemuteerd werd naar een onbestaande functie binnen het KHID te Brussel die hij diende uit te oefenen tot zijn pensioen, terwijl zijn gezin nog in Straatsburg bleef.

Samengevat stelt de majoor dat hij volgende pesterijen onderging nadat zijn echtgenote een foto plaatste van de luitenant-generaal en zijn adjudant op Facebook en deze voorzag van commentaar:

- Hij werd via een office call van 18 mei 2015 op het matje geroepen, onder druk gezet om te verhuizen naar een andere plaats in Straatsburg, en ontving een officiële verwittiging dd. 27 mei 2015;
- De luitenant-generaal dwarsboomde de verlenging van zijn functie in Straatsburg van 1 juli 2016 tot 30 juni 2017, en trachtte hem te laten affecteren naar België tot zijn pensioen;
- De luitenant-generaal trachtte zijn bevordering tot luitenant-kolonel, waarvoor hij werd voorgedragen op 9 juni 2015, te dwarsbomen.



Samengevat stelt de commandant dat hij voor de luitenant-generaal persona non grata werd na een conflict tussen hun echtgenotes n.a.v. ongewenste intimiteiten door de luitenant-generaal zelf, en volgende pesterijen onderging:

- zijn mandaat als persofficier in Straatsburg werd niet verlengd tot 1 juli 2018, hoewel dit beloofd was;
- zijn korpscommandant startte op 4 maart 2016 een procedure MC(B)GR op om hem vervroegd voor medische redenen te pensioneren, hoewel hij sowieso op 1 juli 2016 uit Straatsburg zou vertrekken ingevolge eindeloopbaanverlof en pensionering.

De arbeidsrechtbank stelt dat alleen al de bedreigingen die de luitenant-generaal uitte ten aanzien van 2 van de 3 officieren dat ze gereffecteerd zou worden naar België onrechtmatige gedragingen uitmaken die een vijandige omgeving scheppen en derhalve als pesterijen te kwalificeren zijn. De rechtbank verwijst hier naar de hiërarchische positie van de luitenant-generaal. Ook het dwarsbomen van mogelijke bevorderingen beschouwt de arbeidsrechtbank als pesterijen. De rechtbank veroordeelt de luitenant-generaal en de Belgische Staat in solidum tot de betaling van een beschermingsvergoeding wegens pesterijen van zes maanden loon, thans becijferd op 1 euro provisioneel.

In plaats van met betrekking tot de laatste officier pesterijen aan te nemen in hoofde van de luitenant-generaal, neemt de arbeidsrechtbank pesterijen aan in hoofde van de korpscommandant van de officier. Aangezien deze geen verwerende partij is, besluit de rechtbank hier enkel de Belgische staat aansprakelijk te stellen. De rechtbank veroordeelt de Belgische Staat tot de betaling van een beschermingsvergoeding wegens pesterijen van zes maanden loon, thans becijferd op 1 euro provisioneel.

De arbeidsrechtbank acht de Belgische staat telkens aansprakelijk voor de pesterijen op basis van artikel 1384 BW alsook wegens haar gebrek aan actie om de pesterijen van de officieren te vermijden. (184)

- Le tribunal relève que le comportement adopté par l'employeur en réaction aux éventuelles erreurs commises selon lui par le travailleur était manifestement disproportionné au regard des faits reprochés : menaces incessantes de licenciement, termes excessifs utilisés, caractère injurieux voire raciste de certaines remarques, ainsi qu'en attestent de nombreux mails de l'employeur produits aux débats (exemples : « espèce de trou de cul », « idiot téléphone à des gens au lieu de courir comme un idiot », « Fainéant ! », « j'en ai ras le cul », si c'est pas fait pour demain, tu peux disparaître », ...).

Le tribunal relève également la mise en place par l'employeur d'un système vexatoire d'évaluation sur base d'un tableau de pénalités : « Je veux également pour évaluer la qualité de ton travail instaurer un système de points. A chaque initiative intelligente tu gagnes un point. À chaque faute signalée par moi ou toi tu en défalques 1 ».

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le tribunal considère que l'employeur a incontestablement abusé de manière répétée de l'autorité patronale, ce qui a eu pour effet de déstabiliser le travailleur, de porter atteinte à sa dignité et son intégrité

physique et psychique, et a créé un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le travailleur est dès lors fondé à obtenir de l'employeur et de la SA solidairement une indemnité équivalente à un montant forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération, qu'il chiffre à la somme de 14.170 euros, en tenant compte d'une rémunération annuelle de référence d'un montant de 28.340 euros. (185)

- Le juge distingue les conduites :

Avant le 1<sup>er</sup> septembre 2014 :

- La lettre adressée par la présidente est humiliante. Bien qu'elle affirme tenir compte de la fougue d'une « maturité à acquérir » (ce qui est nettement moins flatteur que la fougue de la jeunesse), la présidente est mordante, incapable de mesure et humiliante dans ses propos. Il est consternant qu'elle appelle à plus d'intelligence, de respect de l'autre et de retenue alors qu'elle se montre incapable de donner cet exemple. Le tutoiement unilatéral, extrêmement déplaisant, est une marque de plus du mépris de la présidente, qui trouve déjà largement à s'exprimer à travers l'ironie et le recours aux doux noms dont elle affuble le travailleur ;
- On reproche au travailleur d'avoir été dans le bureau de la directrice pour communiquer les notes des bulletins aux élèves. Le tribunal considère que cela est un procès d'intention fait par l'école (avoir remis les carnets de notes aux élèves) avec si peu d'éléments probatoires qui relève du fantasme malveillant et qui est abusif.

Après le 1<sup>er</sup> septembre 2014 :

- La dégradation des relations telles que le travailleur n'était plus salué par sa directrice ni par ses collègues ;
- La présidente y qualifie le travailleur de dangereux, rien de moins ;
- L'inspection de la classe du travailleur, le jour de son audition en vue de son licenciement ;
- La lettre aux parents justifiant la suppression de l'atelier théâtre où le travailleur est dépeint sous un jour particulièrement défavorable : incapable de se plier aux injonctions de la direction (au demeurant non démontrées par les pièces), n'hésitant pas à la tromper, devant être rappelé à son devoir déontologique de ne pas prendre les enfants à témoin ;
- La tentative de pousser le travailleur vers la porte en lui proposant de ne pas le licencier immédiatement s'il acceptait de ne pas postuler à nouveau pour l'année scolaire suivante ;
- L'absence de réponse de la directrice à la demande du travailleur de lui faire connaître le conseiller en prévention.

La cour confirme la décision du tribunal d'octroyer 2.500 euros de dommages et intérêts au travailleur en réparation du harcèlement. (192)

De werkgever achtte het noodzakelijk om een “afsprakennota” op te leggen met een zeer twijfelachtige verantwoording. Een nota waaraan zij bovendien hardnekkig blijft vasthouden en waarvan zij zelfs stelt dat de herintegratie van de werknemer enkel maar kan binnen deze afsprakennota. Een nota tenslotte die zodanige maatregelen oplegt aan de werknemer dat er automatisch gespeculeerd zal worden over ernstig grensoverschrijdend gedrag, terwijl de werknemer hiervoor nooit veroordeeld is en klachten bij de politie geseponneerd werden. De arbeidsrechtbank beschouwt het opleggen van de bewuste maatregelen via de “afsprakennota” en het vasthouden aan deze maatregelen als een vorm van creatie van een voor de werknemer vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving.

De werkgever volhardt ook in een onjuiste en onafdoende communicatie naar het lerarenkorps toe aangaande de tuchtzaak. De werkgever bewaart het stilzwijgen omtrent het feit dat de aanvankelijke sanctie door de Kamer van Beroep werd vernietigd en dat een andere sanctie in de plaats werd gesteld.

Naar aanleiding van het verzoek van de werknemer tot formele interventie stelt de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk de volgende maatregel voor: "Communiceren aan de leerkrachten over de context van de beslissing tot tuchtonderzoek en het verschil in sanctie tussen beide leerkrachten, alsook over de beslissing van de Kamer van Beroep om zo eventuele imago-schade te herstellen (...)". Het is correct dat een werkgever niet verplicht is om de door de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk voorgestelde maatregelen te implementeren.

Echter de hardnekkige weigering van de werkgever om deze zeer eenvoudige maatregel te treffen en het feit dat zij zich bovendien verschuilt achter het gegeven dat zij het nodige gedaan heeft, wijst er volgens de rechtbank op dat de werkgever niet echt de bedoeling heeft om de werknemer terug zijn plaats te laten vinden in de school en integendeel bijdraagt aan het creëren van een voor de werknemer vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving en de instandhouding ervan.

Derhalve oordeelt de arbeidsrechtbank dat de werknemer feiten aanvoert die het bestaan van pesterijen kunnen doen vermoeden. Bij gebreke aan tegenbewijs besluit de rechtbank ten slotte dat er sprake is van pesterijen op het werk.

De vordering is gegrond. De werkgever wordt veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding van 11.082,63 euro bruto. (202)

- La travailleuse considère que le non-paiement de sa rémunération (barème, sursalaire, pécules de vacances, paiement des congés compensatoires), le non-respect de la législation sociale (absence de règlement de travail avant 2016, non-respect de la législation en matière d'accident du travail, non-respect de la réglementation du temps de travail et non-respect de la réglementation sur le bien-être au travail), la surcharge de travail qui lui a été imposée même durant son crédit-temps et qui a affecté son état de santé, les pressions psychologiques et brimades sont autant d'éléments qui établissent le harcèlement. Le tribunal est convaincu par l'ensemble des éléments produits que la travailleuse a été victime de harcèlement au travail (le tribunal retient

surtout la surcharge de travail [pour une description de la charge de travail, voir partie I, sous-section 1.1.2., sous-rubrique (f) Organisation du travail] et les appels intempestifs de l'employeur). L'employeur doit payer une indemnité de 16.934,22 euros. (206)

- La travailleuse reproche à la société, en la personne de son gérant, de s'être rendue responsable à son égard d'une « réelle opération de sape, d'un processus de harcèlement ». Concrètement, elle recense les conduites suivantes :
  - L'utilisation d'un ton menaçant, agressif et langage grossier, avec menaces permanentes de licenciement ;
  - La surveillance permanente exercée via :
    - o le visionnage des caméras installées dans le bureau de la travailleuse ;
    - o un capteur de GPS dans les voitures de société (« tu ne devais pas t'arrêter chez Texaco », « tu as pris du temps sur la route ») ;
    - o des appels téléphoniques incessants pour savoir ce qu'elle faisait, où elle se trouvait ;
  - Les conditions de travail difficiles, dans un bureau de 20 m<sup>2</sup>, sans fenêtre, sans accès à la cuisine ;
  - La surcharge de travail très importante, renforcée par le fait qu'elle devait également travailler pour la blanchisserie pour laquelle elle n'avait pas conclu de contrat et qu'elle n'avait que très rarement l'occasion de prendre une pause pour manger ;
  - Les critiques constantes (« à part dormir, qu'est ce tu fais ici ? », « tu ne travailles pas assez ! », « tu es mal organisée ! »).

Le tribunal va les examiner un par un et va retenir concernant le recours aux surveillance caméras : l'utilisation de ce matériel de surveillance pendant une période de plus d'un an permet de considérer que la demanderesse a été confrontée, lors de l'exécution de son travail et pendant un certain temps, à un ensemble abusif de plusieurs conduites du même type qui ont au moins eu pour effet de créer un environnement intimidant, voire hostile et même dégradant. Il s'ensuit que, par ce canal, la demanderesse établit bien des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail au sens de l'article 32undecies de la loi du 4.8.1996.

Il condamne solidairement l'employeur et son gérant à payer à la travailleuse la somme de 15.521,52 euros au titre d'indemnités due en raison du harcèlement moral subi. (207)

- L'ensemble des faits indiqués par le travailleur comme constituant le harcèlement moral dont il s'estime victime sont établis. L'employeur sait que le travailleur doit travailler depuis un établissement de son autre employeur parce qu'il ne dispose pas d'une connexion internet auprès de l'employeur mais il lui reproche néanmoins de se trouver à cet autre endroit plutôt que dans son établissement. Voilà, notamment à travers cet exemple auquel il faut ajouter un faux statut, une absence de dialogue, l'absence de réponses à des demandes, l'écartement aux réunions, l'absence de réaction à l'hostilité manifestée par d'autres membres du personnel, une situation véritablement constitutive d'un harcèlement moral. Au vu de la demande formulée dans ses dernières conclusions, le tribunal n'a pas accordé de dédommagement en réparation du harcèlement moral. (215)

- Er is sprake van meerdere bewezen onrechtmatige gedragingen die de aantasting van de waardigheid en de psychische integriteit van de werknemer tot gevolg hadden, met name de wijze van motivering in het aanwervingsverslag en de uitlatingen op de personeelsvergadering.

De motivatie voor de aanwerving van een verpleegkundige wordt als onrechtmatig gedrag beschouwd. Geen enkel normaal en redelijk handelend diensthoofd zou een aanvraag tot aanwerving op een dergelijke manier hebben gemotiveerd. Het was geheel overbodig - en zelfs bijzonder kwetsend - om naar de subjectieve invulling van (het gebrek aan) de motivatie van de werknemer te verwijzen in dit verslag. Dergelijke beschrijving in een officieel verslag overschrijdt manifest de grenzen van een normale motivering en betreft dan ook een objectief onrechtmatige gedraging. Het feit dat het slechts één passage betrof in een langer verslag, vormt daarbij geen vergoelijking. Ook het argument van de werkgever dat hij niet doelbewust de werknemer heeft willen schaden, is niet van belang. De Welzijnswet vereist niet dat de gedragingen doelbewust en met het oog op de aantasting van de integriteit worden gesteld. Het volstaat dat de gedraging de aantasting van de integriteit tot gevolg heeft: of er al dan niet opzettelijk is gehandeld, heeft geen belang (Arbh. Brussel 24 oktober 2012, JTT 2013, 1150).

De uitlatingen van de werkgever ten overstaan van collega's tijdens een periode van ziekteverlof, waarbij de werknemer zich niet kon verdedigen, zijn bijzonder kwetsend. Het argument van de werkgever dat hij geen zaken gezegd heeft die leugenachtig zijn, vormt daarbij geen excuus. De rechtbank dient overigens vast te stellen dat de uitlatingen niet beperkt zijn tot objectieve feiten, maar dat sommige uitlatingen subjectief gekleurd - en zelfs ronduit beledigend - zijn, zoals de uitlating dat de werknemer zijn werk niet aankon. Bovendien zijn alle uitlatingen ongenueanceerd. Doordat de werknemer niet aanwezig was, werd hem ook de kans ontnomen bepaalde nuances aan te brengen. De werkgever had als leidinggevende moeten weten dat dergelijke uitlatingen ten overstaan van collega's bijzonder ongepast waren. Het was geheel overbodig om te verwijzen naar het privéleven van de werknemer, zelfs indien de (ongenuanceerde) uitlatingen niet leugenachtig zouden zijn geweest. Het kan niet betwist worden dat dergelijke ongenueanceerde uitlatingen door een leidinggevende tijdens een personeelsvergadering de aantasting van de waardigheid en de psychische integriteit van de werknemer tot gevolg had, minstens dat een beledigende, vernederende of kwetsende omgeving voor hem werd gecreëerd. Dergelijke uitlatingen zijn objectief onrechtmatig: geen enkel redelijk denkende leidinggevende doet tijdens een personeelsvergadering in aanwezigheid van collega's een dergelijk geheel van uitlatingen, dat toch een bepaald beeld creëert over de werknemer en dat kan leiden tot het creëren van vijandige gevoelens bij de aanwezige collega's ten aanzien van de werknemer.

De rechtbank begroot de schade ex aequo et bono op 6.250 euro. (234)

- Le tribunal retient comme étant une conduite abusive au sens de l'article 32ter, l'épisode du concombre et l'épisode du sac à main. Il s'agit de conduites abusives liées à l'orientation sexuelle. Les faits ont été attestés par des témoins directs :

Une collègue a placé sur son bureau un concombre avec deux balles de golf aux extrémités. Lorsqu'il a vu cette figure, le travailleur est resté calme mais intérieurement

on voyait bien qu'il se sentait très mal à l'aise (même choqué). Un autre collègue l'a même publiquement traité d'homosexuel parce qu'il avait emporté toutes ses affaires dans un sac, juste avant un exercice incendie non planifié. Il a dit littéralement « Est-ce qu'ils n'ont pas aussi ces sacs pour femmes ? Est-ce que ce n'est pas une sacoche de minette ? ». Le travailleur est resté calme et a répondu que ce n'était pas du tout inhabituel et que d'autres avaient pris leur sac laptop. A cela le collègue a commencé à se moquer de son homosexualité et est devenu verbalement agressif. Lorsque la collègue lui a demandé de l'aide dans un dossier en particulier, elle émettait des petites injures du genre 'PD' au sujet de son orientation.

Le tribunal ne prendra pas en compte les prétendues erreurs reprochées, même si elles ne sont pour l'essentiel pas fondées : elles sont une illustration d'un lien d'autorité exercé de manière peu nuancée. Le tribunal constate que même si l'employeur a pris des mesures matérielles et organisationnelles pour prévenir le harcèlement, en l'espèce, les supérieurs du travailleur n'ont pris aucune mesure particulière pour faire cesser l'homophobie dont était victime le travailleur et dont ils étaient informés, comme le requière l'article 32septies.

Le tribunal accorde en réparation du harcèlement moral une indemnité de 10.000 euros sur base de l'article 32decies et une indemnité de 5.000 euros pour dommage moral sur base de l'article 32septies. (270)

- Contrairement au tribunal qui considéra les faits uniquement comme des dérapages inadmissibles, la cour du travail les qualifia de harcèlement moral. Les faits concernent un gérant vis-à-vis d'un vendeur responsable du rayon boissons dans un magasin.
  - le gérant traite le travailleur de 'personne frustrée', de 'fin de carrière' ;
  - il agresse verbalement le travailleur devant les clients en lui disant notamment: « ferme ta boîte », « je n'en n'ai rien à foutre de tes 36 ans de maison et que tu es nommé, je te virerai quand même », « fainéant de wallon », « je t'aurai avec tes magouilles » ;
  - il enjoignait systématiquement le travailleur de compenser le travail qui n'était pas fait par le supérieur ;
  - tout au long de la journée du 26 février il a suivi le travailleur dans tous ses déplacements dans le magasin en surveillant, sans relâche, ses moindres faits et gestes.

La cour se base sur les témoignages livrés sous la foi du serment par les témoins entendus dans le cadre des enquêtes directes autorisées au travailleur, lesquels sont corroborés par les attestations écrites. Elle tient également compte de l'avis de la conseillère en prévention, qui même si elle ne se positionne pas sur la matérialité des faits, fait valoir que le gérant avait adopté un « management plus autoritaire » que celui adopté par son prédécesseur. Elle n'a pas contesté que le style de management adopté posait problème puisqu'elle a formulé une proposition visant à l'inviter à pratiquer un management participatif en l'encourageant « à plus de management de proximité » par le développement de neuf compétences précises dont une portait sur « l'intégrité et le respect des travailleurs. Elle n'a par contre pas remis en cause le comportement du travailleur.

La cour condamne le gérant auteur des faits (l'employeur n'étant pas mis à la cause) au paiement de l'indemnité forfaitaire de l'article 32decies, §1er/1. La cour accorde cependant l'indemnité de 3 mois de rémunération et non celle de 6 mois considérant que le gérant n'étant pas dans une relation d'autorité vis-à-vis du travailleur car il n'était pas doté d'un pouvoir coercitif l'autorisant à prendre des décisions relatives à la situation professionnelle du travailleur. Les décisions engageant son avenir professionnel étaient prises par la direction des ressources humaines. Le gérant n'a jamais été investi du pouvoir d'encadrer les prestations du travailleur ou de rédiger un rapport disciplinaire. (299)

- Le juge reconnaît des faits de harcèlement de la part de l'employeur (représenté par le directeur P&O et le directeur général de l'établissement public) (et pas du collègue mis en cause par la travailleuse – concernant ce collègue, les faits sont qualifiés de conflit entre personnes/conflit au travail).

Les faits pris en compte sont les suivants :

- Pas d'entretien de fonction, ni d'un entretien de planification en début de fonction, ni, par la suite, d'entretiens de fonctionnement qui définissent les contours de la fonction et les objectifs qualitatifs et quantitatifs.  
Il appartenait à l'employeur de solutionner l'éventuel hiatus entre le descriptif de fonction figurant dans le système et celui pour lequel la travailleuse avait postulé et de définir, voir imposer, la fonction et des objectifs au stagiaire plutôt que de laisser la travailleuse effectuer tant bien que mal une description de sa fonction.
- Pas de réponse de manière prompte et efficace aux demandes formulées à plusieurs reprises par la travailleuse de voir ses fonctions et responsabilités circonscrites dans un document.  
Cette inertie grave ayant conduit à une absence d'entretiens de fonction et de planification a généré des tensions.

Les attitudes inadéquates de l'employeur doivent être considérées comme abusives dès lors qu'elles ne correspondent pas à une attitude normale et soucieuse du bien-être des travailleurs laquelle est attendue de tout employeur. Elles ont affecté de manière certaine et durable la santé psychique (les certificats précisent que le congé de maladie et ensuite la mise en disponibilité a pour cause 'un état anxiodépressif sévère réactionnel à des problèmes professionnels avec tristesse de l'humeur, crise d'angoisse, céphalées invalidantes et insomnie').

Le tribunal siégeant comme en référé ordonne donc à l'employeur de mettre un terme à toute attitude abusive dans le chef de sa direction (directeur général, et/ou représentant de la direction du personnel (P&O)), affectant l'intégrité psychique de la travailleuse et pouvant être qualifiée de harcèlement moral au travail à l'égard de la travailleuse. [pour une description des mesures imposées, voir partie V, sous-section 3.3.2. Mesures ordonnées à l'employeur – Résultats] (304 et 349)

Ce jugement est confirmé par la cour du travail. Les faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail sont les suivants :

- Le refus répété d'établir une description de fonction adéquate.
- Le refus répété de tenir les entretiens de fonction et de planification dans le cadre du stage. Avec pour conséquence, pour ces deux premiers faits, que dès les

premières semaines de son engagement et de manière récurrente tout au long de son stage, la travailleuse a rencontré des difficultés liées au manque de précision de la mission qui lui incombait et à la répartition des tâches entre ses collègues et elle-même.

- Le refus de faire application des dispositions du Code du bien-être au travail relatives au trajet de réintégration alors que tous les intervenants institutionnels externes ont conclu, après deux années d'incapacité de travail, à la nécessité d'attribuer un autre poste à la travailleuse. (En cas d'impossibilité, l'employeur n'est libéré de son obligation qu'après s'être concerté avec le travailleur et le conseiller en prévention-médecin du travail et avoir remis à celui-ci un rapport par lequel il justifie que l'établissement d'un plan de réintégration est techniquement ou objectivement impossible ou ne peut être exigé pour des motifs dument justifiés (article 1.4-74, § 4 et 1.4-76, § 1er du Code). Jusqu'à ce jour, l'employeur manque au respect de cette obligation légale. Aucune concertation n'a eu lieu, et aucun plan de réintégration n'a été établi).
- L'envoi de la lettre par laquelle, outre le refus de mobilité, la direction invite la travailleuse à reprendre ses fonctions après l'échéance de son certificat médical. Cette injonction méconnaît la décision prise par la conseillère en prévention-médecin du travail, par laquelle la travailleuse a été jugée définitivement inapte à reprendre le travail convenu. Elle est en outre particulièrement inappropriée, sachant que les difficultés professionnelles au sein du service sont la cause de son incapacité de travail.

La cour ajoute qu'il ne s'agit pas « seulement » de la méconnaissance par l'employeur, de l'une ou l'autre disposition règlementaire, mais bien du refus répété et persistant, malgré les demandes de la travailleuse de faire application de dispositions légales et règlementaires destinées à permettre son intégration optimale en tant que stagiaire, dans son service fédéral et dans la fonction publique fédérale et, ensuite, de remédier aux conséquences de cet abus (le trajet de réintégration vise à promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu). Ces conduites de l'employeur sont à la source des difficultés professionnelles et de l'incapacité de travail de longue durée de la travailleuse. S'y ajoute l'envoi de la lettre qui présente un caractère abusif.

En l'espèce, il n'est pas reproché à l'employeur de ne pas avoir protégé la travailleuse contre un harcèlement moral au travail commis par un collègue, mais bien d'avoir lui-même commis les conduites relevées ci-dessus.

La cour réouvre les débats avant de statuer sur la demande de mesures destinées à ce qu'il soit effectivement mis fin aux faits de harcèlement moral au travail. [pour une description des mesures que le juge peut éventuellement prendre, voir partie V, sous-section 3.3.3. Mesures ordonnées à l'employeur – Pouvoir du juge] (412)

- Le tribunal constate que la travailleuse avance un certain nombre de faits précis :
  - Incidents d'agressivité envers elle ;
  - Suppression de son titre de « manager » ;
  - Réduction de ses tâches ;
  - Transfert de son équipe à un autre « director ».



Les faits ressortent aussi d'un témoignage : celui-ci relève « une pression excessive sur notre (petite) équipe de communication », le fait que le supérieur « se trouvait souvent dans des réunions individuelles et nous communiquait ensuite son mécontentement avec notre travail en général. Les exigences ont créé une situation de stress continue et plusieurs de mes collègues et moi-même étions frustrés et démotivés au fil des mois. Outre le fait que le supérieur ne saluait que certaines personnes du staff. Et la travailleuse n'en faisait pas partie ».

Cette situation peut enfin expliquer « un état chronique de stress psychologique, d'anxiété, d'insomnies menant à une dépression » attesté par le médecin-traitant de la travailleuse.

Les sérieuses difficultés de communication entre la travailleuse et son supérieur ont créé un contexte difficile, qui a mené à l'isolement de la travailleuse au sein de l'entreprise (« placardisation »). Celle-ci s'est en effet retrouvée sans titre, sans subordonnés et en ayant perdu une part importante de ses fonctions.

Conformément à l'article 32decies §1/1, alinéa 2, la travailleuse peut obtenir une indemnité correspondant à six mois de rémunération. La somme de 74.119,30 euros, non sérieusement contestée, peut être retenue. (316)

- La cour conclut également à l'existence de harcèlement moral après avoir reconnu les faits de violence : les faits (de violence) retenus constituent un ensemble abusif de conduites adoptées durant un certain laps de temps et qui ont eu pour effet de porter atteinte à la personnalité et à l'intégrité psychique du travailleur. La cour relève une unité d'intention entre ces actes. [pour la description des faits qui sont reconnus comme violence au travail voir partie I, sous-section 1.3.2. Cas reconnus par les juridictions] (357.2)
- Le harcèlement reconnu par le tribunal concernait une directrice stagiaire qui se plaint d'avoir été victime, durant toute l'année scolaire, de harcèlement moral de la part des enseignants de l'école qu'elle dirigeait, qui n'acceptaient pas sa désignation et sa volonté de remettre de l'ordre dans l'école, selon le souhait de sa hiérarchie. Les faits retenus par le tribunal sont les suivants :
  - Non-respect des enseignants envers leur nouvelle directrice : ils se tiennent en cercle le matin et ne disent pas bonjour. Quand la directrice se présentait à eux en se glissant dans le groupe pour les saluer, les enseignants niaient son salut et la regardaient sans répondre. Certains la toisaient de haut en bas froidement. De même, lorsqu'elle les saluait depuis le secrétariat, certains la regardaient sans répondre alors même que la directrice était en présence de parents ou d'enfants. Ensuite, ils riaient fortement. Ce fait est attesté par la secrétaire, témoin qui relate que dès l'annonce de l'identité de la nouvelle directrice, au mois de juin, des enseignants avaient déjà décrété fermement qu'ils n'en voulaient pas. Une partie du personnel enseignant faisait bloc contre toutes les décisions de la directrice et la guerre était déclarée aux enseignants qui étaient considérés « pour » la directrice, les d'autres étant manifestement « contre » elle. Le concierge relate également au tribunal qu'il a constaté que lors de consignes données par la

directrice à des membres du personnel enseignant, ceux-ci proféraient des injures graves après son départ. Et une autre enseignante confirme avoir ressenti un harcèlement continu et des pressions par certains collègues concernant les procédures qu'ils mettaient en œuvre à l'encontre de la directrice.

- Accusation de vol d'une imprimante. Ce fait est rapporté par un témoignage.
- Salut hitlérien à la directrice, fait attesté par le concierge.
- Insulte à la directrice, en classe, devant des élèves. Lors du passage du concierge dans une des classes pour la distribution de documents, un enseignant a traité la directrice de « grosse pute » devant les élèves.
- Un enseignant saisi la directrice par le bras alors qu'elle est en conversation avec un autre travailleur.
- Evaluation de la directrice communiquée par l'échevin de l'enseignement, publiquement aux enseignants sans qu'elle soit encore validée par le conseil communal ;
- Humiliation publique de la directrice par le pouvoir organisateur en modifiant les attributions de classe réalisée par la directrice, sans l'informer et sans lui demander son avis ;
- Rédaction de plusieurs lettres adressées aux supérieurs hiérarchiques de la directrice pour la discréditer.

Le tribunal tient compte des différentes décisions du tribunal du travail ayant considéré certains faits subis comme des accidents du travail, ainsi que du rapport de l'inspection de l'enseignement.

Pour le tribunal, le harcèlement n'est pas établi à suffisance en ce qui concerne la ligne hiérarchique mais bien en ce qui concerne les enseignants d'autant que cette situation existait déjà sous le règne de l'ancienne directrice. Il n'y a pas eu hyper-conflit étant donné qu'il n'y avait pas d'équilibre entre d'une part la jeune directrice et les enseignants (plus nombreux) mais bien un déséquilibre et ce n'est pas la directrice qui est à l'origine des problèmes existants avant son arrivée. Il accorde les dommages et intérêts réclamés : 1,00 euro provisionnel, et encourage la demanderesse à établir un décompte de son dommage matériel (frais médicaux et psychologiques) et moral à négocier, si possible, avec la partie adverse pour qu'un terme soit donné à cette situation pénible de la demanderesse et dans un but de reconstruction. Il encourage également les parties à se revoir dès que la demanderesse sera apte à reprendre le travail et à l'entendre dans tout ce qu'elle pourra proposer pour la suite de sa carrière. (360)

- Après avoir rejeté la thèse du harcèlement sexuel (défaut de remarque à connotation sexuelle, d'avance à caractère sexuel, de commentaire grossier à caractère sexuel, de regard insistant, d'invitation à connotation sexuelle, ...), le tribunal retient l'existence d'un harcèlement moral : la travailleuse a clairement exprimé à son collègue que ses messages la mettaient mal à l'aise et lui a demandé de limiter leurs relations à la sphère professionnelle. Le travailleur n'a pas respecté cette demande et, après 3 mois, a continué à lui envoyer des messages ; a déposé 20 cadeaux personnalisés et pensés de longue date sur son bureau afin de lui souhaiter, à l'avance, un bon anniversaire ; il a

tenté d'entrer en contact avec elle par le biais d'une collègue pour son anniversaire avant d'y renoncer ; il a publié un message facebook le jour de son anniversaire, ...

Selon le tribunal, le travailleur a fait preuve d'un comportement obstinément harcelant qui a mené à l'incapacité et finalement à la rupture de son contrat de travail. Le fait que l'objectif du travailleur n'était ni de rendre la travailleuse malade ni de conduire à la rupture de son contrat pour force majeure n'empêche que telle a été la conséquence de son attitude.

Selon le tribunal, les faits sont graves. La travailleuse a été claire sur sa volonté de n'avoir qu'une relation strictement professionnelle avec son collègue. Ce dernier a refusé d'accepter la réalité et s'est lourdement acharné à créer un lien amical dont la travailleuse s'est vainement évertuée à indiquer qu'elle ne voulait pas. Les initiatives intempestives du travailleur ont détérioré la santé psychologique de la travailleuse et ont entraîné une incapacité de travail ayant débouché sur la rupture du contrat de travail pour force majeure. L'indemnité réclamée est prévue par la loi sur le bien-être à charge de l'auteur du harcèlement moral qui a été condamné à payer 20.152 euros à la travailleuse. (384)

- De rechtbank besluit dat de werknemer voldoende pertinente feiten aanvoert die het bestaan van pesterijen kunnen doen vermoeden. Hij levert het bewijs van een aantal gedragingen, met name:
  - Dat de werkgever eenzijdig een negatieve commentaar toevoegde aan een voor het overige zeer positieve evaluatie;
  - Dat de werkgever geen gesprek aanging met de werknemer, over zijn evaluatie, niet voor en ook niet op enig moment na het toevoegen van de negatieve commentaar;
  - Dat de werkgever een e-mail verzond aan de werknemer als antwoord op zijn e-mail van dezelfde dag met de zin: "Beste, indien je wenst de zaken op de spits te drijven, dan raad ik je aan zo verder te doen (...)".

De manier waarop de laatste evaluatie van de werknemer gebeurde, is volgens de rechtbank niet in overeenstemming met de geldende gedragsregels en gaat de grenzen te buiten van een normale uitoefening van het gezagsrecht. [pour une description concrète de cette méthode d'évaluation, voir partie I, sous-section 1.1.2., sous-rubrique (c) Evaluation]

De rechtbank acht het niet bewezen dat de werkgever "nooit ook niet maar één keer" een positieve opmerking heeft gemaakt over de werknemer zoals hij zelf stelt in zijn syntheseconclusie. Dit neemt evenwel niet weg dat er voldoende pertinente feiten worden aangevoerd om de bewijslast om te keren.

De werknemer heeft aldus recht op een schadevergoeding van zes maanden begrensd brutoloon of 21.135,04 euro bruto. (213)

- Le tribunal retient plusieurs faits qui doivent permettre de présumer l'existence de harcèlement dont :
  - Un échange de mails « assez significatif de la tension existant » entre l'enseignant et le préfet où ce dernier « répond sur un ton inutilement agressif », « lui reprochant d'être en tort "encore une fois" et d'avoir "une organisation qui porte préjudice aux élèves" ». Lorsque l'enseignant démontre le contraire, « au lieu de s'excuser, [le préfet] entame "une polémique stérile" qu'il dit pourtant vouloir éviter, décortiquant le mail de [l'enseignant] (qui l'irrite manifestement), auquel il reproche son attitude de "donneur de leçons", tout en reconnaissant une erreur ».
  - 8 fiches de signalement sur une période de 4,5 mois, qui permettent de fonder un signalement annuel. Lorsqu'un membre du personnel est soumis à ce signalement et conserve la mention "insuffisant" pendant deux années consécutives, son inaptitude professionnelle est définitivement constatée. En raison de son caractère "définitif au bout de deux mentions insuffisant" consécutives, on peut supposer qu'il est réservé à des faits d'une certaine gravité, tenant essentiellement aux aptitudes pédagogiques de l'enseignant ou à son comportement particulièrement problématique en relation avec sa fonction. Ce n'est pas le cas en l'espèce. « Le moindre manquement y est monté en épingle, grossi, le moindre faux pas est traqué ; ce que [l'enseignant] considère, à tort ou à raison, comme une façon de se protéger (en faisant en sorte que les fiches individuelles lui soient adressées par recommandé pour en avoir copie) est ressenti par [le préfet] comme une provocation, un défi à son autorité. Le but en est clairement défini : il s'agit de "faire rentrer [l'enseignant] dans le rang". »
  - Le fait que toute tentative d'explication de l'enseignant se heurte à des commentaires peu flatteurs du préfet.
  - Le fait que le préfet use et abuse de recommandations postales.
  - L'attitude agressive et dénigrante du préfet à l'égard de l'enseignant lors d'une assemblée générale.
  - Le fait que le préfet qui impute à l'enseignant, devenu sa "bête noire", tout ce qui lui arrive de déplaisant.
  - Le fait que toute critique, voire même tout désaccord de l'enseignant, devient "injure, calomnie, diffamation..." pour le préfet.
  - Le préfet ne cesse de réclamer à la Communauté française des sanctions à l'égard de l'enseignant dont il étoffe le dossier au fil du temps, sanctions allant jusqu'à l'écartement.

Le tribunal dit que ces façons de procéder, répétées, ne constituent pas un exercice normal de l'autorité, mais un usage abusif de celle-ci et il est vain de soutenir que chacune d'elle, prise isolément, ne serait pas constitutive de harcèlement puisque, selon la définition légale, c'est leur répétition elle-même, durant un certain temps, qui établit celui-ci.

Comme le souligne la cour du travail de Liège dans son arrêt du 10 septembre 2018 (192), déjà cité, "dans la plupart des cas, les victimes résistent de leur mieux au harcèlement et rendent les coups dans la mesure de leurs possibilités. Il peut aussi arriver qu'elles commettent des erreurs en se montrant agressives hors de propos. Corrélativement, les harceleurs peuvent se sentir justifiés dans leurs manœuvres par ces

ripostes et encouragés à continuer - ce qui ne suffit pas à disqualifier le comportement harcelant. Reconnaître un harcèlement n'implique pas de décerner un brevet de martyr à la victime".

Dès lors, reconnaître l'existence d'un harcèlement moral du préfet à l'égard de l'enseignant ne saurait aboutir à exonérer ce dernier de toute responsabilité dans la situation (certains de ses manquements sont avérés), ni à dénier au préfet la réalité de la souffrance qu'il en a ressentie, ce qui n'émousse en rien la réalité du harcèlement subi.

Le tribunal condamne le préfet et l'employeur, solidairement, à payer à l'enseignant la somme de 24.060,78 euros à titre de dommages et intérêts pour des faits de harcèlement moral commis par le préfet à l'encontre de l'enseignant. [concernant la responsabilité de l'employeur, voir partie III, section 1.2. Comportement fautif de l'employeur] (233.1)

Ce jugement est confirmé par la cour du travail qui retient les faits suivants :

- Les fiches de signalement.
- L'incident de l'assemblée générale.
- La réaction agressive, excessive du préfet à toute critique, tout désaccord.
- D'une façon générale, les fiches, mails et courriers contenant par ailleurs des griefs très graves qui sont formulés de manière imprécise et générale et ne reposent pas sur des preuves concrètes ce qui rend une défense particulièrement difficile et pénible. Le préfet emploie régulièrement une succession d'adjectifs pour renforcer l'impression de gravité.
- Le fait que le préfet ait essayé de culpabiliser l'enseignant en créant la fausse impression que des collaborateurs se seraient plaints de lui.
- Le fait que le préfet a essayé de discréditer l'enseignant auprès de ses collègues.
- Le fait de lui reprocher de ne pas avoir rempli les commentaires dans les bulletins alors qu'il était en congé maladie.
- Le fait de recourir de manière inflationniste à des envois par lettre recommandée.
- Le fait de le convoquer le jour-même ou le lendemain, sans lui laisser le temps de la réflexion et, en tout cas parfois, sans indiquer l'objet et le motif de la convocation.
- Le fait d'essayer de convaincre le ministère de prendre des sanctions à l'égard de l'enseignant en fournissant des informations fausses ou en tout cas nullement avérées.

Sur base des éléments du dossier, la cour arrive à la conclusion que le préfet a adopté un ensemble abusif de conduites en abusant de sa position de préfet et en employant des moyens disproportionnés et abusifs pour imposer son point de vue. Un harcèlement moral au travail au sens de l'article 32ter, al. 1er, 2<sup>o</sup>, de la loi du 4 août 1996 commis par le préfet à l'égard de l'enseignant, même si le comportement de ce dernier qui a contribué au conflit n'est pas exempt de toute critique, est établi ou, qu'en tout cas, l'enseignant établit l'existence de faits laissant supposer un tel harcèlement et le préfet ne prouve pas que ces faits ne consistent pas en un tel harcèlement.

La communauté française est également condamnée *in solidum* sur base de la responsabilité irréfragable des employeurs publics pour les fautes commises par les membres de leur personnel. La faute lourde commise par le préfet est d'une gravité telle qu'il ne peut être exonéré de sa responsabilité. (363.1)

- Avant toute chose, il convient d'examiner si la travailleuse apporte la preuve de faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral ou de violence au travail. A cet égard, le tribunal retiendra :
  - Que le comportement adopté par l'employeur en réaction aux éventuelles erreurs commises selon lui par la travailleuse (inexistantes dans la majorité des cas au vu des réponses apportées par celle-ci et des pièces produites à l'appui de celles-ci par la travailleuse), était manifestement disproportionné au regard des faits reprochés, et non respectueux de sa personne : incessants courriels et courriers recommandés remettant en cause de manière le plus souvent injustifiée les capacités professionnelles de celle-ci, absence de toute réponse aux justifications fournies par celle-ci, contrôle pointilleux, abusif et discriminatoire de son temps de travail... ;
  - Ce comportement s'est manifesté pour la première fois 6 semaines à peine après la reprise de l'étude par l'employeur lors d'une situation de vulnérabilité de la travailleuse (décès du père de celle-ci), et s'est poursuivi y compris lors des périodes d'incapacité de la travailleuse ;
  - La volonté, mise en sommeil, de se défaire de la travailleuse en représailles du refus de celle-ci de rédiger un acte qu'elle estimait illégal ;
  - Le traitement discriminatoire infligé à la travailleuse qui ne se limitait pas au contrôle, abusif à l'estime du tribunal, de son travail, mais également au refus de lui en fournir à tout le moins lors d'une certaine période de la relation de travail, à l'interdiction de fumer dans les bureaux qui ne s'appliquait pas aux autres travailleurs, au refus pendant des mois de lui remettre une copie des nouvelles clés de l'étude...

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le tribunal considère que l'employeur a incontestablement abusé de manière répétée de l'autorité patronale, ce qui a eu pour effet de déstabiliser la travailleuse de porter atteinte à sa dignité et son intégrité physique et psychique, et a créé un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. La travailleuse apporte donc bien la preuve de faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail. Le tribunal condamne le travailleur et la société solidairement, à payer à la travailleuse la somme de 18.264 euros à titre de dommages et intérêts forfaitaires en application de l'article 32decies, §1/1, 2°. (264)

- Na een tussenvonnissen van 20 december 2019 werden de debatten ambtshalve heropend teneinde de werkgever toe te laten de aangepaste risicoanalyse(s) bij te brengen en de nodige stukken neer te leggen. De beoordeling na de heropening van de debatten met betrekking tot de vordering tot schadevergoeding wegens gebrek aan risicoanalyse en wegens pesterijen is als volgt:

Zoals ook reeds geoordeeld in het tussenvonnis van 20 december 2019, dient te samen met het Openbaar Ministerie, te worden vastgesteld dat de werkgever niet betwist dat de werkneemster het slachtoffer was van pesteringen op het werk.

De stukken welke door de werkgever worden overgemaakt na de heropening der debatten tonen niet aan dat er een aangepaste risicoanalyse werd opgesteld en werd overgemaakt aan de geijkte kanalen. De risicoanalyse waarnaar verwezen wordt op het intranet en waarvan de neerlegging was bevolen, bevindt zich niet tussen deze stukken. Tevens beweert maar bewijst de werkgever niet dat zij een sociale inspectie heeft gehad en er geen opmerkingen werden gemaakt over het voorhanden zijn van een globaal preventieplan, een jaaractieplan en een risicoanalyse. Het schriftelijk advies van het Openbaar Ministerie dient dan ook in die mate te worden bijgetreden dat de werkgever niet het bewijs levert maatregelen te hebben genomen om psychosociale risico's te vermijden. De vordering tot betalen van een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan zes maanden loon op grond van artikel 32decies van de Welzijnswet Werknemers is gegrond ten bedrage van 19.762,96 euro. (321)

- La cour considère que la travailleuse établit des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail.

Elle invoque l'isolement et l'interdiction d'effectuer la moindre tâche lui imposés à partir de la reprise du travail jusqu'au jour de la rupture, qui avaient manifestement pour objectif d'atteindre psychologiquement la travailleuse et de la "faire craquer".

L'employeur a imposé sans aucune concertation :

- De nouvelles conditions de travail qui modifiaient de manière importante le contenu de la fonction d'aide -soignante ;
- Un nouveau lieu de travail ;
- Un nouvel horaire.

Il a laissé perdurer cette situation durant plusieurs mois sans répondre aux demandes formulées clairement par la travailleuse de la réintégrer dans son poste antérieur ou de donner un contenu concret à sa fonction. L'acte visé par la loi sur le bien-être peut être décelé dans l'abstention.

Ces faits (abstention d'agir, écrit de confirmation explicite du maintien de la situation, refus de concertation et de remise en cause nonobstant l'évidence de la problématique de la vacuité de la permanence) présument bien d'une situation de harcèlement dès lors qu'ils révèlent, dans la durée, dans l'exercice de la profession, à l'égard d'un travailleur, un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes qui se sont manifestées unilatéralement [l'employeur invoque son autorité patronale, voir partie I, sous-section 1.1.2., sous-rubrique (b) Modifications de tâches]

La cour confirme le jugement du tribunal qui a condamné l'employeur au paiement d'une somme de 17.053,84 euros à titre d'indemnité visée à l'article 32decies de la loi du 04.08.1996. (322)

- Contrairement au tribunal, la cour a reconnu les faits de harcèlement moral au travail. La cour constate qu'à plusieurs reprises, de 2009 à 2014 inclus, la directrice a eu des attitudes inappropriées et inacceptables à l'égard du professeur. Ces attitudes ont consisté en des faits d'abus d'autorité mêlant des menaces pour le maintien du poste au sein de l'école, des propos déplacés, des manœuvres tendant à le discréditer et une surveillance accrue malveillante. A force de dénigrer ouvertement le travail du professeur, un phénomène de contamination a pu apparaître, poussant à son isolement face à des rumeurs grandissantes et suscitant un clivage avec, d'un côté, ceux qui le soutenaient et, d'autre part, ceux qui lui étaient hostiles.

La cour analyse précisément l'ensemble des faits :

- par exemple, le fait de laisser transparaître son opinion négative vis-à-vis du professeur auprès de tiers candidats à un poste dans l'école ;
- promettre le poste du professeur à un autre travailleur en faisant part de son souhait de virer le professeur ;
- critiquer la tenue vestimentaire, la coupe de cheveux ainsi que les lacunes en français de son enseignant devant les parents d'élèves ;
- dire à un candidat à l'embauche que le professeur est incompetent ;
- tenir des propos racistes ;
- reconnaître devant les parents et le personnel qu'elle n'avait pas confiance dans le professeur pour mener les enfants au CEB ;
- critiquer le professeur devant le personnel ;
- décrier le professeur auprès de l'inspecteur ;
- permettre à des mamans de se plaindre du professeur à l'inspecteur ;
- propagation de rumeurs sur la vie privée du professeur au pouvoir organisateur ;
- l'instrumentalisation de certains collègues par la directrice en les interrogeant sur le professeur ;
- s'immiscer dans la vie privée du professeur ;
- prendre des photos de la classe du professeur.

La cour fait droit au paiement de 1 euro symbolique à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en raison du harcèlement moral au travail constaté. (355)

- A l'examen de l'ensemble des faits appuyés par des témoignages et les conclusions de la conseillère en prévention, le tribunal considère que la travailleuse a rapporté à suffisance des présomptions de harcèlement moral commis par sa supérieure hiérarchique.

Les faits retenus sont les suivants :

- Distribution injuste des dossiers entre membres du personnel du service ;
- Retrait de la totalité des dossiers intrafamiliaux à la travailleuse ;
- Une répétition de critiques et reproches oraux portant atteinte à l'estime de la travailleuse ;
- Des propos injurieux et dénigrants tenus à propos de la personne de la travailleuse auprès des autres membres du service ;
- Une surveillance incessante du contenu et de la durée des conversations de la travailleuse avec ses autres collègues ;
- Un contrôle ciblé et abusif des heures prestées par la travailleuse ;



- Un oubli volontaire de transmettre un compte rendu de réunion à la travailleuse, signe d'une volonté de la part de la supérieure hiérarchique de la mettre à l'écart celle-ci du service.

Le tribunal condamne l'employeur sur base de l'article 1384 alinéa 3 du Code civil à payer à la travailleuse :

- une somme de 1.530,37 euros à titre de remboursement de frais médicaux ;
- une somme de 8.000 euros à titre de dommage moral.

Dit que 189 jours de congé maladie doivent être considérés en lien causal avec le harcèlement moral subi par la demanderesse et ne peuvent en conséquence être comptabilisés dans le calcul de ses absences pour cause de maladie au cours de sa carrière administrative. (357)

- Le tribunal dit que le rapport du conseiller en prévention, formulé au terme d'un travail de recueil d'informations, de témoignages et d'une analyse fouillée, constitue des éléments sérieux et concordants de nature à faire présumer le harcèlement moral subi par la travailleuse sur base du genre.

En effet, l'ensemble des faits que ce rapport révèle constitue un exercice anormal et abusif de l'autorité d'un responsable hiérarchique. En ressort en effet que la personne mise en cause a clairement manifesté de l'hostilité à l'égard de la travailleuse parce que celle-ci remettait en cause son autoritarisme et le traitement de faveur qu'il accordait à une collègue, qu'il l'a mise sous pression en la contrôlant davantage que les autres collègues, en lui accordant moins d'autonomie, moins de soutien et d'intérêt pour son travail, et en discréditant et déconsidérant sa valeur professionnelle, avec la circonstance aggravante que ces conduites ont été motivées (peu importe que cela soit conscient ou inconscient) par un motif discriminatoire lié au « sexe » (ou « genre » dans son acception plus actuelle) parce qu'elle était une femme.

Le tribunal dit que la travailleuse a été victime de harcèlement moral au travail lié à un critère discriminatoire fondé sur son genre. Il ne lui accord pas d'indemnité sur cette base - ce qu'elle n'a d'ailleurs pas demandé - mais lui accorde l'indemnité de protection contre les représailles. (362.1)

- Le tribunal condamne l'employeur, en tant que civilement responsable de la faute commise par ses préposés (en l'espèce, le harcèlement moral), à payer au travailleur victime 3 mois de rémunération en application de l'article 32decies de la loi, soit 16.870,08 EUR.

Après avoir constaté qu'un conflit a existé au sein du service comptabilité durant la période litigieuse, entraînant l'existence de deux « camps » et des divergences d'appréciation quant au travail à effectuer, le tribunal constate, au-delà, que :

- le responsable du service a voulu faire placer par le service informatique un programme d'espionnage afin de connaître les agissements du travailleur durant ses heures de travail ;

- il faisait des remarques à son propos, le dénigrait, tenait des réunions pour obtenir des informations à son sujet auprès de collaborateurs ou collègues, retenait des e-mails à son sujet et les rapportait à des supérieurs ;
- il ne l'a pas invité à des réunions ;
- il lui a donné des surnoms spécifiques : « yolololo », « Q3 », « yekyekyek », « l'autre clown », « le trouffion », surnoms utilisés également auprès de la direction générale et de managers ;
- il lui a fait part de plaintes de collègues dont il disposait à son encontre ;
- il tenait des propos particulièrement injurieux, violents, homophobes et inadmissibles à son encontre ;
- le supérieur et le responsable du service passaient le temps de midi à parler du travailleur ;
- le supérieur est rentré dans le jeu du responsable du service et a usé de coups bas à l'égard du travailleur ;
- ils se moquaient de problèmes rencontrés par le travailleur dans son travail : dans un e-mail intitulé « la joke du jour » : « J'ai juste poussé le vice à le suivre de 5 secondes avec un print de cela et le donner à la reviseur... Juste en disant : « tu n'as pas su donner d'exemple ? Pas grave, j'ai pris la peine d'en imprimer un... C'est tout simple à trouver dans l'ERP », « Et hop, c'est pour toi, vilain garçon va, mort de rire » « Je ne lis que maintenant. Mort de rire, regarde l'ampleur que cela prend ;- ) ... ».

L'ensemble de ces faits permet pour le tribunal de présumer l'existence de harcèlement moral au travail. Le tribunal tient compte d'attestations d'autres personnes. (367)

- Door de werknemer worden feiten aangevoerd die het bestaan van pesterijen op het werk doen vermoeden. Hij verwijst hiervoor terecht naar het advies dat wordt opgesteld door de externe dienst in het kader van zijn verzoek tot formele individuele psychosociale interventie voor pesterijen op het werk. In dit advies wordt geconcludeerd dat er door de werkgever grensoverschrijdende gedragingen werden gesteld en met name:
  - Starten of verspreiden van roddels over de werknemer en een eventuele romance met een parketmagistraat, dit meermaals aanhalen tegen hem en in vergaderingen tegen andere collega's. Hiermee wordt zijn imago en naam geschaad en werkt de werkgever mee aan het in standhouden van de reeds bestaande roddelcultuur binnen de afdeling;
  - Hem terechtwijzen in aanwezigheid van collega's, hierbij geen ruimte laten voor enige reactie of tegenargumenten;
  - Het op ongepaste wijze (verwijtend, afkrakend, spottend) spreken over de werknemer tegen anderen (bv. tegen collega's);
  - Verbale agressie, op ongepaste wijze spreken tegen de werknemer (roepend, verwijtend).

Tevens wordt uitdrukkelijk in het rapport van de externe dienst gesteld dat de volgende gedragingen van de werkgever buiten de normale gezagsuitoefening vielen en dienden aanzien te worden als grensoverschrijdend gedrag:

- Een verschillende behandeling hanteren ten opzichte van de verschillende teams en verschillende medewerkers binnen een afdeling die niet gebaseerd zijn op objectieve criteria, zoals het verschil in toekennen van verlof en de minimale aanwezigheid;
- Het bespreken van de individuele situatie van de werknemer (tuchtverslag, controlearts, inhoud van dit verzoek, reden voor ziekte, enzovoort) met andere collega's van de dienst.

Gezien de pesterijen op het werk vanwege de werkgever ten aanzien van de werknemer zijn komen vast te staan, is de vordering tot betaling van een forfaitaire schadevergoeding ten bedrage van 22.408,95 euro gegrond en dit in overeenstemming met artikel 32decies, §1/1 van de Welzijnswet. (374)

- La cour explique que certes, ce harcèlement paraît trouver sa source dans le rapport conflictuel que la travailleuse (directrice d'administration de la direction de l'infrastructure et de la logistique de l'institution publique concernée) nourrissait avec le greffier adjoint, son supérieur direct, et la situation semble effectivement avoir dégénéré en un hyperconflit avec l'apparition de clans formés autour de deux fortes personnalités. Il n'en demeure pas moins que harcèlement il y a eu. Plusieurs facteurs peuvent l'expliquer, dont le rapport de forces inégal qui jouait en nette défaveur de la travailleuse au vu à la fois du lien hiérarchique unissant les deux protagonistes et du pouvoir d'influence considérable dont bénéficiait le greffier adjoint auprès du Bureau. Ce fut à un point tel que c'est la travailleuse et non le greffier adjoint que l'employeur a maladroitement essayé d'éliminer en prenant une décision aussi radicale que celle de la mise en disponibilité par retrait d'emploi, cela sans avoir jamais véritablement donné sa chance à une procédure de médiation sérieuse, sans même avoir exploré d'autres pistes moins préjudiciables et, tout simplement encore, sans s'être non plus soucié de donner une suite effective en temps utiles aux recommandations faites par la conseillère en prévention.

Le mutisme affiché pendant plusieurs années par le Bureau, accentué aussi par une forme d'aveuglement assumé, en particulier lorsque le Bureau a délibérément fait choix de laisser le greffier à la manœuvre dans la procédure qui a mené à la mise en disponibilité de la travailleuse, alors qu'il venait pourtant d'écarter le greffier, de même que sa précipitation à prendre cette dernière décision sans même attendre les résultats des demandes d'intervention psychosociale formelle introduites par deux autres travailleurs (contre la demandeuse) et par la demandeuse, alors qu'il tirait aussi argument dans cette décision de « l'existence d'une série de demandes formulées auprès du conseiller en prévention », sont autant de faux pas qui ont renforcé le processus de harcèlement dont a pâti la travailleuse.

La seule manifestation d'un brin de bienveillance aurait pu être l'amorce d'un retour à une relation de travail pacifiée, mais même cela paraît avoir manqué. N'était-ce pourtant pas là une des voies d'action préconisée dès 2013 par le service externe de prévention et protection au travail lorsqu'il invitait, lors d'une rencontre, à « reconnaître la souffrance de la travailleuse et qu'elle s'est retrouvée dans une situation difficile à vivre » ?

La cour reconnaît aussi en la cause, à travers la décision du Bureau de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, un fait de violence au travail

au sens de l'article 32ter, al. 1<sup>er</sup>, 1°, de la loi du 4.8.1996. Une telle décision, aussi lourde, construite sur une procédure sciemment faussée et guidée par une intention malveillante, stigmatisante et prise au surplus avec effet immédiat, présente en effet pour son destinataire tous les traits d'une agression psychique lors de l'exécution du travail.

La cour considérant l'appel fondé sur cette question condamne l'employeur à payer à la travailleuse une indemnité d'un montant brut imposable de 68.192,94 euros. (414)

- Le tribunal relève les éléments suivants qui laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral de la part des membres du personnel de direction à l'encontre du travailleur :
  - le directeur de l'établissement a manqué à ses responsabilités en prenant parti dans le conflit entre groupes de travailleurs (pro-syndicat et anti-syndicat) notamment, en communiquant des éléments négatifs et dénigrants vis-à-vis de la délégation syndicale dont le travailleur faisait partie via l'envoi de lettres dans tous les casiers, l'affichage de documents aux valves des enseignants ;
  - il a tardé, dans un contexte déjà compliqué, à attribuer au travailleur les heures de cours auxquelles il avait droit ;
  - des heures de cours ont été retirées au travailleur et attribuées à des collègues ;
  - le travailleur est accusé publiquement à l'occasion d'un CoCoBa d'être violent ;
  - il n'est pas fait droit à sa demande d'obtenir les heures correspondant à sa nomination ;
  - les 5 heures de cours qu'il devait donner ont été réparties sur trois demi-jours et le lundi, il devait donner 1 heure de cours le matin, attendre 4 heures pour donner 1 autre heure de cours puis attendre encore 1 heure avant de prêter sa dernière heure de l'après-midi ;
  - il n'a pas obtenu d'adresse mail et n'a pas été repris dans la liste reprenant les membres du personnel alors qu'une collègue, également en incapacité de travail, avait reçu une adresse mail et figurait sur la liste du personnel.

Bien que le travailleur n'ait pas introduite de demande d'indemnisation à ce sujet, le tribunal a quand-même relevé que l'employeur avait commis des fautes dans la gestion de la situation. Il avait connaissance des problèmes rencontrés par le travailleur et des risques psychosociaux encourus, il n'a pas donné une suite effective aux recommandations du conseiller en prévention, ce qui a participé à la pérennité de l'environnement hostile. Au vu de la situation d'hyper-conflit et de profond mal-être des travailleurs mis en évidence par le conseiller en prévention, l'absence de mise en oeuvre de mesures adéquates en matière de risques psychosociaux par l'employeur constitue un comportement fautif qui le rend en partie responsable de la situation de harcèlement moral ayant porté atteinte à l'intégrité psychique du travailleur lors de l'exécution de son travail. Il condamne l'employeur au paiement d'une indemnité de 21.000 euros sur base de l'article 32decies pour le préjudice résultant du harcèlement moral subi. (416)

- Het geheel van de feiten staft het besluit van de werkneemster, nl. dat zij een vermoeden van pesterijen opleveren. Uit deze feiten blijkt immers dat:
  - wanneer zij wegens tijdsdruk niet rondkwam en opmerkingen kreeg, zij geen teken van collegialiteit moest verwachten;
  - zij meer dan eens als eerste wordt aangewezen voor fouten, die zij niet had begaan;
  - op haar vragen of gedrag (lachen) soms overdreven kwaad werd gereageerd, gepaard met een reeks verwijten, zonder uitleg voor deze overdreven kwaadheid;
  - werkneemster meer dan eens treiterige opmerkingen kreeg, bv. over haar contact met een studente of over wat van haar wordt verwacht zonder dat een vraag was gesteld;
  - werkneemster bij een late aankomst op het werk genegeerd werd;
  - werkneemster niet op de hulp van collega's moest rekenen, zoals deze klaarblijkelijk wel elkaar hielpen;
  - wanneer de problemen door werkneemster werden aangekaart, de rangen werden gesloten en de problemen naar haar werden doorgeschoven.

De feiten tonen aan dat de werkneemster meer dan eens het mikpunt was van overdreven kwade reacties, van verwijten en van treiterige opmerkingen en dat zij er vaak alleen voor stond en bij bepaalde fouten als eerste werd aangesproken, ook indien zij deze niet had begaan.

Dergelijke feiten maken een onrechtmatig geheel uit van uiteenlopende gedragingen gedurende een bepaalde tijd die tot doel of minstens tot gevolg hebben dat de waardigheid en integriteit van de betrokkene wordt aangetast en dat een vernederende en kwetsende omgeving wordt gecreëerd (cf. art. 32ter, 2° van de Welzijnswet).

Zij houden immers in dat de betrokken collega's een dominante positie innamen, waarbij werkneemster verbaal werd aangepakt, vernederd, gekwetst en in onzekerheid werd gebracht door de onvoorspelbaarheid van onevenredig kwade reacties, door het feit dat zij werd gevisieerd bij fouten en doordat zij niet op collegialiteit kon rekenen maar meer dan anderen aan haar lot werd overgelaten voor de voltooiing van de opdrachten.

De eerste rechter besliste om in te gaan op de vraag van de werkneemster om verdere onderzoeksmaatregelen te bevelen, en in het bijzonder om het advies van een gerechtsdeskundige in te winnen. De kritiek dat de gerechtsdeskundige geen vaststellingen zou kunnen doen over het causaal verband tussen de ingeroepen schade en de pesterijen, noch in staat zou zijn deze schade te begroten, kan niet worden bijgetreden. De opdracht die aan de gerechtsdeskundige werd gegeven, kadert wel degelijk in zijn expertise, nl. advies verlenen over de vraag of de ingeroepen letsels kunnen geacht worden het gevolg te zijn van de pesterijen op de werkvloer, enerzijds, en over de gevolgen ervan op het vlak van de arbeidsongeschiktheid, de nood aan hulp van derden, andere gezondheidsschade en de nood aan medische behandelingen, anderzijds.

Het vonnis van de eerste rechter wordt bevestigd in zoverre er werd beslist tot de aanstelling van een onafhankelijke gerechtsdeskundige-arts. De beslissing over de vraag tot toekenning van een provisionele schadevergoeding wordt uitgesteld. (428)

- Le travailleur est considéré comme coupable de harcèlement envers ses collègues pour les motifs suivants :
  - Il ressort de l'ensemble des e-mails émanant du travailleur, que le contenu de ceux-ci est fait d'insultes à l'égard de ses collègues, de dénigrement et de moqueries quant à leurs compétences professionnelles et quant à une "paresse" dont il les affuble, mais également de prétendus propos (eux-mêmes dénigrants ou insultants) d'autres collègues qu'il entend relayer.
  - D'autre part, il ressort des avis des conseillers en prévention que travailleur a fait montre d'accès de colère vis-à-vis de ses collègues, ce qui a provoqué chez ceux-ci un sentiment d'insécurité « eu égard de ses comportements imprévisibles voire agressifs ».

Ces divers comportements de travailleur répondent à la définition légale du harcèlement moral. Ce sont des écrits qui n'ont pas été prononcés en réponse à une provocation ou à une ironie émanant de ses collègues. Ces divers écrits, par leur récurrence, par la véhémence de leur contenu à l'égard de ses collègues et par la publicité qu'il en donnait (en communiquant lesdits écrits à un nombre important de tiers), constituent un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires.

La cour rappelle, par ailleurs, que le travailleur n'est le supérieur hiérarchique d'aucun de ses collègues ; il ne rentre dès lors, nullement, dans ses attributions, d'en critiquer le travail.

La cour confirme l'ordonnance de cessation du tribunal du travail (348) [pour une description de l'injonction de cessation, voir partie V, sous-section 3.2.2. Action en cessation – Résultats] (430)

- La situation soumise au tribunal concernait les comportements des représentants d'une entreprise de travail adapté vis-à-vis d'une travailleuse en situation de handicap. La cour tient compte des dispositions légales qui s'imposent à ces entreprises vis-à-vis des travailleurs pour apprécier la manière dont l'ASBL a traité en l'espèce la travailleuse.

La cour considère comme établis les faits suivants qui permettent de présumer le harcèlement moral :

- La monitrice reproche à la travailleuse, de manière répétée, de se rendre trop souvent et trop longtemps aux toilettes. Le directeur et l'assistante sociale l'ont aussi interpellée à ce sujet. La monitrice reconnaît avoir collé son oreille au mur des toilettes pour écouter ce que la travailleuse y faisait et a tambouriné à la porte en lui intimant l'ordre de sortir.  
Ce comportement doit être apprécié en tenant compte du contexte particulier, étant qu'elle est une travailleuse en situation de handicap et que déjà par le passé son médecin traitant avait établi un certificat médical signalant la nécessité pour elle de se rendre assez souvent aux toilettes durant une semaine. Ce contexte

indique qu'il se peut que les allées et venues aux toilettes aient eu un motif médical. Il appartenait à l'asbl de s'en assurer avant d'en faire le reproche à la travailleuse.

Quoi qu'il en soit du motif médical ou non, le fait, pour la supérieure hiérarchique, de coller son oreille au mur des toilettes pour écouter ce que la travailleuse y fait et de tambouriner à la porte constitue un comportement intrusif, attentatoire à la vie privée et agressif.

- L'asbl a, à de nombreuses reprises, exigé que la travailleuse " produise un certificat médical justifiant la nécessité de se rendre fréquemment et longtemps aux toilettes et lui a proposé de téléphoner à son médecin en sa présence afin d'obtenir ce document.

Or, il est en toute hypothèse exclu qu'un employeur téléphone au médecin traitant d'un travailleur, fut-ce en présence de celui-ci, pour obtenir des justificatifs que l'employeur estime nécessaires. C'est d'autant plus abusif en l'occurrence, s'agissant d'une travailleuse fragile et d'une situation gênante pour elle (problèmes d'incontinence urinaire).

Confrontée à une problématique susceptible de revêtir un aspect médical concernant une travailleuse en situation de handicap, il incombait à l'asbl d'aider la travailleuse plutôt que de la mettre sous pression. L'asbl n'a pas assumé le rôle effectif d'aide, de conseil et de suivi que la législation lui impose en la matière.

- L'asbl a également reproché à la travailleuse son refus d'avoir un entretien avec la direction dans le cadre de son évaluation et lui a adressé un avertissement. Or, l'entretien en question avait notamment pour objet de discuter du temps passé aux toilettes.
- L'asbl a, à plusieurs reprises et de manière très sèche, fait des reproches à la travailleuse au sujet de son comportement et de la qualité de son travail : réactions négatives de vos collègues par rapport à votre comportement, votre productivité est en dessous de la moyenne, votre polyvalence est pratiquement inexistante. De tels reproches sont susceptibles de revêtir un caractère abusif s'ils ne sont pas justifiés en tenant compte des capacités professionnelles limitées de la travailleuse.
- L'asbl a licencié la travailleuse sur la base des reproches évoqués ci-dessus.

Ces faits ont provoqué une souffrance dans le chef de la travailleuse qui s'est plainte de harcèlement moral auprès de l'assistante sociale de l'asbl et auprès de la police.

Ces faits ont également débouché sur le licenciement de la travailleuse et sur des longues périodes d'incapacité de travail que son médecin traitant attribue à des problèmes relationnels sur le lieu de travail et à des troubles émotionnels suite à son licenciement.

La cour condamne l'employeur à payer 10.853,10 euros brut à titre d'indemnités forfaitaire pour harcèlement moral au travail. (418)

- Les faits suivants sont reconnus comme du harcèlement au travail :
  - Une collègue s'en est prise à une travailleuse sur un ton menaçant et agressif ;
  - Une collègue a divulgué au sein de l'entreprise des rumeurs, ragots et diffamations concernant la vie privée de plusieurs collègues dont la travailleuse ;
  - Sur un groupe WhatsApp, des collègues critiquaient sans cesse la travailleuse lorsque celle-ci était en incapacité de travail ;
  - Une collègue a colporté le fait que la travailleuse aurait eu des rapports sexuels avec un stagiaire ; elle lui adressait des insultes à caractère sexuel critiquant sa tenue vestimentaire jugée trop courte ;
  - La travailleuse, comme d'autres collègues, a été victime de piratages de son ordinateur.

L'employeur a été condamné à payer 10.000,00 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du harcèlement moral au travail. (435)

- L'auditeur du travail rappelle que la discrimination et le harcèlement font l'objet de la même directive européenne (Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité en matière d'emploi et de travail) mais que le législateur belge a adopté plusieurs lois pour la transposer (la loi du 4 août 1996 et les lois du 10 mai 2007). En l'espèce, les faits sont constitutifs de harcèlement et non de discrimination. Il est manifeste qu'au sein du service du travailleur, règne un climat de haine et de racisme au vu des blagues, des photos, des caricatures, des défilés, des références historiques, etc. qui sont établis et reconnus par le jugement du 15 décembre 2020 du tribunal correctionnel. Le travailleur a dû subir les conséquences de tels propos et actes sur sa dignité et son bien-être. Il a été victime de faits de harcèlement sur le lieu du travail. Au vu des éléments déposés et dont le tribunal a pris connaissance, le travailleur a subi de la part de certains de ses supérieurs hiérarchiques et collègues des conduites abusives durant plusieurs années, qui ont pour effet de porter atteinte à sa dignité et à son intégrité psychique et de mettre en péril son emploi en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux totalement inacceptables, ces conduites étant en outre liées à sa religion et à son origine ethnique. Le tribunal condamne l'employeur au paiement d'une indemnité forfaitaire d'un montant de 14.263,98 euros. (450)



## 1.2. Harcèlement sexuel au travail

### 1.2.1. Généralités

- C'est l'article 32ter, al. 1<sup>er</sup>, 3°, de la loi du 4.8.1996, qui définit ce qu'il faut entendre par « harcèlement sexuel au travail ». La reconnaissance d'un harcèlement sexuel est ainsi subordonnée aux cinq conditions suivantes (v. aussi en ce sens : Brasseur P. et Van Wassenhove S., Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie III, Livre V, Titre II, Ch. IV, oct. 2017, pp.435 à 437) :

1° Tout comportement non désiré.

Le harcèlement sexuel se distingue à ce niveau du harcèlement moral en ce qu'il peut être déduit d'un seul comportement isolé, non répété et ne s'inscrivant pas dans la durée.

Ce comportement doit être non désiré. Il s'agit là d'une première précision apportée à la définition du harcèlement sexuel par l'article 4 de la loi du 10.1.2007 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. du 6.6.2007).

2° Adopté lors de l'exécution du travail.

Ce cadre temporel imposé ne se déduit pas tant de la définition légale que du concept juridique défini, celui de harcèlement sexuel «au travail ».

Il résulte par ailleurs aussi de l'article 32bis de la loi du 4.8.1996 que le comportement prohibé vise tant les employeurs et les travailleurs, que certaines personnes assimilées, qui entrent en contact avec les travailleurs « lors de l'exécution de leur travail ».

3° Le comportement peut être verbal, non verbal ou corporel.

La panoplie des comportements incriminés est des plus larges, puisque son spectre peut finalement recouvrir des conduites, attitudes, gestes, actes, expressions, qui se manifesteraient de façon non exhaustive à travers des écrits, des paroles, des poses, des signes, des attouchements, des caresses, des effleurements, voire même des regards.

4° Le comportement doit présenter une connotation sexuelle.

Certains comportements présentent par essence une connotation sexuelle (viol, palpation des organes génitaux, gestes obscènes, proposition indécente, regard ou grimace suggestive), d'autres par contre ne sont pas par nature empreints d'une charge sexuelle (toucher le bras d'un collègue, inviter son collègue à prendre un verre dans un bar, lui adresser un clin d'œil), mais pourraient dans certaines situations revêtir une connotation sexuelle (caresser le bras d'un collègue de façon aguichante, inviter le collègue à prendre un verre dans un club échangiste, lui adresser un clin d'œil sensuel).

L'appréciation se fera ainsi au cas par cas, en tenant compte du contexte et des circonstances.

5° Le comportement doit avoir 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.

En exigeant que le comportement ait « pour objet ou pour effet », le législateur ne se préoccupe plus tant du lien cognitif qui devrait exister entre le sujet et la conséquence du comportement incriminé, mais se concentre exclusivement sur les conséquences de ce comportement. Autrement dit, la référence ancienne « au fait que l'auteur "savait ou aurait du savoir" les conséquences de son comportement est remplacée par le fait que le comportement a "pour objet ou pour effet" telles conséquences » et sont « pris en considération non seulement les comportements commis sciemment (l'auteur a l'intention de commettre ces actes et leurs conséquences prévisibles) mais également les comportements dont l'auteur n'a pas voulu les conséquences » (Doc. parl., Ch., sess. 2005-2006, n°s. 51-2686/001 et 51-2687/001, p.17).

Les conséquences requises sont de deux ordres :

- soit l'atteinte à la dignité de la personne ;
- soit la création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

À ce niveau également l'appréciation se fera au cas par cas, en tenant compte du contexte et des circonstances. (200)

- Visant « tout comportement non désiré », « verbal, non verbal ou corporel », le harcèlement sexuel ne se limite pas à des faits marquants graves tels que par exemple des attouchements ou des tentatives d'actes sexuels, mais peut également comprendre des faits d'apparence, à première vue, plus anodins tels que des regards insistants ou concupiscent, des remarques équivoques ou des insinuations. (327)
- Volgens het Hof van Cassatie (arrest van 5 oktober 2021, P.21.0724.N), volgt uit artikel 32ter, eerste lid, 3° dat het ongewenste gedrag van een werknemer met een seksuele connotatie kan worden aangezien als ongewenst seksueel gedrag in de zin van deze bepalingen. Hierbij is niet vereist dat de werknemer zich gedragen heeft met een seksuele intentie.
- Selon le rapport de recherche sur le harcèlement sexuel dans l'Union européenne le harcèlement sexuel est surtout dirigé contre des femmes et minoritairement contre des hommes. Au sein de l'entreprise plus concrètement, l'affaire fait état de quatre femmes s'étant plaintes d'être victimes de harcèlement sexuel au travail, et d'aucun homme dans cette situation. Ces éléments permettent de considérer que de manière générale au sein de l'Union européenne et de manière concrète et spécifique au sein de l'entreprise, les femmes sont davantage exposées au harcèlement sexuel que les hommes. Bien que les mesures de prévention et de protection contre le harcèlement sexuel qui doivent être prises en vertu de la loi du 4 août 1996 soient destinées à

protéger les travailleurs des deux sexes, la surreprésentation du groupe des femmes parmi les travailleurs susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel a pour conséquence que l'inadéquation des mesures de prévention et de protection affecte particulièrement le groupe des travailleuses féminines de manière défavorable. (445)

### *1.2.2. Cas reconnus par les juridictions*

- Manière particulière de lui faire la bise ; plaisanteries à connotation sexuelle ; insistance pour la ramener chez elle avec sa voiture ; blagues salaces ; remarques en présence d'autres collègues du style : « c'est une sainte nitouche, elle ne supporte rien (en rigolant) » ; propos relatifs à sa « chatte rasée de près » ou billet déposé sur son siège lui demandant si « sa chatte était à vendre ». La cour se fonde sur les déclarations de la travailleuse et les déclarations concordantes d'autres travailleurs, dans le cadre d'un licenciement pour motif grave. (197)
- De l'ensemble des éléments, il résulte à suffisance de droit que l'existence de faits permettant de présumer un harcèlement sexuel au travail affectant la demanderesse, en particulier à l'occasion de la proposition faite de participer à un « team building » dans un club échangiste avec ses collègues, est établie.

Il est indifférent que le supérieur hiérarchique, en personne, ait été ou non l'instigateur et/ou l'organisateur de la soirée dans ce club. Le fait est que le projet a été conçu par au moins un membre d'une brigade dont l'employeur (zone de police) avait la responsabilité, que ce projet a en outre été exposé aux autres membres au cours de l'exécution du travail et que ceux-ci, dont la travailleuse, ont été invités à y participer.

Dans le milieu policier, au sujet de blague à connotation sexuelle, le conseiller en prévention avait indiqué : « La personne citée par la travailleuse comme ayant été témoin « des insistances et insultes » à son égard, et dont l'échange de sms avait été utilisé comme preuve par la travailleuse, nous confirme que des paroles à connotation sexuelle étaient souvent émises entre collègues mais dans un cadre « bon enfant » ; qu'il s'agissait plutôt de taquineries et d'humour entre collègues. Selon ce témoin, parler de sexe fait partie de la culture de la police mais qu'il n'y a pas de malaise ni d'intention de nuire. L'échange de mail entre elle et la travailleuse reflète bien l'ambiance de blague post soirée mais nous ne percevons aucun signe de malaise, ce qui est confirmé par le témoin. Ce témoin proche de la travailleuse n'a jamais eu de confidences de la demanderesse comme quoi les paroles à connotation sexuelle la mettaient mal à l'aise ou blessaient cette dernière. Selon ces témoins, les paroles citées par la travailleuse ont été rassemblées et sorties de leur contexte.

Selon le tribunal, la circonstance que le propos ait pu prendre initialement la forme d'une blague n'est pas de nature à lui enlever sa connotation sexuelle intrinsèque et de désamorcer nécessairement les conséquences indésirables dont il est potentiellement chargé.

Dans les circonstances précises de l'espèce où les collègues impliqués n'ignoraient pas les convictions religieuses de la travailleuse et le malaise qu'elles lui occasionnaient sur le plan de sa vie intime, moins affranchie que la leur, il est irrelevante que la travailleuse

ait pu, elle-même, avoir ou non manifesté à d'autres occasions son intérêt pour les questions d'ordre sexuel, qu'elle ait pu plaisanter sur ce sujet ou encore qu'elle ait pu tenir des propos grossiers à connotation sexuelle. Autrement dit, dans pareil contexte, il ne peut être question de brandir l'argument de la « réciprocité » pour éclipser le risque indéniable que tout comportement peut être mal compris et/ou interprété négativement par celle ou celui qu'il touche. Nul ne peut en effet exclure que des paroles, des gestes, voire une simple proposition, puissent franchir un seuil devenant insupportable pour leur destinataire, au point de les ébranler dans leur dignité et de les blesser, de sorte que chacun devrait trouver la retenue indispensable pour ménager l'autre dans le respect d'un principe élémentaire de précaution.

Au vu de l'ensemble des pièces du dossier auxquelles il peut avoir égard, le tribunal juge que l'existence du fait dénoncé est établie, sauf en ce qui concerne l'époque précise, ce qui n'énerve en rien le constat qui précède. (200)

Cette décision est confirmée par la cour du travail qui ajoute les éléments suivants:

Le conseiller en prévention externe mentionne dans son avis dans le cadre des mesures de prévention individuelles à l'égard de la personne mise en cause vouloir « attirer son attention sur le fait qu'un climat où règne un laisser-aller verbal concernant la sexualité et où chacun étale sa vie sexuelle ou privée, surtout dans un contexte de promiscuité constitue un risque psychosocial supplémentaire en ce sens que toute parole peut être mal comprise et/ou interprétée négativement par autrui ».

La cour qui partage ce constat, estime que la personne mise en cause, en tant que chef de la brigade au sein de laquelle la travailleuse travaillait, aurait dû plus que quiconque prendre conscience que les discussions de nature sexuelle tenues entre collègues n'avaient pas de place au sein de la brigade, créaient une ambiance de travail malsaine (quand bien-même certains membres de la brigade n'en avaient pas conscience) et pouvaient déboucher sur des problèmes de bien-être au travail (la sensibilité n'étant pas la même pour tout le monde). Au lieu de cela, il n'a rien fait pour y mettre fin mais a laissé organiser un événement dans un club échangiste auquel il a participé et a alimenté les remarques de nature sexuelle nourries à l'égard de personnes n'y ayant pas participé, parmi lesquelles la travailleuse qui, pour les raisons déjà expliquées, était plus sensible (ce que tout le monde savait au sein de la brigade) et a eu plus difficile à les accepter.

Contrairement à ce que soutient la Zone de police, il est indifférent en l'espèce que la travailleuse n'ait pas été la seule personne invitée à participer à la soirée dans un club échangiste ni la seule personne à être visée ensuite par les remarques de nature sexuelle pour ne pas avoir participé à la soirée dans un club échangiste, de même qu'il importe peu que ces remarques aient pu apparaître aux yeux d'un témoin comme des plaisanteries.

La circonstance qu'il était, selon certaines déclarations faites au conseiller en prévention, de pratique courante de discuter de la sexualité dans le milieu de travail concerné (décrit par un travailleur comme « milieu très macho », ce qui comporte

d'ailleurs le risque de pousser certaines femmes à accepter d'aborder des sujets de cette nature pour ne pas se faire rejeter) et que la travailleuse ait pris part à certaines discussions de ce type et ait parfois tenu certains propos vulgaires en la matière rapportés par les témoignages au conseiller en prévention, n'est pas davantage de nature à remettre en cause l'existence d'un harcèlement sexuel. Il n'est en effet pas permis d'en inférer que la travailleuse a voulu faire l'objet de remarques de nature sexuelle pour avoir refusé de participer à la soirée dans un club échangiste ni que lesdites remarques n'ont pas eu pour effet de porter atteinte à sa dignité et/ou n'ait pas créé l'environnement précité que le législateur a voulu réprimer alors qu'un témoin a bien précisé qu'elle avait eu difficile à les supporter.

Le fait de ne pas avoir dénoncé immédiatement l'activité dans un club échangiste au commissaire ne permet pas de remettre en cause l'existence du harcèlement sexuel. La loi ne prévoit pas qu'il ne peut être tenu compte de faits rapportés ultérieurement à la déclaration initiale faite à sa hiérarchie.

La Zone de police est civilement responsable des faits de harcèlement sexuel pouvant être imputés à la personne mise en cause (chef de brigade) et est à ce titre redevable de l'indemnité réclamée par la travailleuse sur pied de l'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996 équivalent à 6 mois de rémunération brute, évaluée à 19.128,70 euros en première instance et recalculée à 20.663,56 euros en appel. (361.1)

- Er vond een korpsmaaltijd plaats van de dienst juridische zaken in de kazerne. Het betreft een middagmaal dat jaarlijks georganiseerd wordt door de juridische dienst en waaraan zowel burger- als militair personeel kan deelnemen. Er volgde daarna een feest met muziek dat eindigde om 20.00 u. De werkneemster houdt voor gedurende het bovenvermelde feest het slachtoffer te zijn geweest van ongewenst seksueel gedrag vanwege de kapitein-commandant.

Vooreerst is de rechtbank van oordeel dat de kwestieuze feiten zich hebben voorgedaan op de arbeidsplaats. De kwestieuze feiten hebben zich voorgedaan tijdens een jaarlijks evenement in de kazerne waar 's middags een maaltijd kon worden genuttigd en daarna kon deelgenomen worden aan wat de kapitein-commandant als 'afterparty' omschrijft tot 20.00 u. Dit evenement was alleen toegankelijk voor het burgerlijk en militair personeel en werd georganiseerd zoals de kapitein-commandant zelf stelt "ter bevordering van de cohesie van de juridische dienst". De kapitein-commandant beweert maar bewijst daarbij niet dat het einde van de maaltijd gelijk stond met het einde van de dienst. Het feit dat deze 'afterparty' bij wijze van spreken evengoed had kunnen plaatsvinden op 'café' doet hieraan geen afbreuk gezien het evenement zich wel degelijk voordeed op de kazerne, de arbeidsplaats van beide partijen.

Vervolgens is de rechtbank van oordeel dat er sprake is van ongewenst seksueel gedrag. Dit blijkt naar genoegen van recht uit de getuigenverklaringen die werden afgelegd naar aanleiding van het strafonderzoek dat werd gevoerd ten gevolge van de strafklacht van werkneemster: "Ik kwam van de andere kant van de gang, gezien vanuit de plaats waar de werkneemster en de commandant zich bevonden, om de hoek. Ik kon zien dat de commandant haar vastnam bij bovenarmen en probeerde om haar te zoenen. Zij trok

zich hierop weg, dit tot tegen de muur.”; “De feiten moeten zich hebben voorgedaan bij het einde van de korpsmaaltijd. De commandant zou zich opgedrongen hebben aan de werknemster in de gangen van het gebouw. De commandant zou gepoogd hebben om haar te kussen. Zoals ik heb vernomen van haar zou dit zonder toestemming gebeurd zijn en tegen haar zin.”, ...

Het feit dat beide partijen in de voorafgaande periode het zeer goed met elkaar konden vinden en de kapitein-commandant het gevoel had dat er een ‘goede wederzijdse klik’ was, is niet van die aard om het ongewenst seksueel gedrag te rechtvaardigen. De kapitein-commandant diende er zich ten volle van bewust te zijn dat de werkvloer een professionele omgeving is waar er geen plaats is voor seksueel grensoverschrijdend gedrag. Zelfs als een collega zich op een flirterige wijze zou hebben gedragen - zoals hij thans beweert - dan nog is er geen reden om daaraan gevolg te geven en is de enige juiste houding deze waarbij hij de collega in kwestie aanmaant zich correct en professioneel te gedragen of hoogstens deze waarbij hij besluit in de privé-tijd met elkaar contact op te nemen of af te spreken teneinde een en ander uit te klaren.

Het feit dat de werknemster aanvankelijk te kennen gaf genoeg te nemen met de excuses tijdens het bemiddelingsgesprek en zij geen beroep deed op een formele psychosociale interventie, doet aan het voorgaande geen afbreuk. De Welzijnswet legt geen wettelijke verplichting op aan het slachtoffer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag om beroep te doen op de formele klachtenprocedure.

De vordering tot betaling van een forfaitaire schadevergoeding is gegrond ten bedrage van drie maanden loon, hetzij 9.550,23 euro. (427)

### 1.2.3. *Autres*

- Zoals de eerste rechters is dit arbeidshof van oordeel dat de werknemster niet in de op haar rustende bewijslast slaagt. Hierbij kan nuttig worden verwezen naar het rapport van de preventiedeskundige psychosociale die besluit dat bij gebrek aan directe getuigen en duidelijke bewijzen, het niet mogelijk is om te verklaren dat er sprake is van grensoverschrijdend gedrag maar dat, daar het om een kleine familiezaak gaat, er een eerder familiale omgang tussen de betrokkenen is hetgeen, mede door het ontbreken van een professionele organisatiestructuur, mogelijks geleid heeft tot misverstanden en grensvervaging.

Uit de door de werknemster bijgebrachte sms-berichtjes kan weliswaar worden afgeleid dat de werkgever bepaalde gevoelens voor haar koesterde, doch zoals de eerste rechters opmerkten hebben deze niet echt een seksuele connotatie. Zij lijkt bovendien niet te ontkennen dat er tussen haar en de werkgever naast een professionele band ook een vriendschappelijke band bestond. Zij stuurde zelf kaartjes vanuit haar vakantieadres en was aanwezig op private feestjes van de werkgever.

Het arbeidshof neemt bij haar beoordeling, zoals de eerste rechters, ook het tijdsverloop tussen de aanvang van de beweerde feiten (februari 2009) van ongewenst

seksueel gedrag en de neerlegging van de klacht (februari 2015) in aanmerking. De stelling van de werkneemster dat zij nooit gereageerd heeft omdat zij angst had om haar betrekking te verliezen is bijzonder ongeloofwaardig nu moet worden vastgesteld dat zij in mei 2009 op eigen verzoek terug in dienst trad van de werkgever na korte tijd bij een andere werkgever tewerkgesteld te zijn geweest. Indien mevrouw zoals zij beweert zwaar getraumatiseerd was door het gedrag van haar werkgever, zou zij toch niet opnieuw bij deze werkgever in dienst zijn getreden.

De vordering de werkneemster tot betaling van een forfaitaire vergoeding gelijk aan 6 maanden brutoloon werd derhalve terecht afgewezen bij gebreke aan bewijs van feiten die ongewenst seksueel gedrag kunnen doen vermoeden. (138)

- Il ressort des différents événements que le manager s'exprime de façon légère avec les membres de son personnel. Il aura à porter un regard sur les conséquences, qu'il ne soupçonne peut-être pas, de cette tonalité qu'en tant que manager de son entreprise, il imprime. Toutefois il ne ressort pas des faits qu'il y ait eu de sa part un comportement ayant porté atteinte à la dignité de la travailleuse ou ayant créé un environnement intimidant, hostile, humiliant ou offensant. En particulier, les réponses de la travailleuse n'ont pas été de nature à faire comprendre au manager que ses propos l'embarrassaient ou la dérangeaient. Elle-même a utilisé une tonalité légère, et même compréhensive à son égard. Par ailleurs la travailleuse n'a entrepris aucune démarche pour gérer l'embarras et/ou le désaccord qu'elle ressentait. Elle n'a pas pris contact avec la personne de confiance - interne ou externe - de l'entreprise, ni avec les conseillers en prévention psychosociaux. Le tribunal ne peut que constater que la travailleuse n'a pas fait œuvre de proactivité et est restée inactive dans ses difficultés. Elle n'établit pas plus s'en être ouverte à l'une ou l'autre collègue. Il faut constater que si selon sa sensibilité et son ressenti, elle estimait que des propos, paroles, allusions, mails... du manager étaient inopportuns, différentes voies d'actions s'offraient à elle, qu'elle n'a pas utilisées. (381)
- Selon le tribunal, les pièces ne mettent en évidence aucune remarque à connotation sexuelle, aucune avance à caractère sexuel, aucun commentaire grossier à caractère sexuel, aucun regard insistant, aucune invitation à connotation sexuelle, ... Le seul fait que la travailleuse soit une femme et la personne mise en cause un homme ne permet pas de déduire de cette différence de genre un « comportement à connotation sexuelle ». Au contraire, dans un courriel, la personne mise en cause explique à la travailleuse qu'il n'entre pas dans ses intentions de bousculer son couple et tente de la rassurer à cet égard. En l'espèce les faits ont été qualifiés de harcèlement moral pour le tribunal car la travailleuse a clairement exprimé à son collègue que ses messages la mettaient mal à l'aise, lui a demandé de limiter leurs relations à la sphère professionnelle mais le travailleur n'a pas respecté cette demande. Il a continué à envoyer des messages (« Que le soleil brille pour toi également » ; « Une belle, douce et tendre journée (ensoleillée je l'espère), remplie de joie, de complicité et de bonheur... le tout avec une pointe d'humour histoire quand même de te tirer au minimum un minimimini rictus qui je l'espère se transformera en sourire et égayera ta journée » ; « Le temps passe et j'ai le sentiment que notre relation se dégrade un peu plus à chaque fois que je te vois, que je t'écris ( salut furtif, échange à sens unique, rapport distant...). Le changement est tel que

j'en arrive à me demander si la complicité d'antan à laquelle j'aspire a bel et bien un jour existé. (...) Je garde malgré tout l'espoir que les choses puissent s'améliorer. Certes c'est ma volonté mais est-elle partagée ? Je ne sais pas tout est flou pour moi. Raison pour laquelle je sollicite un ultime éclaircissement de ta part.(...)); a déposé 20 cadeaux personnalisés et pensés de longue date, sur son bureau afin de lui souhaiter, à l'avance, un bon anniversaire ; il a tenté d'entrer en contact avec elle par le biais d'une collègue pour son anniversaire avant d'y renoncer ; il a publié un message facebook le jour de son anniversaire,... Le mal-être de la travailleuse a abouti à une incapacité de travail ayant mené à la rupture du contrat pour force majeure [pour la description des faits qui sont reconnus comme harcèlement moral au travail, voir partie I, sous-section 1.1.8. Cas reconnus par les juridictions]. (384)

## 1.3. Violence au travail

### 1.3.1. Généralités

- La violence morale sur les lieux du travail ou le harcèlement moral s'apprécie en tenant compte d'un ensemble de faits qui peuvent s'étaler sur plusieurs mois ou années et qui conduisent à constater que l'autorité patronale - laquelle suppose des prises de décision qui peuvent ne pas satisfaire le travailleur - n'est pas exercée sans dégrader, humilier ou offenser celui qui doit accepter cette autorité. (27)
- La violence au travail exige une forme d'intention : doit être présent dans le chef de l'auteur une volonté, une intention de menacer ou d'agresser. Le fait d'occasionner une lésion physique ou psychique par accident sans avoir l'intention d'agresser ou de menacer ne peut pas être considéré comme de la violence au travail au sens de la loi bien-être. (40)
- Onder geweld op het werk in de zin van de Welzijnswet wordt verstaan: "elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop deze afdeling van toepassing is psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk." (art. 32ter, 1° Welzijnswet) De Welzijnswet vereist aldus geen herhaling van dergelijke feitelijkheden opdat er sprake zou zijn van geweld op het werk. (301 - 310)

### 1.3.2. Cas reconnus par les juridictions

- Le tribunal reconnaît outre des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement [pour la description des faits qui sont reconnus comme harcèlement moral au travail, voir partie I, sous-section 1.1.8. Cas reconnus par les juridictions], deux faits de violence dont la travailleuse a été victime : les menaces de mort proférées par un élève et un projectile lancé sur la travailleuse alors qu'elle donnait cours. (14)
- Le travailleur apporte à suffisance des preuves permettant de présumer le harcèlement moral ou à tout le moins la violence morale dont il a été victime. [pour la description des faits qui sont reconnus comme harcèlement moral au travail, voir partie I, sous-section 1.1.8. Cas reconnus par les juridictions] (27)



- Le fait dans une relation de travail pour un supérieur hiérarchique de jeter des objets en direction d'un travailleur constitue un acte de violence au sens de la loi du 4 août 1996. Un tel comportement est inadmissible quelles que soient les circonstances qui entourent l'événement (en l'espèce le départ du travailleur suite à un malaise fait après s'être vu notifier son congé). Le comportement est d'autant plus inadmissible qu'il est accompagné de cris et de propos particulièrement grossiers « casse toi, je ne veux plus voir ta sale gueule ici ! ». Le tribunal accorde 7.500 euros de réparation du préjudice moral et 1 euro provisionnel pour son préjudice matériel résultant des frais médicaux. (35)
- La travailleuse est convoquée par son supérieur concernant un mail envoyé aux médecins afin de compléter le tableau des agrémentations. Lors de la réunion, le ton est monté. La travailleuse, a tenté d'expliquer sa démarche. La réponse de son supérieur : « tais-toi, j'en ai marre que l'on me réponde ». La travailleuse s'est alors levée. Son supérieur a ordonné : « assieds-toi ». Posément, elle a répondu : « Je reviendrai discuter du dossier lorsque vous serez calmé ». Son supérieur a de nouveau ordonné : « assieds-toi, maintenant. ». La travailleuse a décidé de se diriger vers la sortie du bureau de son supérieur qui a alors hurlé : « si tu oses passer cette porte, tu vas voir ce qu'il va t'arriver ». A supposer même que le mécontentement du supérieur était en l'espèce justifié, il lui appartenait d'adopter un comportement plus respectueux. Le supérieur a gravement dépassé les limites du raisonnable. Il a littéralement hurlé sur la travailleuse n'hésitant pas à l'invectiver voire à la menacer lorsqu'elle a décidé, compte tenu de la violence du comportement, de quitter le bureau. Un tel comportement est inacceptable. Eu égard au fait de violence la travailleuse a été en incapacité de travail qui a été confirmée par le médecin contrôle de l'employeur. Les propos de la travailleuse ont été confirmés par un collègue présent au moment des faits. Les propos du supérieur ont été tenus avec une telle violence qu'il a pu les entendre nonobstant le fait qu'il se trouvait à l'extérieur du bureau. Le tribunal accorde l'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération, soit indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération, soit un montant de 20.560,25 euros nets. (174)
- De gedragingen werden zowel schriftelijk (in de vorm van mails), als mondeling in de vorm van roepen, het maken van denigrerende opmerkingen, het in vraag stellen van de capaciteiten in het bijzijn van collega's etc. gesteld. E-mail waarbij leidinggevende bijzonder weinig respect t.o.v. ondergeschikte werknemer toont. De e-mail is zonder meer agressief van toon d.m.v. het gebruik van volgende bewoordingen:
  - Tot tweemaal toe de zin: *“Dit heeft er niks, maar dan ook in de verste verte niks mee te maken”*;
  - De ironische vraagstelling in: *“Tiens, die auto's worden toch niet op hetzelfde moment gekuist als waarop u uw individuele bijkomende oefeningen hebt, nl. na 17h? Of wel?”*
  - Het gebruik van de woorden *“DIKKE ZEVEER”* om de reden die werkneemster opgeeft voor het niet kunnen doorgaan van een oefening onderuit te halen. Dat er hoofdletters gebruikt worden benadrukt alleen maar de agressieve toon.
  - Het extra benadrukken van een gebrek aan een bepaalde kennis: *“Of dacht u dat u daarmee het verschil tussen links draaien en rechts draaien (dat u niet weet) zou kunnen oplossen?”*

- En tenslotte de afsluiting: *“En geen gans epistel; het is ja of neen”*, waarmee hij duidelijk aangeeft hoe hij over haar eerdere antwoorden denkt.

In deze e-mail valt leidinggevende ontegensprekelijk werkneemster aan bij de uitvoering van haar werk. Hij beledigt en vernedert haar. De rechtbank tilt hier bijzonder zwaar aan en is van oordeel dat het hier gaat om een ernstig feit gezien de verplichting tot wederzijds respect die bestaat in elke arbeidsrelatie. Bovendien gaat het hier om een overste die zich richt tot zijn ondergeschikte. Dat het ontvangen van een dergelijke e-mail een impact heeft op de mentale en psychische gemoedstoestand van werkneemster staat buiten kijf. Deze e-mail moet dus alleszins beschouwd worden als een feit dat het bestaan van (psychisch) geweld van leidinggevende ten aanzien van werkneemster doet vermoeden.

Ook in andere e-mails die leidinggevende richt aan werkneemster en die door werkneemster worden bijgebracht, komt het woordgebruik van leidinggevende ten aanzien van werkneemster beledigend en vernederend over.

De rechtbank is zich er uiteraard van bewust dat de functie van brandweerman/vrouw een bijzondere functie is en dat op deze mensen, met inbegrip van hun commandant, een enorme verantwoordelijkheid rust. Dit vormt voor een hiërarchisch overste evenwel geen excuus om zich in dergelijke bewoordingen tot een ondergeschikte te richten. Het is niet omdat de tewerkstelling zich situeert in een bijzondere en specifieke sector dat dergelijk gedrag aanvaardbaar is en niet beschouwd zou moeten worden als geweld. Bovendien, daar waar men mogelijks nog zou kunnen aanvaarden dat een overste zich tijdens een concrete interventie - in het heetst van de strijd om het zo te zeggen - in misschien minder correcte bewoordingen uitlaat tegen een ondergeschikte en dat er in die specifieke omstandigheden mogelijks geen sprake is van fysiek geweld, dan kan men enkel maar vaststellen dat geen enkele van de bewuste e-mails in dergelijke context lijkt verstuurd te zijn.

Wat de kennis van de werkneemster betreft, blijkt uit de stukken dat zij inderdaad bepaalde kennis niet had en dit zelf ook toegeeft. De rechtbank kan begrijpen dat dit gebrek aan kennis de hiërarchische meerdere zorgen baarde en dat hij op een gegeven moment hiervan genoeg had. Ook dit vormt evenwel geen excuus voor een hiërarchisch overste om een ondergeschikte in dergelijke bewoordingen aan te schrijven en belachelijk te maken ten overstaan van collega's.

Woorden kunnen evenveel - soms misschien zelfs meer - kwetsen als fysieke handelingen. Wie leiding geeft aan personen moet zich daarvan bewust zijn. Het door de hiërarchische meerdere in e-mails aan de werkneemster gehanteerde woordgebruik was niet noodzakelijk en evenmin nuttig in de context waarbinnen de e-mails verstuurd werden.

Uit de stukken die de werkneemster bijbrengt, blijkt dat zij therapie moest volgen. Volgens de bijgebrachte attesten was dit (deels) noodzakelijk ingevolge haar werksituatie. Zij volgde ook assertiviteitstraining. De rechtbank is dan ook van oordeel dat het bestaan van schade bij de werkneemster aangetoond is en is van oordeel dat dit (mede) het gevolg is van het psychische geweld dat zij op het werk moest ondergaan. Dat haar psychische en mentale toestand mogelijks ook beïnvloed werd door privéproblemen (zowel actuele als problemen uit het verleden), doet hieraan geen

afbreuk. Aangezien de verweerder de hiërarchische overste was van de werknemster maakt zij zodoende terecht aanspraak op de forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden loon overeenkomstig artikel 32decies §1/1, 2de lid, 2°, b Welzijnswet. De hiërarchische overste wordt veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding van 20.721,22 euro aan de werknemster. (226)

- La cour reconnaît des faits de violence au travail suivants :
  - Les propos tenus au sujet des temps partiels qui sont source d'ennuis et ne servent à rien ;
  - L'utilisation du terme « vol » à propos de la répartition des périmés et des cadeaux des délégués entre tous les membres du personnel ;
  - L'attribution du vocable « tête de turc » au travailleur vis-à-vis duquel la cour donne des exemples de comportements discriminants (l'exclure d'une réunion au restaurant, ne pas offrir les mêmes ristournes et cadeaux qu'aux autres membres du personnel) ;
  - Le fait d'avoir hurlé sur le travailleur en lui disant de se taire ;
  - L'interdiction de se rendre à une fête organisée par l'employeur.

En outre, la cour conclut également à l'existence de harcèlement moral : les faits de violence retenus ci-dessus constituent un ensemble abusif de conduites adoptées durant un certain laps de temps et qui ont eu pour effet de porter atteinte à la personnalité et à l'intégrité psychique du travailleur.

Le comportement dépasse le simple cadre de la commission d'actes isolés. Il existe entre ces actes une unité d'intention reposant sur :

- Le fait que le chef hiérarchique n'apprécie pas les « temps partiels » ;
- La circonstance que le chef hiérarchique a fait du travailleur sa « tête de turc », c'est-à-dire son souffre-douleur ou bouc-émissaire (personne sur laquelle se concentre les mauvais traitements, moqueries, tracasseries ou plaisanteries douteuses).

Ce dernier élément est fondamental pour attester d'une démarche de harcèlement. Le bouc-émissaire n'est pas victime d'un ou de plusieurs actes isolés. Au contraire, il devient bouc-émissaire par la répétition, la récurrence, la concentration d'actes commis à son encontre. Ces actes malveillants constituent un ensemble abusif au sens de l'article 32ter de la loi du 4 août 1996.

Une provision est accordée au travailleur en réparation de son dommage. La cour condamne in solidum l'employeur sur base de l'article 1384, al. 3 du code civil à réparer le dommage du travailleur. La cour réserve à statuer sur la demande d'indemnisation (l'arrêt n° 393 fixe le dommage moral à 10.000 euros et réserve à statuer sur le dommage matériel). La décision du tribunal qui n'a pas été remise en question en appel condamne le travailleur auteur des faits à supporter les sommes que l'employeur serait amené à payer au travailleur victime au titre de dommages et intérêts pour préjudice moral de manière à le tenir indemne de toute condamnation. (357.2)

- Ont été reconnus comme violence au travail par la cour du travail, les faits suivants :
  - Le fait de qualifier le membre de la ligne hiérarchique sur Facebook de : « responsable nostalgique du reich » ;
  - Le fait de déclarer publiquement sur un site internet que les responsables sont connus pour être des pervers narcissiques qui harcèlent en permanence les chauffeurs et qu'il y a des cas de racisme, des propos racistes avérés.

Il ne fait aucun doute que toute personne faisant partie de l'entreprise savait qui était visé par ces propos. Il ressort du dossier qu'un grand nombre de personnes, au sein de l'entreprise, ont eu connaissance des propos en question. En ce sens, ces propos peuvent être qualifiés de « publics ».

Ces propos ont été tenus par le travailleur délégué dans le cadre d'une action de grève faisant suite au remplacement d'un intérimaire par un autre, décision que le travailleur délégué a attribué à des mobiles racistes. Les propos qualifiant la personne de « nostalgique du reich » l'assimilent à un nazi. La qualification de « pervers narcissique », utilisée au second degré en dehors du champ de la psychiatrie, est insultante.

Ces injures ont eu lieu « au travail ». En effet, elles ont été proférées par un collègue, à propos d'un incident survenu dans le cadre du travail et ont été diffusées à l'intérieur de l'entreprise.

Le fait que le travailleur a agi dans le cadre de son action syndicale est sans influence : la violence au travail, fut-elle exercée contre un membre de la ligne hiérarchique, est prohibée par la loi du 4 août 1996 et ne fait assurément pas partie des méthodes licites ni raisonnables de l'action syndicale.

La cour ne qualifie pas ces faits de harcèlement moral. Le harcèlement suppose un ensemble de conduites qui se produisent pendant un certain temps. Même si deux faits sont établis en l'espèce, la cour estime, compte tenu du contexte, qu'il n'est pas satisfait à cette condition. Il s'agit, à son estime, d'un seul et même fait sous deux manifestations à une semaine d'intervalle.

Ce fait étant susceptible de récurrence, la cour ordonne au travailleur de s'abstenir, à l'avenir, d'injures à l'égard du membre de la ligne hiérarchique et impose des mesures à l'employeur. [pour une description des mesures imposées, voir partie V, sous-section 3.3.2. Mesures ordonnées à l'employeur – Résultats] (391)

- L'agression verbale, au cours de laquelle le travailleur s'est senti menacé et agressé psychologiquement doit être considérée comme un acte de violence au travail. Cet acte présente en effet le degré de gravité requis par la loi, qui se mesure par rapport aux conséquences sur la santé mentale et physique de la victime.

Le travailleur décrit les faits de la manière suivante : « En date du 1<sup>er</sup> avril 2015 aux alentours de 12h50, mon chef immédiat a fait irruption dans mon bureau en critiquant violemment mon travail de coordinateur voie sans analyse préalable de la situation. Mon travail a été amoindri et dénigré totalement. Les phrases et expressions débités en

criant laisser entendre que je ne faisais rien et qu'au fond je ne servais pas à grand-chose (...) Voyant la situation dégénérer et une atteinte à la dignité en tant que personne; j'ai décidé d'aller manger et de quitter mon bureau. Mon chef m'a rattrapé dans le couloir et m'a dit que j'avais 30 minutes avant de revenir. Je lui ai dit que je n'avais plus faim et que je resterais dans mon bureau. Il est retourné à la charge en exigeant que je lui montre ce que je faisais comme coordinateur et d'ouvrir les fichiers sur un ton autoritaire. Malgré mes appels au calme il n'écouta rien. Entretemps, il ferma la porte et le calvaire continua. Les expressions de dénigrement continuèrent « ce n'est pas un travail d'ingénieur » (...) A aucun instant, il ne m'a laissé m'exprimer. Heureusement, le secrétaire du Chef de zone a ouvert la porte pour arrêter ce calvaire. Il était derrière depuis un certain temps et n'osait pas ouvrir à ce qu'il m'a dit. Tout à coup, il ouvrit la porte et dit : Monsieur vous avez réunion. ». En l'espèce, immédiatement après les faits, le travailleur été pris en charge par le docteur et une incapacité de travail de 3 semaines lui a été reconnue.

Le travailleur a droit aux dommages et intérêts prévus par l'article 32decies, §1/1 de la Loi du 4 août 1996. La personne mise en cause étant le supérieur hiérarchique du travailleur, le tribunal accorde une indemnité égale à 6 mois de rémunération brute, soit 36.432,43 euros. (354)

### 1.3.3. *Autres*

- En ce qui concerne l'incident relatif au heurt ou à la bousculade qui a eu lieu dans le passage, la cour relève que le caractère intentionnel de cette bousculade n'est nullement avéré. Le collègue professeur reconnaît avoir heurté la travailleuse en passant à côté d'elle dans le passage. Il reconnaît également ne pas s'en être excusé, précise qu'il s'agit d'un fait accidentel et banal qui a été favorisé par l'étroitesse du passage et le monde qui s'y trouvait, cet incident ayant eu lieu pendant une récréation. Ce contexte est confirmé par le directeur qui précise qu' « il y a inévitablement beaucoup de monde et de passage aux heures de récréation », ajoutant qu' « il n'est donc pas impossible que deux professeurs s'y rencontrent en face à face ». Si par ailleurs la travailleuse fait actuellement état de ce qu'elle « a vraiment été violemment bousculée », il sied de relever d'une part qu'elle n'a nullement fait état du caractère violent de cette bousculade lorsqu'elle a déposé plainte à la police, et d'autre part que le degré de violence du heurt n'a, en toute hypothèse, aucun rapport avec le caractère intentionnel ou non de celui-ci. Certes l'intention eût pu éventuellement être déduite du fait que le professeur aurait « dû se pencher pour que son épaule touche celle de la travailleuse » comme le soutient la travailleuse. Ce fait n'est toutefois pas établi, ni apparemment invoqué par l'élève qui a témoigné en faveur de la thèse de la travailleuse. De surcroît si le professeur s'était volontairement penché pour que son épaule puisse toucher celle de la travailleuse cela n'aurait pas pu échapper aux trois élèves qui ont été témoins de l'incident et ont déclaré ne pas pouvoir se prononcer sur le caractère intentionnel de celui-ci. Il résulte de ce qui précède que l'acte intentionnel de violence physique invoqué par la travailleuse n'est pas davantage établi. (125)

- Le stagiaire ne démontre pas l'existence d'une violence au travail, car le comportement reproché n'est pas caractérisé par des menaces ou une agression physique (p.e. coups ou menaces de coups) ou psychiques (par exemple insultes ou diffamation) lors de l'exécution du travail. (221)
- De werknemster houdt voor slachtoffer te zijn geweest van psychisch geweld op het werk en verwijst in dit verband naar het veranderen van haar uiterlijk op een belachelijke poster op de toiletdeur geprikt waardoor zij publiekelijk werd vernederd. De bijbehorende commentaar is negatief en zij werd afgebeeld als een vijandig en kwaadaardig persoon.

Vooreerst dient erop gewezen te worden dat de feiten waarop de werknemster zich baseert dateren van september 2016 en zij niet betwist dat er op dat ogenblik een duidelijke policy tegen pesterijen op het werk in voege was bij de werkgever. Zij heeft destijds geen klacht of verzoek ingediend noch bij de interne vertrouwenspersoon, noch bij de externe preventieadviseur.

Tevens heeft de werknemster in niet mis te verstane woorden laten weten dat zij de manier waarop het betrokken incident werd afgehandeld "fantastisch" vond. Volledigheidshalve dient te worden opgemerkt dat als zou komen vast te staan dat er sprake zou zijn van psychisch geweld de schadevergoeding in overeenstemming met artikel 32decies van de Welzijnswet in casu alleen kan gevorderd worden van de kwestieuze dader en niet van de werkgever. (263)

## Chapitre 2. Les autres risques psychosociaux au travail

### 2.1. Généralités

- Le législateur a clairement voulu intégrer dans la prévention du harcèlement au travail des mesures pour lutter contre le stress et les situations conflictuelles au travail, les travaux préparatoires de la loi du 10/01/2007 sont éclairants à ce sujet : « Il arrive que le harcèlement soit la conséquence d'escalades conflictuelles, qu'il soit la manifestation du stress qui s'est accumulé ou qu'il découle d'une mauvaise communication. Si on désire s'attaquer aux racines du comportement excessif, il est préférable de veiller à ce que les différentes formes de charge psychosociale qui peuvent se présenter dans l'entreprise ou l'institution soient immédiatement prises en compte. Il est alors également indispensable d'aborder la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail comme une partie de la charge psychosociale occasionnée par le travail. Les conflits et le harcèlement sont souvent proches l'un de l'autre. Tant le harcèlement que le conflit qui a atteint un certain stade d'évolution, c'est-à-dire qui dépasse le stade du simple désaccord, créent une charge psychosociale. On peut en effet constater que le comportement excessif ne peut être dissocié des autres phénomènes qui donnent naissance à une charge psychosociale occasionnée par le travail, tels que le stress et les conflits. En outre, dans la pratique, on constate souvent qu'il existe une imbrication entre le stress et les conflits d'une part et le comportement excessif d'autre part.

En reprenant la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail comme partie de la charge psychosociale occasionnée par le travail, on met l'accent sur la nécessité de mener dans l'entreprise une politique qui touche toutes les formes de charge psychosociale occasionnée par le travail. L'employeur devra donc également identifier les situations qui peuvent occasionner cette charge psychosociale, déterminer l'impact de ces situations et ensuite fixer des mesures de prévention.

En favorisant une approche globale de la charge psychosociale, le comportement excessif peut être évité. Cette approche globale contribue par conséquent à la prévention primaire du comportement excessif. En effet, lorsqu'on n'entreprend rien pour lutter contre le stress et les conflits, ces phénomènes peuvent s'aggraver et se transformer en violence et harcèlement ». (103)

- La loi du 4 août 1996 et le Code du bien-être au travail protègent non seulement les travailleurs dont il est démontré qu'ils sont victimes de violence ou de harcèlement au travail, mais également, à un stade antérieur, tout travailleur qui se plaint d'en être victime ainsi que tout travailleur qui fait état d'une souffrance due à une charge psychosociale au travail. Elle inclut donc des situations de stress ou de conflit caractérisées par une souffrance relationnelle au travail". (T. trav. Bruxelles, 12 février 2007, Chron.D.S., 2008, p. 758)

L'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention et de protection en la matière en amont, c'est-à-dire avant que le risque psychosocial ne se produise, mais également en aval, quand le risque psychosocial intervient, en vue d'assurer l'accueil et

le conseil au travailleur qui se plaint et de prendre des mesures adéquates lorsque des faits sont portés à sa connaissance.

La cour du travail de Bruxelles a déjà jugé, que manque à ses obligations, l'employeur qui, fautivement, ne prend pas ces mesures, même si la situation subie par le travailleur ne constitue pas un harcèlement moral. Le manquement de l'employeur aux obligations qui lui sont imposées par ou en vertu de la loi en matière de bien-être au travail peut être sanctionné par une indemnisation, pourvu que le travailleur démontre non seulement la faute, mais également le préjudice et le lien de causalité entre la faute commise et celui-ci.

La loi du 4 août 1996 ne prévoit pas de sanction civile spécifique en cas de violation par l'employeur de ses obligations de prévention visées par l'article 32/2 précité. Il convient dès lors à la travailleuse de démontrer son dommage en lien causal avec le comportement fautif de l'employeur retenu ci-avant par le tribunal. (415-426)

## 2.2. Cas reconnus par les juridictions

Cette section reprend les décisions reconnaissant la faute de l'employeur qui occasionne un dommage à la santé psychique du travailleur, en matière de prévention et de gestion des risques psychosociaux liés à l'organisation du travail et aux conditions de travail - et non aux comportements de violence ou de harcèlement au travail.

- Le tribunal, après avoir résumé les obligations de l'employeur en matière de prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, relève des fautes à charge de l'employeur à différents niveaux :
  - Les aspects fautifs du management du membre de la ligne hiérarchique en sa qualité de responsable d'équipe. Est constaté un manque de transparence, le traitement des collaborateurs de manière inéquitable, l'adoption d'attitude humiliante en critiquant les travailleurs devant les patients, la gestion inéquitable de la charge de travail, les représailles vis-à-vis de travailleurs qui avaient pris la défense du demandeur. L'employeur est responsable des fautes commises par ses travailleurs à l'égard des tiers (1384, alinéa 3 du code civil).
  - Les propres fautes de l'employeur :
    - peu de possibilités pour les travailleurs en désaccord avec leur supérieur de se faire entendre par un interlocuteur neutre ;
    - pas de supervision des responsables d'équipes ;
    - traiter le demandeur comme le responsable de la situation lors de son transfert vers une autre unité;
    - ne pas avoir associé le demandeur lors de la recherche de solution ;
    - transmettre au demandeur des informations blessantes sur le positionnement de l'équipe à son sujet alors que l'équipe était sous l'emprise du membre la ligne hiérarchique et sans vérifier que toute l'équipe a été consultée;
    - pas d'informations relatives aux conditions de la reprise du travailleur qui a lui-même du prendre l'initiative d'en obtenir ;



- ne pas avoir consulté l'ensemble des travailleurs sur l'opportunité de la reprise du travailleur dans le service mais uniquement ceux qui étaient proches du membre de la ligne hiérarchique ;
- ne pas avoir pris des mesures de gestion de conflits alors que la direction avait connaissance de la situation problématique ;
- ne pas avoir pris les mesures suffisantes à l'égard du membre de la ligne hiérarchique dysfonctionnant (un courrier l'encourageant à suivre une formation de management et lui donnant des conseils de gestion du personnel est insuffisant).

Le tribunal évalue le dommage matériel lié à la limitation partielle de ses revenus durant son incapacité et le dommage moral à 15.000 euros. (15)

- En l'espèce le travailleur a demandé la réparation de son dommage causé par la faute de l'employeur qui aurait « gravement manqué à ses obligations en matière de bien-être au travail, ne prenant pas les mesures nécessaires pour mettre fin à ce que le médecin en prévention qualifie de relations pathogènes et susceptibles de créer une charge psychosociale » dans son chef. Le tribunal considère que l'employeur n'a pas respecté ses obligations en matière de bien-être : il n'a pas mené de politique sérieuse tendant à identifier, prévenir voir gérer utilement la charge psychosociale au sein de ses différents départements. A défaut d'avoir mené une analyse des risques en matière de charge psychosociale, les deux plans globaux de prévention se contentent d'énoncer des objectifs généraux, basiques et incomplets. L'employeur ne s'est pas comporté en administration prudente et diligente. Si la ville avait mené une véritable analyse des risques concernant la charge psychosociale, elle aurait très certainement pu d'une part prendre conscience de la nécessité d'évaluer régulièrement ses agents contractuels et d'autre part, identifier les problèmes de management et d'autorité du supérieur hiérarchique direct du travailleur. Le conseiller en prévention a mis en évidence des insuffisances en terme de management et de communication. Le tribunal considère que le travailleur a été victime d'une relation pathogène ayant entraîné à son égard une charge psychosociale.

L'élimination des risques (prévention primaire) constitue un objectif prioritaire pour l'employeur. Dans certaines hypothèses, essentiellement quand la prévention primaire ne suffit pas à supprimer les risques, la loi sur le bien-être oblige l'employeur en aval, en prenant des mesures visant à éviter les dommages (prévention secondaire) ainsi que, dans un troisième ordre, en prenant des mesures visant à limiter ceux-ci (prévention tertiaire).

La charge psychosociale au travail peut résulter d'un dysfonctionnement au niveau de l'organisation du travail. La qualité des rapports sociaux entre le travailleur et sa ligne hiérarchique nécessite une attention particulière de ce point de vue.

Le processus d'évaluation permet à la ligne hiérarchique d'examiner les prestations du travailleur tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif. Le résultat de cette évaluation permet au travailleur de pouvoir progresser et le cas échéant de pouvoir rectifier certains défauts. Elle facilite le dialogue entre le supérieur hiérarchique amené

à devoir contrôler la qualité des prestations et le travailleur appelé à devoir justifier la qualité de son travail et s'expliquer lorsque la qualité des prestations fait défaut. L'absence d'évaluation peut engendrer dans certaines circonstances une charge psychosociale. En effet, un travailleur qui n'a jamais fait l'objet d'une évaluation ni même d'un quelconque reproche quant à la qualité de ses prestations et qui apprend subitement qu'il est licencié exclusivement pour cause d'incompétence et d'inaptitude professionnelle, cette situation pourrait occasionner outre un sentiment d'injustice, de dépréciation et de défiance, des conséquences dommageables sur la santé physique ou mentale de ce travailleur.

Outre l'absence d'évaluation, le conseiller en prévention a mis en évidence des insuffisances flagrantes en matière de management et de communication de la part du supérieur hiérarchique auteur d'un rapport qui faisait état de négligence dans la gestion de ses dossiers et sur base duquel l'employeur a licencié le travailleur. Le travailleur a été mis en congé de maladie et a été suivi par un psychiatre. Le tribunal a considéré que le travailleur avait subi un dommage. L'employeur a été condamné au paiement d'une indemnité de 1 euro provisionnel (30 - 101.1).

- L'employeur reste en défaut de démontrer avoir établi une analyse de risque générale et ses actualisations annuelles. Le tribunal constate que les conditions nécessaires pour mener à bien le projet de la travailleuse n'étaient pas remplies : la formation nécessaire n'a pas été donnée, les deux ingénieurs nécessaires à l'exécution du projet n'ont pas été fournis endéans le délai imparti à la travailleuse.

En ne fournissant pas à la travailleuse les collaborateurs nécessaires et la formation demandée, l'employeur a manqué à ses obligations prescrites par l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978. En outre, la travailleuse avait accepté la fonction de chef de projet dans le cadre d'une situation bien précise à savoir la présence d'un n+1, qui était compétent en informatique et jouait un rôle de superviseur dans le projet. Or ce n+1 va être licencié et non remplacé. La travailleuse sera livrée à elle-même face à ce vaste projet. La direction et le service GRH auraient dû être conscients de la charge anormale de travail, de responsabilité et de stress qui pesait sur la travailleuse et donc de la situation de risque spécifique qui existait. A défaut de pouvoir directement restaurer la ligne hiérarchique - elle ne le sera que plus tard - l'employeur aurait dû prendre des mesures temporaires (par exemple : recours à l'intérim ou mobilité interne) et s'assurer de ce que la travailleuse ne subissait pas de surcharge de travail pouvant conduire à une atteinte à sa santé. Au contraire, la direction va tenter de faire porter à la travailleuse la responsabilité des difficultés connues par le projet estimant qu'elle ne disposait pas des capacités de gestion transversale nécessaires au projet. S'il est possible — sans que cela ne soit avéré — que les responsabilités de chef de projet confiées — vu la disparition de plusieurs responsables techniques — dépassaient les compétences de la travailleuse, il appartenait à l'employeur d'évaluer correctement la charge de travail de ce projet et les possibilités de sa collaboratrice.

D'autre part, le tribunal constate qu'il ne peut pas être plaidé que les difficultés d'implantation de ce projet soient liées exclusivement à la personnalité ou aux capacités de la travailleuse. En ne prenant des mesures spécifiques pour épauler la travailleuse dans les circonstances spécifiques prédécrites, l'employeur a manqué à ses obligations visées à l'article 5 de la loi bien-être et à ses arrêtés d'exécution.

La travailleuse démontre l'existence d'un dommage à sa santé détaillé de manière documentée par des divers rapports médicaux. Le tribunal retient un lien de causalité entre les fautes de l'employeur et les dommages démontrés. Il accorde 1 euro de dédommagement à titre provisionnel. (103)

- L'origine du mal que dénonce la demanderesse réside ainsi dans une exposition nocive à des risques psychosociaux qui, concrètement et principalement, se confondent avec des conditions de travail stressantes et une surcharge de travail. Pratiquement, le tribunal s'interroge sur la question de savoir dans quelle mesure un type de management produisant une surcharge de travail ou des conditions de travail stressantes, et qui expose donc le travailleur à des risques psychosociaux peut ou non être assimilé à une « conduite » telle que visée par l'article 32ter, al. 1<sup>er</sup>, 2°, de la loi du 4.8.1996. La question est cruciale, vu que le concept de risques psychosociaux au travail est générique et couvre sans doute le harcèlement moral, mais également d'autres risques distincts dont ceux du stress, du harcèlement sexuel et de la violence au travail (voir à cet égard l'article 32/2, §1<sup>er</sup>, de la loi du 4.8.1996 ; v. aussi Brasseur P. et Van Wassenhove S., Bien-être au travail, in Guide social permanent, Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie III, Livre V, Titre II, Ch. IV, Kluwer, maj. oct 2017, p. 426, n° 90) et que la possibilité d'obtenir une réparation forfaitaire du dommage lié à des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ne s'étend pas à d'autres risques psychosociaux (article 32decies, §1/1, de la loi du 4.8.1996).

En l'espèce la travailleuse demande des dommages et intérêts en réparation d'un harcèlement moral au travail qu'elle n'obtient pas.

La travailleuse élude complètement cette question et se borne à relever un lien entre, d'une part, un cadre de travail constitué de « conditions de travail », d'une « organisation du travail » et d'un « style de management » qui l'expose à des risques psychosociaux très importants et, d'autre part, une situation de harcèlement moral au travail. Elle affirme ainsi que les risques psychosociaux au travail ont véritablement dégénéré en des faits de harcèlement moral au travail en occultant le fait que le harcèlement moral constitue déjà en soi un risque psychosocial et en entretenant une certaine confusion entre les deux concepts juridiques. Certes, une surcharge de travail et un travail stressant pourraient en soi avoir pour effet de mettre en péril l'emploi du travailleur, voire de créer un environnement hostile ou dégradant, ce qui coïnciderait avec l'une ou l'autre des conséquences légalement requises pour pouvoir parler de harcèlement moral. Encore conviendrait-il d'identifier et de décrire la conduite à la base de la surcharge de travail, de montrer en quoi cette conduite prend pour cible la travailleuse en particulier plus que ses collègues et d'établir que cette conduite s'inscrit dans un ensemble pouvant être qualifié d'abusif, ce dont la travailleuse s'abstient. (258)

- Le tribunal considère que l'employeur a gravement manqué à ses obligations en matière de prévention et d'analyse de risques psychosociaux. En 2011, le CPPT avait demandé à l'employeur de réaliser une analyse des risques relative à la charge psychosociale, la travailleuse également. Ce n'est que 3 ans plus tard que l'employeur a lancé l'analyse. Le rapport laisse apparaître un certain nombre de dysfonctionnements entre les membres de l'équipe et des pistes de solution sont proposées afin de remédier à ceux-ci. Le tribunal considère que l'employeur a fait preuve d'une inertie reprochable en

matière de prévention. Il ressort du dossier que les tensions entre les travailleurs ont eu un effet considérable sur la santé de la travailleuse, qui s'est trouvée en situation de burn-out et qui a du prendre des médicaments antidépresseurs. Le tribunal considère qu'il est démontré que cette attitude a bel et bien eu un impact important sur l'état de santé de la travailleuse. Il se réfère à un arrêt de la cour du travail de Bruxelles selon lequel l'employeur porte une responsabilité dans la dégradation de la situation et les conséquences sur la santé du travailleur en n'ayant pas répondu aux interpellations du travailleur sur la répartition des tâches et responsabilités. Par conséquent, le tribunal évalue en équité l'indemnisation de ce préjudice à 10.000 euros et déclare dès lors la demande de la travailleuse à cet égard fondée. (262)

- In casu staat het voor de rechtbank vast dat de werkgever in gebreke is gebleven de verplichtingen zoals bepaald in de Welzijnswet uit te voeren. De Arbeidsauditeur bevestigt dat de werkgever verschillende inbreuken heeft gepleegd op de Codex Welzijn op het werk namelijk dat het arbeidsreglement niet up to date is inzake de wetgeving preventie van psychosociale risico's op het werk, dat er geen algemene risicoanalyse van de psychosociale risico's uitgevoerd is, dat het niet duidelijk is in hoeverre de interne preventieadviseur voldoende kennis heeft van de welzijnswetgeving en dat deze laatste nooit een verslag over zijn activiteiten heeft opgesteld. De werknemer heeft herhaaldelijk om een duidelijke functieomschrijving verzocht zodat het duidelijk zou zijn wat van hem wordt verwacht. Het staat vast dat de werkgever zeker op de hoogte was van de gezondheidstoestand van de werknemer en dat ze geen enkele maatregel heeft getroffen. De werknemer toont aan dat de werkgever de bepalingen van de Welzijnswet niet toepast door tot op heden geen preventieve maatregelen ter voorkoming van psychosociale risico's te nemen noch maatregelen om de schade te beperken. De vordering is bijgevolg gegrond. De arbeidsovereenkomst van de werknemer wordt ontbonden ten laste van de werkgever op datum van uitspraak van het vonnis en deze laatste wordt veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding ten bedrage van 164.204,53 euro. (284)
- Le tribunal reconnaît un cas de burn-out causant des jours d'incapacité, dont l'origine est professionnelle. La notion de burnout est définie par la doctrine médicale : le burn-out désigne un syndrome d'épuisement professionnel, et étant une réponse de l'organisme au stress professionnel permanent et prolongé, phénomène qui peut toucher n'importe quel individu au travail. Sans aller jusqu'à un harcèlement moral, il y a bien eu un non-respect des risques psychosociaux. Le rapport déposé par la conseillère en prévention, les témoignages d'autres travailleurs vont également dans le sens d'un problème d'une organisation non adéquate des conditions de travail. Le rapport de la conseillère en prévention conclut que les incapacités de travail [du travailleur] sont la conséquence des nouvelles conditions de travail. [...] L'origine des incapacités de travail du travailleur est le mal-être de ce dernier suite aux changements imposés et non compris.

En l'espèce le travailleur est temporairement renvoyé en série car ses résultats seraient inférieurs à ceux de ses collègues des équipes de Namur. Le travailleur vit cela comme une sanction. C'est d'ailleurs ainsi que les faits sont présentés par l'employeur. Cette sanction est prise sans respecter la procédure. Ensuite le travailleur sera purement et

simplement rétrogradé par la suite et il sera attendu de sa part qu'il passe un nouvel examen pour pouvoir récupérer son poste. Le tribunal constate qu'il s'agit à nouveau d'une sanction prise sans respecter la procédure. Ni la conseillère en prévention ni le tribunal ne comprennent les chiffres avancés par l'employeur pour justifier ses décisions. Rien n'a été mis en place pour expliquer ces chiffres au travailleur malgré ses demandes. S'il est plausible que le travailleur ait été mis à ce poste-là pour rationaliser le service, il n'en demeure pas moins qu'une incompréhension existait entre eux et que l'employeur n'a pris aucune mesure pour expliquer à l'un ou à l'autre ce qu'il se passait. Même s'il n'a pas été conclu au harcèlement moral, il existait bel et bien une situation de souffrance dans le chef du travailleur.

Le tribunal considère que l'employeur a manqué à ses obligations de prévention des risques psychosociaux.

Les faits sont prouvés à suffisance de droit, le dommage du travailleur est réel vu la souffrance qu'il a connue et les incapacités de travail que cette souffrance a entraîné. Nulle part dans le dossier, il n'est fait mention que le travailleur aurait eu d'autres périodes importantes d'incapacité de travail pour des faits similaires. Le lien de causalité est lui aussi rapporté. Sans les faits incriminés et le renvoi en série, le travailleur n'aurait pas connu cette souffrance et ne serait pas tombé en incapacité de travail.

Le juge conclut que « les incapacités de travail trouvent leur cause dans l'exposition du travailleur à des conditions de travail en violation avec les règles du bien-être au travail, et précisément les articles 1.2-6, 1.2-7, 1.3-1, 1.3-2 1.3-4, 1.3-5 et 1.4-36 du Code du bien-être au travail et condamne l'employeur à payer au travailleur la somme de 1.750 euros *ex aequo et bono* à titre de réparation du préjudice matériel et moral (subi pour burn-out) sur base des articles 1382 et 1384 du Code civil vu la violation des articles 5, 32/1, 32/2, 32 quater, 32 decies de la loi du 4 août 1996 et des articles 1.2-2,1.2-4,1.2-6,1.2-7,1.3-1,1.3-2,1.3-4,1.3-5,1.3-6,1.4-36 du Code du bien-être au travail.

En outre, le juge dit pour droit que l'origine des incapacités de travail est professionnelle et rentre dans le champ d'application de l'article 46 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998. La non-reconnaissance de ce caractère professionnel des incapacités de travail suite à ces burn-out aurait pour conséquence que le travailleur est exposé au risque d'être mis en disponibilité et/ou à la retraite d'office ainsi qu'au risque de percevoir une pension moins significative. Ces incapacités de travail sont à considérer, sur base de l'article 41 de l'arrêté du 19 novembre 1998, comme assimilés à une période d'activité de service et condamne l'employeur à reconstituer dans son pristin état le « pot de jours de maladie » du travailleur ». (397)

- Le tribunal observe que les propos et comportements de la direction à son égard se sont révélés à ce point virulents et dégradants qu'elle a dû entreprendre plusieurs démarches par le biais de son permanent syndical et d'une autre personne pour finalement être en incapacité.

En l'espèce, la travailleuse est victime selon le tribunal d'un management violent selon les éléments suivants : traitement défavorable, des courriels virulents et le licenciement par lettre après 20 ans de service.

Pour le tribunal, l'employeur était nécessairement informé ou, à tout le moins, devait avoir pertinemment conscience de la situation difficile subie par la travailleuse, dès lors que c'est lui-même, par l'entremise de son administrateur délégué et de sa direction, qui a exercé un management violent à son égard. Il lui appartenait donc de cesser un tel management en prenant les mesures adéquates conformément à l'article 32/2 de la loi du 4 août 1996.

Le tribunal observe néanmoins que la travailleuse n'a pas saisi, d'une plainte formelle qui aurait, le cas échéant, pu donner lieu à l'application des articles 32ter et suivants de la loi du 4 août 1996. Le tribunal estime, dans ces conditions, que les dommages et intérêts revendiqués à raison de 6 mois de rémunération sont excessifs et les réduit à raison de 3 mois de rémunération, fixés ex aequo et bono, soit 16.179,54 euros. (426)

- Le rapport du conseiller en prévention confirme l'existence d'un conflit interpersonnel entre la personne plaignante et la personne mise en cause : *« Le conflit datait depuis plusieurs années. Le manque de prise en compte par l'employeur, dès les premiers signes précurseurs, du conflit à son origine n'a pas permis de le résoudre et a, au contraire, contribué à le renforcer jusqu'à l'introduction de cette demande d'intervention formelle. Cette manière de faire a eu pour conséquence de faire perdurer les tensions et mettre potentiellement en péril l'état de santé de chaque personne impliquée ainsi que de l'ensemble des travailleurs. De manière générale, la résolution des tensions interpersonnelles permet à chaque partie de trouver un langage commun afin de continuer à collaborer sereinement ensemble et a un impact positif sur l'ambiance de travail. Le danger principal détecté dans la présente demande est donc le manque de gestion des conflits au sein de l'antenne ».*

Le tribunal constate toutefois qu'il est indéniable que la travailleuse a très mal vécu sa période de travail chez cet employeur. Le conflit ouvert -ou plutôt la persistance de ce conflit- trouve son origine dans l'absence de mesures de prévention prises par l'employeur, malgré l'interpellation de la travailleuse, le dépôt par elle d'une plainte formelle et une analyse de risque. Selon le rapport d'analyse : *« Un travailleur sous pression est plus susceptible d'entrer en conflit ou de subir des débordements émotionnels » ... le rapport fait état « d'un message de la part des chefs d'antenne encourageant la délation entre collègues »... « Certains travailleurs disent que les chefs sont responsables de l'ambiance tendue et qu'ils sèment la zizanie afin de mieux les contrôler »... « La hiérarchie de l'antenne est associée à la réprimande/recadrage et pas au soutien. »... « Des discriminations peuvent être perçues lorsqu'un collaborateur ne fait pas partie du groupe ethnique majoritaire de son propre chef d'antenne ou chef d'équipe. »...*

Selon l'article 32/2 §1er de la loi, l'employeur doit identifier les situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail et en déterminer et évaluer les risques. Il ressort de l'analyse effectuée par le conseiller en prévention que l'employeur a laissé une ambiance délétère s'installer exposant ses travailleurs à un risque psychosocial.

Malgré ces interpellations, l'employeur n'a pris aucune mesure de prévention mais est demeuré dans la logique de sanction/recadrage relevée par le conseiller en prévention. Cela a non seulement contribué à renforcer le conflit mais a également généré dans son chef un sentiment d'injustice, de discrimination et de stress. De plus, le climat de tension qui régnait et le sentiment de persécution ressenti par le travailleur ont pu l'amener à avoir des réactions inappropriées lors d'incidents avec ses collègues ou ses supérieurs. Ces réactions (cris, énervement,..) sont en partie à l'origine de son licenciement. Si l'employeur avait mis en place des mesures pour la gestion des conflits et instauré une forme de dialogue constructif entre les travailleurs et leur hiérarchie, il est probable que toute une partie des reproches formulés à l'encontre du travailleur en raison de son attitude n'aurait pas existé de sorte que le travailleur aurait eu une chance de conserver son emploi. Ces deux dommages, le dommage moral et la perte d'une chance, seront évalués par le Tribunal ex aequo et bono à la somme de 10.000 euros bruts (436).

### 2.3. Autres

- Après son départ le travailleur a rapidement trouvé un autre emploi. Or une situation de réel burn-out laisse le travailleur dans une totale incapacité non seulement de travailler mais de penser, ou de réfléchir à un avenir professionnel pendant une période relativement longue. Il ne ressort pas des éléments produits que le travailleur se soit trouvé dans cet état. (271)

## PARTIE II. CHAMP D'APPLICATION PERSONNEL DE LA LOI BIEN-ETRE

La loi bien-être au travail est applicable aux employeurs, travailleurs ainsi qu'aux personnes assimilées aux travailleurs. Cette partie contient des arrêts qui traitent de la question de savoir quelles personnes sont ou non couvertes par ce champ d'application.

- Naar het oordeel van de rechtbank kan het departement beschouwd worden als de "werkgever" van de werknemer in de zin van artikel 32tredecies Welzijnswet. Volgens artikel 2 van de Welzijnswet is een werkgever diegene die een werknemer tewerkstelt. De werknemer, was niet verbonden met het departement door middel van een arbeidsovereenkomst. Volgens artikel 2, § 1, 1°, a) van de Welzijnswet worden evenwel met werknemers gelijkgesteld, de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon. De werknemer verrichtte vanaf oktober 2013 arbeid voor het departement. Het departement oefende over hem gezag uit, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst. Het departement bepaalde immers de aard van het werk van de werknemer, nam de beslissing om hem te promoveren tot (team)projectleider, evalueerde hem en besliste de facto over zijn zogenaamde detachering en de verlengingen ervan. (213)
- Le tribunal accorde 500 euros de dédommagement en raison du comportement fautif de l'employeur qui n'a pris aucune mesure suite aux différentes communications de la travailleuse qui font état :
  - de sa grande difficulté rencontrée dans la poursuite de son travail, d'une incompréhension quant au revirement, selon elle, de l'attitude de son supérieur hiérarchique à son égard depuis la venue d'un nouveau collègue.
  - de son souhait de voir ses conditions de travail s'améliorer, de pouvoir travailler dans des conditions claires de travail et de répartition des tâches : elle n'est pas mise au courant des activités des équipes auxquelles son collègue donne des instructions et ne peut plus effectuer les journaux des travaux pour les équipes comme auparavant.

L'employeur reste en défaut de démontrer qu'il a pris toutes les dispositions pour rencontrer les doléances de la travailleuse ou que celles-ci étaient non fondées, les incidents qu'il relate n'existant pas. L'employeur n'a pas pris en considération les risques psychosociaux qu'a engendré notamment la situation non clarifiée des compétences et attributions de la travailleuse. La seule réunion tenue suite aux demandes réitérées de la travailleuse n'a débouché sur aucune mesure concrète. Cette absence de réaction constructive de l'employeur a conduit la travailleuse à un état de burnout l'ayant contrainte à déposer des certificats d'incapacité de travail et la rendant incapable de rentrer encore en dialogue avec la direction pendant de nombreux mois. (233)

- De werknemster maakt een grotendeels correcte analyse op basis van de parlementaire voorbereiding over wat onder derden kan worden verstaan, die in de door de wet bepaalde gevallen een beroep kunnen doen op art. 32decies Welzijnswet, maar ze breidt deze categorie te ver uit in die zin dat bijna om het even wie, en ook



zijzelf als ontslagen werknemer, een vordering tot staking en tot het nemen van maatregelen zou kunnen stellen. De werkneemster veronachtzaamt daarbij dat niet alle personen andere dan de werknemers of de ermee gelijkgestelden, bedoeld in art. 2, § 2 van de Welzijnswet, bedoeld zijn in art. 32bis, maar enkel die andere personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Door haar onherroepelijk ontslag is het contact met de andere werknemers bij de uitvoering van hun werk verbroken en dit is zeker zo t.a.v. de decaan. De werkneemster is dus niet te vergelijken met bv. de klanten, de patiënten, de leveranciers, ..., waarover in de parlementaire voorbereiding gesproken werd, want daar ging het over personen die op de werkvloer aanwezig waren en daardoor in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk. (259.1)

- La loi du 4 août 1996 et le Code du bien-être au travail protègent non seulement les travailleurs dont il est démontré qu'ils sont victimes de violence ou de harcèlement au travail, mais également, à un stade antérieur, tout travailleur qui se plaint d'en être victime (l'employeur devant prendre des mesures adéquates lorsque des faits sont portés à sa connaissance, à défaut de quoi il verra sa responsabilité engagée) ainsi que tout travailleur qui fait état d'une souffrance due à une charge psychosociale au travail. Elle inclut donc des situations de stress ou de conflit caractérisées par une souffrance relationnelle au travail. (T. trav. Bruxelles, 12 février 2007, Chron.D.S., 2008, p. 758.) (264 - 415 - 426)
- La loi sur le bien-être est applicable aux employeurs et aux travailleurs. L'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1° de la loi précise quelles sont les personnes assimilées aux travailleurs. Il s'agit notamment des personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne (sauf les exceptions prévues dans cette disposition). Tout membre de personnel occupé par une autorité publique bénéficie donc de la protection de la loi bien-être que son occupation soit de nature statutaire ou contractuelle. (329)

## PARTIE III. LES ACTEURS DU BIEN-ETRE

Cette partie traite des acteurs et de leur rôle dans la prévention et la gestion des risques psychosociaux au travail : l'employeur, les travailleurs eux-mêmes et le conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Le chapitre 1 contient des décisions rappelant les obligations générales de l'employeur dans ce domaine, ainsi que les cas où les juridictions ont reconnu la faute de l'employeur dans la gestion de la situation problématique au regard de ses obligations en matière de bien-être au travail. Certaines décisions rappellent que le fait de ne pas gérer un conflit peut être constitutif d'un comportement fautif d'un employeur, pouvant donner lieu à indemnisation.

Le chapitre 2 révèle que, parfois, les travailleurs eux-mêmes contribuent à la situation de travail problématique ou commettent également des fautes.

Enfin, le chapitre 3 contient des décisions dans lesquelles les juridictions se sont prononcées sur l'étendue du rôle et des missions du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

### Chapitre 1. L'employeur

#### 1.1. Obligations générales

- L'employeur doit veiller à la limitation du dommage lorsqu'il est informé de faits susceptibles de constituer des faits de harcèlement et tenter de mettre fin à une situation conflictuelle perçue comme une forme de harcèlement par les victimes, sous peine d'engager sa responsabilité (voir C.T. Liège, 19 août 2013, R.G. 2009/AN/8835, JURIDAT, cité par Madame l'Auditeur, et jurisprudence citée). (6)
- Le tribunal reprend la doctrine selon laquelle pour prendre des mesures appropriées, l'employeur doit « adopter au moment opportun autant de mesures adéquates et légalement applicables que nécessaires, envers un ou plusieurs travailleurs, afin de régler leur situation pour un terme plus ou moins long, dans le respect du bien-être collectif des autres travailleurs » (Ph Cordier, P. Brasseur et S. Billy, « La procédure en matière de violence et harcèlement moral ou sexuel au travail: quelques balises pour l'employeur », Questions choisies de droit social (sous la direction de J. Clesse et M. Dumont), CUP, Anthémis, 2012, pp.53, n°4). (99)
- Les employeurs, en ce compris ceux du secteur public (voir art 2, §1<sup>er</sup>, 1°, a) de la loi du 04 août 1996) sont tenus de respecter les obligations visées par cette loi et le Code du bien-être au travail. Le bien-être est recherché notamment par des mesures qui ont trait à la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont notamment la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (art 4, §ter, 3°). Selon l'article 5 de la loi l'employeur doit prendre des mesures de prévention afin d'éviter les risques, d'évaluer

les risques et de combattre les risques à la source. L'arrêté royal du 27 mars 1998 prévoit que l'employeur doit établir un système dynamique de gestion des risques qui repose sur les principes de prévention visés à l'article 5 de la loi et qui doit notamment porter sur la charge psychosociale occasionnée par le travail dont notamment la violence et le harcèlement moral. Il doit établir en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail un plan global de prévention portant sur une période de 5 ans (art 10 arrêté royal du 27 mars 1998) et également un plan annuel répondant aux critères prévus par l'article 11 de l'arrêté royal du 27 mars 1998.

En vertu de l'arrêté royal du 17 mai 2007, l'employeur doit établir en concertation avec le conseiller en prévention une analyse des risques et mettre au point des mesures de prévention au niveau général (art 3 arrêté royal du 17 mai 2007), des mesures relatives aux contacts avec les tiers (art 4) et une analyse portant sur les incidents de nature psychosociale déjà intervenus (art 5). Cette analyse de risques doit être soumise au CPPT qui émet un avis concernant les mesures envisagées. Les mesures prises suite à cette analyse de risques doivent être reprises dans un volet spécifique du plan global d'action et le cas échéant au plan d'action annuel. (103)

- Le fait de ne pas disposer d'un système de gestion des risques et de ne pas procéder à une analyse de risques est constitutif d'une faute qui peut justifier la résolution judiciaire du contrat ainsi que l'octroi de dommages et intérêts pour dommage matériel et moral. (103)
- Avec la ligne hiérarchique, l'employeur peut être qualifié de « premier interlocuteur » d'un travailleur qui estime être l'objet d'un risque psycho-social. Son rôle dans la recherche de solutions est d'une importance capitale et doit permettre d'éviter d'utiliser les procédures formelles ou informelles, lorsque le recours, à celles-ci n'est pas utile. La proactivité de l'employeur dans la gestion journalière de l'entreprise doit conduire, à une gestion plus efficace des risques psycho-sociaux qui peut supprimer la nécessité d'utiliser les procédures d'intervention en particulier au niveau formel. Rappelons également que le but d'une demande d'intervention psycho-sociale formelle est précisément de demander à l'employeur de prendre des mesures (par rapport à une situation qu'il ignore ou pour laquelle il n'a pas agi ou avec un résultat insuffisant). S'impliquer de manière précoce dans la gestion des difficultés vécues par un ou plusieurs travailleurs, avec ou sans demande d'avis d'un expert (le conseiller en prévention), le cas échéant en concertation avec la ligne hiérarchique désignée, le situe pleinement dans son rôle d'employeur responsable du bien-être dans son entreprise (S.Billy, P.Brasseur et J-P. Cordier, La prévention des risques psycho-sociaux au travail depuis la réforme de 2014, Kluwer; 2016, p.141) (103)
- L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et, à cette fin, doit appliquer certains principes généraux de prévention (article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail). Tout employeur est ainsi responsable de l'approche planifiée et structurée de la prévention, au moyen d'un système dynamique de gestion des risques. Ce système porte sur différents domaines

dont notamment les aspects psychosociaux au travail. Les mesures de prévention qui doivent être prises sur la base d'une analyse des risques ont notamment trait à la protection des risques psychosociaux au travail. Lors de l'analyse des risques effectuée dans le cadre du système dynamique de gestion des risques, l'employeur identifie notamment les situations qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail, dont les situations qui peuvent mener au stress ou au burnout occasionnés par le travail (voyez l'article 3 de l'A.R. du 10 avril 2014). Une analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail peut être réalisée au niveau d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté (voyez l'article 6 de l'A.R. du 10 avril 2014). (133)

- Au-delà de l'interdiction de harcèlement qui s'impose aux travailleurs et employeurs, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs impose aux employeurs, en son article 32septies, une démarche positive. (264)
- La conseillère en prévention aspects psychosociaux a également conclu que l'enquête avait mis en lumière que le traitement d'une plainte n'était pas couvert par une procédure spécifique. Le fait de demander à une personne qui s'estime victime ce qu'elle veut n'est pas adéquat car cela fait peser une grande responsabilité sur les épaules de cette personne, qui est potentiellement victime de harcèlement, et cela crée le risque qu'un travailleur soumette des exigences ou propose des mesures auxquelles l'organisation ne saurait donner une suite positive.

Il convient de souligner que l'employeur est une petite structure, récemment constituée, et qui occupe du personnel majoritairement étranger, ne comprenant pas toujours une des langues nationales, ce qui rend nécessaire la rédaction de documents et l'offre de formation en langue anglaise. Même si cela ne la dispense pas du respect des dispositions en matière de bien-être, il s'agit de circonstances dont il doit être tenu compte dans le cadre de l'élaboration de la politique en matière de risques psychosociaux et qui a pu prolonger le délai nécessaire afin de donner suite aux mesures préconisées par le conseiller en prévention. (328.1)

- Au-delà de l'interdiction de harcèlement qui s'impose aux travailleurs et employeurs, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs impose aux employeurs, en son article 32septies, une démarche positive : « Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre. Si les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le conseiller en prévention saisit, en concertation avec la victime, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la présente loi. »

L'employeur a dès lors l'obligation de prendre des mesures de prévention et de protection en la matière, notamment assurer l'accueil et le conseil au travailleur qui se plaint, et prendre des mesures adéquates lorsque des faits sont portés à sa connaissance. Le cas échéant, l'employeur doit prendre des mesures suite au rapport du conseiller en prévention sur les faits.

La cour constate également que l'employeur a donné une suite à l'avis du conseiller en prévention, dont la cour rappelle qu'il ne présente par ailleurs pas de caractère contraignant quant aux mesures à prendre : en sa qualité de responsable de la politique du bien-être dans l'entreprise, c'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité de décider des mesures à prendre. (364)

- L'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention et de protection en la matière en amont, c'est-à-dire avant que le risque psychosocial ne se produise, mais également en aval, quand le risque psychosocial intervient, en vue d'assurer l'accueil et le conseil au travailleur qui se plaint et de prendre des mesures adéquates lorsque des faits sont portés à sa connaissance (articles I.3-1 et suivants du Code du bien-être au travail - article 32/2 de la loi du 4 août 1996 - CCT n° 72).

La cour du travail de Bruxelles a déjà jugé, que manque à ses obligations, l'employeur qui, fautivement, ne prend pas ces mesures, même si la situation subie par le travailleur ne constitue pas un harcèlement moral. Le manquement de l'employeur aux obligations qui lui sont imposées par ou en vertu de la loi en matière de bien-être au travail peut être sanctionné par une indemnisation, pourvu que le travailleur démontre non seulement la faute, mais également le préjudice et le lien de causalité entre la faute commise et celui-ci (C. trav. Bruxelles, 17 décembre 2013, 2013/AB/530, J.T.T., 2014, liv. 1183, p. 135 ; C. trav. Bruxelles, 26 mai 2020, 2017/AB/47, terralaboris.be.).

La loi du 4 août 1996 ne prévoit pas de sanction civile spécifique en cas de violation par l'employeur de ses obligations de prévention visées par l'article 32/2 précité. Il convient dès lors à la travailleuse de démontrer son dommage en lien causal avec le comportement fautif de l'employeur retenu ci-avant par le tribunal. (415 - 426)

- Le travailleur soutient avoir été exposé, d'une part, à des risques psychosociaux importants du fait de ses conditions de travail, de l'organisation du travail et du style de management et, d'autre part, à, une situation de harcèlement moral, du fait des propos déplacés et intimidants. La cour constate que le travailleur réclame la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité forfaitaire en réparation du préjudice moral subi du fait du harcèlement moral subi sur le lieu de travail, et non une réparation pour un éventuel manquement de l'employeur à son obligation de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (conditions de travail et organisation du travail). La cour se limite dès lors à examiner l'existence d'un éventuel harcèlement donnant lieu à une indemnité forfaitaire en réparation du préjudice. (424)
- La cour rappelle que les mesures préconisées par les différents intervenants ne sont pas contraignantes et que c'est à l'employeur qu'il incombe, en définitive, de décider des mesures à prendre, sous le contrôle des cours et tribunaux (et de l'administration du bien-être au travail le cas échéant). (437)

- En réalité, la travailleuse reproche à son employeur de n'avoir pas effectué les démarches nécessaires, afin de restaurer un climat de travail serein au sein de l'équipe. Il s'agit donc de manquements en matière de gestion des risques psychosociaux. Or, a les supposer établis, de tels manquements ne pourraient pas être qualifiés de comportements générateurs de harcèlement moral. Le cas échéant, ils pourraient donner lieu à une indemnisation, sur base de l'article 1382 de l'ancien code civil, pour autant que le travailleur démontre concrètement la faute de son employeur, le dommage subi et le lien de causalité entre la faute et le dommage. (440)

## 1.2. Comportement fautif de l'employeur

Cette section vise les décisions qui reconnaissent la faute de l'employeur dans le défaut de prises de mesures pour gérer les situations, portées à sa connaissance, de harcèlement moral, de conflit et de souffrance relationnelle au travail. Pour disposer d'une vue complètes des obligations de l'employeur il est essentiel de lire en parallèle la section 2.2. du Chapitre 2 de la partie I qui vise la faute de l'employeur en matière de prévention et de gestion des autres risques psychosociaux liés davantage à l'organisation du travail et aux conditions de travail qui occasionnent un dommage à la santé psychique du travailleur.

- L'employeur doit prendre les mesures appropriées lorsque des actes de harcèlement sont portés à sa connaissance. Il doit également tenter de mettre fin à une situation conflictuelle perçue comme une forme de harcèlement par les victimes, sous peine d'engager sa responsabilité. Après avoir considéré que les parties se trouvaient dans une situation d'hyperconflit et non de harcèlement, le tribunal constate que les interventions de la direction ont été largement insuffisantes face à la situation vécue par l'ensemble des acteurs et dénuées de toute "proactivité", que le facteur humain dans les relations professionnelles a été négligé. Il n'a jamais pris l'initiative de médiation et les personnes ressources identifiées en interne se sont montrées absentes. Il conclut à l'existence d'une faute dans le chef de l'employeur au sens de l'article 1382 du code civil. Aucun dédommagement n'a cependant été octroyé car le lien de causalité entre la faute et le dommage n'a pas pu être prouvé. (6)
- Le tribunal accorde des dommages et intérêts de 1.500 euros en réparation du dommage moral découlant du manque de respect et d'égards envers le travailleur qu'il n'identifie pas à du harcèlement moral. Il s'est concrétisé par le fait d'utiliser un ton agressif dans des mails, de crier sur le travailleur lors d'une réunion, de refuser des jours de maladie alors que le travailleur était couvert par un certificat médical, d'utiliser des termes démesurés et inutilement blessant suite à l'annonce justifiée du travailleur de saisir l'inspection pour défaut de remise de documents sociaux (« puérilité », « manque de maturité »), d'entraver le travailleur à la récupération de ses effets personnels dont il avait besoin pour le passage de ses examens. (8)

- Le tribunal retient la responsabilité de l'employeur eu égard à son comportement fautif résultant de l'indifférence, de l'inertie et de l'absence de mesures adéquates prises en temps opportun alors qu'il avait été alerté du comportement harcelant et qu'il était tenu légalement de mettre un terme à ces agissements :

-Le travailleur a à plusieurs reprises appelé à l'aide l'employeur de manière claire ;

-Malgré la répétition et l'ampleur des dénonciations du comportement harcelant l'employeur n'a, malgré ses obligations légales résultant de la loi du 4 août 1996, pas pris de mesures pour mettre fin à cette situation, ni même pour informer le travailleur du suivi qu'il entendait réserver à ces dénonciations. Pourtant, l'employeur est tenu par plusieurs obligations légales positives pour prévenir ou remédier à l'existence de harcèlement, ce indépendamment de l'existence ou non d'une plainte motivée, quod non vu les plaintes déposées auprès de la police par le travailleur ;

-L'existence d'un problème de harcèlement par la personne visée, ne concernait pas que le travailleur ;

Il en résulte que, indépendamment de l'existence effective d'un harcèlement au sens de la loi du 4 août 1996, l'employeur a commis une faute en persistant à négliger de prendre la mesure de l'ampleur des problèmes dénoncés pourtant de manière répétée et suffisamment claire et en ne prenant en conséquence aucune mesure, si ce n'est de licencier le travailleur pour répondre à ces problèmes. L'employeur, qui n'avance aucun élément sérieux qui puisse écarter l'existence d'une faute dans son chef, est dès lors tenu à la réparation du préjudice que le travailleur, a eu à subir du fait de cette faute.

Le tribunal réserve à statuer et renvoie la cause au rôle particulier pour ce qui est de l'évaluation du préjudice donnant lieu à réparation dans l'attente de la décision de la Cinquième chambre de ce tribunal dans la cause relative à la reconnaissance de l'accident du travail. (56)

- Le tribunal constate des manquements graves de l'employeur ses obligations légales en matière de prévention des risques psychosociaux au travail en général et dans sa gestion des plaintes formulées par la travailleuse à la suite des faits dont elle déclara être la victime de la part d'un tiers dans le cadre de l'exécution de son travail en particulier.

L'employeur n'a jamais procédé à la moindre analyse de risques en son sein, ni a fortiori à la moindre analyse des risques psychosociaux spécifiques auxquels sont exposés ses travailleurs notamment du fait qu'ils sont habituellement en contact avec des tiers lors de l'exécution de leur travail et ce, alors même que ces risques paraissent particulièrement réels et importants en l'espèce, au vu des activités mêmes de l'employeur et plus particulièrement du public auquel il s'adresse (des jeunes qui sont le plus souvent en perte de repères) et du quartier dans lequel il exerce ses activités (le quartier étant de notoriété publique un des quartiers les plus difficiles de la région).

L'employeur semble n'avoir jamais pris aucune mesure de prévention en matière de risques, -et ce, que ce soit sur le plan des risques psychosociaux existant de manière générale en son sein, ou sur le plan plus spécifique des risques liés à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail.

Ainsi le tribunal constate que:

- L'employeur n'a jamais mis en place en son sein aucune procédure permettant à ses travailleurs qui seraient confrontés à un risque psychosocial et/ou à des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel dans le cadre de leur travail de recevoir l'accueil et le conseil qui leur sont dus et/ou leur permettant de s'adresser, de manière informelle ou formelle, à la personne de confiance et/ou au conseiller en prévention spécialisé;
- Et/ou qu'il n'a jamais pris aucune mesure en son sein permettant à ses travailleurs qui sont en contact avec des tiers dans le cadre de leur travail de bénéficier d'une protection spécifique de ce fait et/ou d'un soutien psychologique approprié auprès d'un service ou d'une institution spécialisée en cas de problème.
- L'employeur ne dispose d'aucun règlement de travail dans lequel seraient reprises, comme de droit, non seulement les coordonnées de la personne de confiance et/ou du conseiller en prévention spécialisé en risques psychosociaux, mais également les procédures d'intervention informelle et formelle accessibles aux personnes qui estiment subir un risque psychosocial, pas plus que les mesures d'accueil et de conseil dont doivent pouvoir bénéficier les personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et les modalités spécifiques selon lesquelles ces personnes peuvent faire appel à la personne de confiance et au conseiller en prévention et/ou les modalités de remise au travail de ces travailleurs.

De telles carences sont extrêmement graves dans le chef de l'employeur non seulement en ce qu'elles empêchent toute identification et analyse pertinentes des risques auxquels ses travailleurs sont exposés, en particulier en considération du fait qu'ils sont pour la plupart en contact avec des tiers dans le cadre de leur travail, mais également en ce qu'elles privent ces travailleurs de toute garantie du bénéfice effectif des mesures de prévention et de protection prévues par la loi en leur faveur, les laissant littéralement livrés au seul bon vouloir des administrateurs de l'A.S.B.L. et/ou à eux-mêmes.

L'employeur est demeuré en défaut de prendre, structurellement, les mesures qui s'imposaient en son sein pour identifier, prévenir et gérer les risques psychosociaux et/ou de violence et de harcèlement au travail résultant notamment spécifiquement du fait que ses travailleurs sont, pour la plupart, en contact avec des tiers dans le cadre de leur travail.

Or, ces mesures auraient dû et le cas échéant pu, en l'espèce, sinon éviter l'agression et les menaces dont la travailleuse se plaint d'avoir fait l'objet de la part d'un tiers dans le cadre de son travail, à tout le moins limiter le risque d'agression et de menaces de ce genre à son égard et, de surcroît, en atténuer les conséquences dommageables dans son chef, en particulier sur le plan de sa santé.

En outre, l'employeur est resté en défaut de prendre les mesures qui s'imposaient lorsqu'il fut informé des plaintes de la travailleuse, ne fût-ce qu'en lui réservant l'accueil et les conseils qui lui étaient légalement dus, en l'invitant à se mettre en rapport avec la personne de confiance et/ou le conseiller, en prévention spécialisé en risques psychosociaux et en l'adressant auprès d'un service ou d'une institution spécialisé(e)



pour recevoir le soutien psychologique qui lui était également dû, et ce, alors même qu'il est patent que les faits dont la travailleuse s'est plainte constituaient, de manière générale, des faits résultant d'un risque psychosocial au travail et, de manière plus spécifique, des faits de violence et/ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au sens précité de ces différents termes. Les faits consistaient en effet en des faits de menaces et d'insultes proférées par un tiers dans le cadre de son travail, à la suite desquels elle se sentit menacée, agressée et atteinte dans son intégrité.

Le fait que la travailleuse ne fut pas traitée par l'employeur comme un travailleur se déclarant être l'objet de violence ou de harcèlement au travail alors même que la situation l'imposait, a évidemment eu pour effet d'aggraver la situation, non seulement en ce que la travailleuse ne bénéficia d'aucun conseil ni soutien de nature à atténuer les conséquences dommageables dans son chef des faits dont elle s'était déclarée victime, mais également en ce qu'elle s'est retrouvée de plus en plus démunie et désemparée face à l'inertie fautive et persistante de son employeur, comme en atteste au demeurant et pour autant que de besoin la réitération régulière mais toujours vaine de ses plaintes.

Le tribunal constate que l'employeur n'a pas écarté le tiers de ses activités, ne lui a pas interdit l'accès à ses locaux et/ou ne lui a à tout le moins pas adressé un sérieux rappel à l'ordre quant au respect et aux égards à avoir envers ses animateurs en général et envers la travailleuse en particulier.

Les obligations en matière de bien-être au travail en général et de gestion des risques psychosociaux en particulier s'imposent en effet à tous les employeurs, quelle que soit leur taille et quels que soient les moyens dont ils disposent, et si elles n'empêchent pas le recours informel au dialogue et à la conciliation, elles imposent la mise en place de mesures et de procédures spécifiques considérées comme constituant un cadre obligatoire de prévention et de protection des travailleurs en la matière, qu'il appartient en toute hypothèse à chaque employeur de respecter comme tel et a minima.

Le fait que les conditions de travail difficiles des animateurs occupés par l'employeur faisaient partie intégrante des fonctions de la travailleuse ne change rien aux obligations de l'employeur en matière de gestion des risques psychosociaux, au contraire. Il appartient en effet précisément à l'employeur de tenir compte des conditions concrètes de travail de son personnel pour identifier le cas échéant l'existence de risques psychosociaux spécifiques qui y seraient liés et de prendre les mesures de prévention et de protection spécifiques qui s'imposent, ce qui n'a jamais été fait en l'espèce.

Le tribunal réfute le fait que la travailleuse aurait refusé la proposition de médiation dès lors qu'une telle médiation ne constituait pas une mesure adéquate de gestion des plaintes de la travailleuse, dès lors qu'elle aurait exposé celle-ci à se retrouver en présence de l'intéressé, ce qu'elle pouvait légitimement redouter.

Le tribunal constate que ces différentes fautes et, plus particulièrement, le fait d'avoir laissé sans suite appropriée les différentes plaintes qui lui furent adressées par la travailleuse pendant plusieurs mois, ont plongé celle-ci dans une situation de désarroi total et de souffrance morale profonde, comme en attestent au demeurant la teneur même de ces plaintes, qui constituent autant d'appels à l'aide.

Ce dommage moral spécifique ne se confond évidemment pas avec celui qui sera compensé par l'indemnité compensatoire de préavis ne fût-ce qu'en ce qu'il n'est nullement en lien avec la rupture du contrat et qu'il se rapporte à une période antérieure à la rupture.

L'évaluation de ce dommage moral à 5.000,00 euros paraît par ailleurs tout à fait raisonnable dans les circonstances de l'espèce et se justifie pleinement, ne fût-ce qu'ex aequo et bono. (92 confirmé en appel 300)

- La cour considère que l'employeur n'a pas donné une suite suffisante aux nombreuses demandes, mises en demeure et même appels à l'aide adressés par le travailleur et par son avocat au Conseil d'administration, à son Bureau et à son Président. Or, la loi oblige l'employeur à prendre des mesures appropriées lorsque des actes de harcèlement moral au travail sont portés à sa connaissance. L'employeur n'a pas honoré cette obligation légale. La cour du travail considère que l'employeur s'est comporté de manière fautive en licenciant le travailleur sans avoir au préalable répondu à ses appels à l'aide et tenté de résoudre le problème qu'il avait soulevé. En ce sens, le licenciement présente un caractère abusif. [voir partie VI, section 2.2. Licenciement après utilisation de la procédure interne formelle ou du dépôt d'une plainte externe] (153)
- La travailleuse fait observer que l'employeur n'a pris aucune des mesures de prévention minimum, alors même que les risques psychosociaux dans les sociétés de titre services sont très importants en raison du nombre important de travailleuses et des nombreux contacts extérieurs. Pour la travailleuse, le plan global de prévention produit démontre qu'il n'en n'existait pas avant 2017 et que rien n'a donc jamais été mis en place pour prévenir les comportements déviants de son employeur lorsqu'elle travaillait encore. Pour elle aussi, le simple fait d'avoir rédigé un plan quinquennal de prévention 2017-2021 ne suffit pas à satisfaire aux exigences de la loi, puisqu'aucun plan de ce type (annuel/quinquennal) n'existait à l'époque des faits litigieux.

Sur interpellation du tribunal à l'audience, l'employeur concède ne pas avoir mis en œuvre les mesures de prévention minimum appliquées aux risques psychosociaux au travail prévues par la loi du 4 août 1996. Le manquement est établi. En l'espèce le tribunal ne fait pas droit à la demande d'indemnisation en raison de l'absence de mesures prises car selon le tribunal il ne s'en déduit pas nécessairement que cette omission a causé un dommage moral à la demanderesse. Elle ne s'en explique pas. (207)

- La responsabilité de l'employeur, est engagée sur base de l'article 1384, al. 3 du Code civil et elle doit être tenue solidairement avec le préfet à la réparation (pour des faits de harcèlement moral par le préfet à l'encontre d'un enseignant). Il est également responsable sur base du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 : "Les obligations de

l'employeur sont de deux ordres : obligations de résultat en ce qui concerne notamment la mise en place des structures prévues par la loi, l'analyse des risques psychosociaux, etc... et obligations de moyens s'agissant de mettre tout en œuvre pour faire respecter la loi en prenant des mesures adéquates et appropriées pour faire cesser le harcèlement (comme l'impose l'article 32 septies de la loi) (M. Dallemagne, La protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Kluwer, 2002, p. 10 et 55).

Alors que la situation dans l'école est problématique depuis l'entrée en fonction du préfet, qu'elle a été dénoncée à plusieurs reprises, il n'a été procédé à aucune analyse des risques psychosociaux. Aucune mesure de médiation n'a jamais été proposée et aucune autre mesure de mise au point, éventuellement même envers les deux protagonistes, n'a été mise en place pour faire cesser le harcèlement que subissait l'enseignant et la situation dont souffrait également la personne mise en cause (le préfet) dont les appels à l'aide sont restés lettre morte. A ce titre également, elle doit être condamnée à la réparation du dommage subi par l'enseignant. Le tribunal condamne l'employeur en qualité de commettant de l'auteur des faits mais également en raison de ses manquements d'employeur. [pour une description des faits qui sont reconnus comme harcèlement moral au travail, voir partie I, sous-section 1.1.8. Cas reconnus par les juridictions] (233.1)

- L'employeur qui donne un avertissement écrit à un travailleur sur un prétendu comportement de harcèlement moral sans vérifier la véracité des faits commet une faute. Aucune demande d'intervention psychosociale n'avait été introduite par la personne qui s'estimait victime, seul un mail avait été envoyé à l'employeur. Cette faute est d'autant plus importante que les termes totalement vagues employés dans la lettre d'avertissement ne permettaient pas au travailleur de savoir, à ce moment-là, ce qui lui était reproché, ni ne lui donnait l'occasion d'assurer sa défense utilement. La société a persisté dans sa faute en estimant, sans jamais indiquer ce sur quoi elle se fondait, que les faits de harcèlement étaient "avérés". En l'espèce le tribunal a considéré que cette faute avait occasionné un dommage moral au travailleur (sur base d'une attestation d'un médecin) et a octroyé une indemnité de 2.500 euros en réparation du préjudice. (241)
- Le tribunal cite la doctrine : « L'employeur doit donner suite aux plaintes, même si elles ne respectent pas la procédure énoncée au règlement de travail. En effet, en tant que responsable final du bien-être au travail, notamment dans ses aspects psychosociaux, il ne peut ignorer les plaintes quelles qu'elles soient. A défaut, le risque existe qu'un malaise psychosocial prenne des proportions incontrôlables, préjudiciables au plaignant et à d'autres travailleurs (...) P. Brasseur, « Le bien-être au travail en 36 questions pour l'employeur », Orientations, février et mars 2014). Le tribunal constate que même si l'employeur a pris des mesures matérielles et organisationnelles pour prévenir le harcèlement, en l'espèce, les supérieurs du travailleur n'ont pris aucune mesure particulière pour faire cesser l'homophobie dont était victime le travailleur et dont ils étaient informés, comme le requière l'article 32septies. Le tribunal accorde une indemnité de 5.000 euros pour dommage moral sur base de l'article 32septies (outre l'indemnité pour les faits de harcèlement reconnus). [pour une description des faits qui

sont reconnus comme harcèlement moral au travail, voir partie I, sous-section 1.1.8. Cas reconnus par les juridictions] (270)

- Le tribunal critique la gestion de la situation par l'employeur : s'il a muté la travailleuse pour essayer d'aplanir les tensions, il aurait pu agir autrement et plus raisonnablement; il aurait pu réunir toutes les parties en sa présence et définir une direction à prendre; si l'employeur a pu faire montre de compréhension en l'espèce, il n'a pas accompagné ses travailleurs ni traités le problème avec efficacité; il a d'autre part déplacé la demanderesse en lui enlevant certaines responsabilités, ce qu'elle a vécu comme une humiliation; il n'avait pas d'autre choix sans doute mais aurait dû agir autrement notamment en écoutant les plaintes de l'intéressée quant à ses conditions de travail et en y répondant par des mesures adéquates.

En l'espèce, une travailleuse de la boutique a décrit les pressions que les travailleurs subissaient par la gérante, l'employeur a proposé un autre poste à cette travailleuse et s'est entretenu avec la gérante à ce sujet et lui a demandé d'améliorer la situation, des réunions ont été organisées à la boutique pour essayer d'apaiser les tensions, les employés ont pris l'initiative de parler à la gérante de ce qu'ils vivaient au travail. Aucune amélioration n'a été constatée (malgré le fait que l'employeur a augmenté la gérante pour la motiver dans sa fonction de responsable). Un travailleur a donné sa démission. L'employeur a voulu donner une deuxième chance à la gérante en confiant la responsabilité de l'autre boutique sans personnel, pour éviter les problèmes relationnels. Le tribunal estime que le licenciement était déraisonnable [voir partie VI, section 3.2. Licenciement après utilisation de la procédure interne formelle ou du dépôt d'une plainte externe] (276)

- Le tribunal constate les manquements de l'employeur à certaines dispositions relatives au bien-être des travailleurs. En l'espèce le travailleur a été victime à deux reprises (au moins) de propos purement racistes de la part de l'un de ses collègues, en présence d'autres collègues. Ces faits ont été portés à 5 reprises au moins à la connaissance de l'employeur, des supérieurs hiérarchiques ou d'autres travailleurs de la commune. Selon le tribunal, il est remarquable que, dans ce contexte particulier:
  - l'analyse des risques générale réalisée au sein de la commune n'ait nullement tenu compte de cette situation, qui pouvait mener à des risques psychosociaux au travail ou à un dommage quant à la santé du travailleur en violation de l'article 1.3-1 du Code du bien-être au travail ;
  - aucune analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail n'ait été réalisée ou sollicitée par un membre de la ligne hiérarchique au niveau de cette situation de travail spécifique dans laquelle un danger pouvait être détecté, en contradiction avec l'article 1.3-4 du Code du Bien-être au travail ;
  - aucune mesure de prévention collective ou individuelle appropriée n'ait été prise dans le cas d'espèce, en violation de l'article 1.3-5 du Code du bien-être au travail ;
  - aucun membre de la ligne hiérarchique du travailleur ne l'ait informé quant à ses possibilités d'action consistant à faire appel aux conseillers en prévention compétents en matière de risques psychosociaux.

Les initiatives vantées par la commune ne sont nullement susceptibles de remettre en cause ces constatations. Il en va ainsi :

- de la médiation tentée par l'intermédiaire du médiateur communal. Le tribunal souligne le caractère totalement inapproprié d'une médiation dans un contexte de menaces et d'injures à caractère racial totalement intolérables, proférées par un travailleur envers un autre, faits particulièrement graves et pénalement sanctionnés.
- D'un rapport disciplinaire (...). Le tribunal constate la totale impunité dans laquelle a été laissé l'auteur alors qu'il avait, à deux reprises au moins, proféré des propos racistes d'une violence extrême à l'encontre du travailleur, tandis que des procédures disciplinaires sont pourtant prévues par le règlement de travail de la commune.

Le tribunal épingle une attitude particulièrement passive dans le chef de l'employeur. Tout semble en effet avoir été entrepris pour étouffer les faits, pourtant pénalement répréhensibles. Il apparaît par ailleurs qu'aucune mesure de soutien adéquate n'ait été prise à l'égard du demandeur, en violation de la réglementation en matière de bien-être des travailleurs. Il suffit de songer au fait que pas la moindre réaction (pas même un accusé de réception), n'a été réservée au courrier du travailleur au secrétaire communal, alors qu'il constituait un véritable appel à l'aide par laquelle le demandeur exprimait son mal-être au regard de la situation vécue. Cette inaction apparaît d'autant plus grave qu'elle est identifiée dans le chef d'un employeur relevant des pouvoirs publics. Le tribunal s'est basé sur des attestations médicales pour considérer le lien de causalité. Bien que ces éléments soient des écrits unilatéraux produits par le demandeur, il s'agit de documents qui ont été établis in tempore non suspecto et dont rien ne permet de remettre en cause l'objectivité. Si la commune avait respecté les dispositions du Code du bien-être au travail, le travailleur ne se serait pas retrouvé dans un état de « trouble anxio-dépressif sur harcèlement moral et racisme au travail », dont il doit être considéré comme établi le fait qu'il entraîne pour lui une perte de chance de retrouver un emploi. L'évaluation ex aequo et bono que fait le demandeur de son dommage, soit 6 mois de rémunération (11.156,82 eur), paraît raisonnable au tribunal qui ajoute une indemnité de 5.000 eur en réparation de l'atteinte à l'honneur du travailleur et à sa réputation, ainsi qu'un sentiment d'injustice découlant des remarques racistes subies et du manque de soutien de l'employeur. (307)

- La cour du travail rappelle que « la loi protège non seulement les travailleurs dont il est démontré qu'ils sont victimes de violence ou de harcèlement au travail, mais également, à un stade antérieur, tout travailleur qui se plaint d'en être victime ainsi que tout travailleur qui fait état d'une souffrance due à une charge psychosociale au travail. L'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention et de protection en la matière, notamment d'assurer l'accueil et le conseil au travailleur qui se plaint et de prendre des mesures adéquates lorsque des faits sont portés à sa connaissance. (...) A défaut, l'employeur voit sa responsabilité engagée. Le manquement peut donner lieu, le cas échéant, à une indemnisation (...). » (C. trav. Bruxelles, 26 mai 2020, R.G. 2017/AB/407, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)).

En l'espèce, il ressort du dossier que la travailleuse s'est plainte de la situation à de nombreuses reprises (dans un courriel, elle déclare avoir été « psychologically harassed by you throughout this year ») et elle a introduit une demande d'intervention sans que cela n'entraîne de réactions de la part de son employeur. Par conséquent, la travailleuse avait suffisamment fait état de sa souffrance pour que l'employeur en aie connaissance. Vu son absence de réaction, l'employeur engage sa responsabilité. La travailleuse évalue son dommage à la somme de 5.000,00 euros, non sérieusement contestée. L'employeur doit dès lors être condamné à lui payer celle-ci. (316)

- Dans le cadre d'un contentieux relatif à l'indemnité de protection, la cour relève qu'un employeur ne remplit pas ses obligations si la seule mesure qu'il prend est le changement d'affectation d'un travailleur qui a déposé plainte. Il a pour effet que le travailleur apparaît comme « la personne à éloigner », alors que l'auteur des actes abusifs n'a pas été inquiété, ce qui renforce le caractère humiliant de la situation. Lorsque l'employeur doit résoudre des problèmes relationnels, il doit respecter la convention des parties et il ne peut donc modifier le lieu de travail ou les fonctions que si la convention le permet ou si le travailleur accepte la modification du lieu de travail. (331)
- Le rapport du conseiller en prévention a conclu à de la violence interpersonnelle et à une situation conflictuelle accentuée par l'absence de gestion claire de la situation par la ligne hiérarchique directe et supérieure. Le rapport fait état d'une absence d'intervention efficace de la hiérarchie, d'un laisser faire qui a renforcé les attitudes des uns et des autres et l'acceptation des comportements inadéquats ; l'absence d'application des procédures disciplinaires annoncées a mis à mal également la légitimité de la ligne hiérarchique et ouvert la porte aux dérives potentielles. Pour le Tribunal, le rapport confirme la responsabilité de l'employeur dans la prise en charge des risques psychosociaux et de la situation en tant que telle et déclare la demande en indemnisation fondée à raison de 1,00 euro provisionnel. (340)
- Les manquements de l'employeur à ses obligations imposées en vertu de la loi du 4 août 1996 peuvent être sanctionnés par une indemnisation pour autant que le travailleur démontre la faute, le dommage subi et le lien de causalité entre la faute et le dommage.

La cour estime que de nombreux éléments démontrent que l'employeur a manqué à ses obligations d'employeur en ce qui concerne la gestion des risques psychosociaux : il n'a procédé à aucune analyse des risques psychosociaux avant l'intervention du conseiller en prévention dans la demande formelle, il n'a pas mis en place, avant les difficultés rencontrées par le demandeur, des procédures internes (informelle ou formelle) ayant trait à l'accueil et au conseil des travailleurs qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ; de juillet 2017 à novembre 2017, le travailleur a écrit cinq courriers à l'employeur évoquant ses difficultés et son mal-être, sans que cela ne suscite la moindre réaction de son employeur, pas même un accusé de réception.

Il n'est pas admissible qu'un employeur laisse à ce point son personnel à son propre sort, surtout lorsqu'il relate des faits précis et un mal-être important.

Il est acquis, ainsi, que l'employeur est purement et simplement demeuré en défaut de prendre, structurellement, les mesures qui s'imposaient en son sein pour identifier, prévenir et gérer les risques psychosociaux et/ou de violence et de harcèlement au travail.

Or, ces mesures auraient dû et le cas échéant pu, limiter le risque de dysfonctionnement dans le cadre d'un conflit clanique et de surcroît, en atténuer les conséquences dommageables dans le chef des travailleurs, en particulier sur le plan de la santé du travailleur. Il résulte des pièces produites par le travailleur que sa santé psychique a été fortement altérée suite aux difficultés rencontrées sur son lieu de travail durant un peu plus d'une année scolaire.

Plusieurs rapports médicaux évoquent une dépression et une souffrance psychique (difficultés à sortir de ses ruminations mentales, perte d'intérêt pour des activités qui l'intéressaient, asthénie physique et psychique). Il convient donc de faire droit à la demande d'indemnisation en raison des fautes commises par l'employeur qui lui ont causé un dommage. La cour évalue le dommage du travailleur, ex aequo et bono, à la somme de 3 500 euros. (388)

- L'inadéquation des mesures de prévention et de protection contre le harcèlement sexuel au travail est susceptible, si elle est vérifiée et injustifiée, de constituer une discrimination indirecte à l'égard des femmes chez cet employeur.

Selon la Cour une discrimination peut être retenue lorsqu'un employeur omet d'évaluer des risques au travail ou de prendre les mesures préventives ou curatives appropriées à ces risques, et ce au préjudice de travailleurs ou travailleuses caractérisés par un critère protégé.

En l'espèce la cour constate qu'aucune mesure répondant aux exigences de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail n'a été prise en réponse à la plainte de la travailleuse. Le rapport de la conseillère en prévention a détecté des dangers de harcèlement sexuel dans le contexte spécifique de travail. Il a souligné qu'il n'existait ni code de conduite définissant les comportements adéquats ou non adéquats, ni mesures de prévention du harcèlement sexuel, ni procédure de signalement d'un comportement déplacé, ni procédure pour le traitement des plaintes. Il n'existait pas non plus d'analyse des risques. Au contraire, l'employeur a pris des mesures malhonnêtes (le simulacre d'enquête interne et la plainte pénale) et illégales (l'obstruction à l'enquête de la conseillère en prévention) en réaction à cette plainte et a tenté d'intimider la plaignante en dirigeant contre elle et en maintenant une plainte pénale à titre de rétorsion.

Ce comportement relève d'une politique inadéquate (et gravement fautive) de prévention et de traitement des cas de harcèlement sexuel au travail. Compte tenu de la surreprésentation du groupe des femmes parmi les travailleurs susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel, dans l'Union européenne en général et au sein de l'entreprise en particulier, l'inadéquation des mesures de protection affecte particulièrement le groupe des travailleuses féminines de manière défavorable.

Ces éléments permettent de présumer l'existence, en l'espèce, d'une discrimination indirecte à l'égard des femmes. La discrimination indirecte, sous la forme d'inadéquation des mesures de prévention et de protection contre le harcèlement sexuel, est établie. La continuation ou la récidive de la discrimination ne sont pas objectivement exclues. La cour ordonne la cessation de la discrimination indirecte et impose des injonctions sous peine d'astreinte sur base de la loi du 10 mai 2007. [pour une description de l'injonction de cessation, voir partie V, sous-section 3.2.2. Action en cessation - Résultats] (445)

- Le tribunal fait droit à la demande de la travailleuse d'octroi de dommages et intérêts en raison des manquements de l'employeur en matière de prévention des risques psychosociaux pour les motifs suivants :
  - Une analyse des risques n'a été réalisée qu'à partir du moment où les travailleuses ont tiré la sonnette d'alarme par courrier ;
  - L'analyse de risque a démontré que les dysfonctionnements au niveau de l'organisation du travail ont été à l'origine d'une souffrance psychique pour plusieurs travailleuses, dont certainement la travailleuse demandeuse ;
  - Les difficultés relationnelles qui opposaient la travailleuse à la coordinatrice étaient connues depuis mars 2019.
  - En septembre 2019, à l'occasion de son entretien individuel d'évaluation, la travailleuse a transmis au conseil d'administration un long courrier dans lequel elle décrit son mal-être, l'origine de ses difficultés avec la coordinatrice, ainsi que l'absence d'intervention de la directrice. Dans ce courrier, elle demande instamment au conseil d'administration d'intervenir. La direction et le conseil d'administration avaient donc bien conscience de la souffrance de la travailleuse et d'un ressenti de harcèlement.
  - Le fait que le conseil d'administration ait pris des mesures sur le plan collectif à partir du mois d'octobre 2019 ne le dispensait pas d'agir sur le plan individuel, sans attendre l'analyse de risques, pour apaiser les tensions et ainsi limiter le risque ou à tout le moins le dommage pour la travailleuse. De plus, les mesures collectives qui ont été prises ont trait exclusivement à l'organisation du travail, (entretiens individuels de fonctionnement, élaboration de fiches de poste, engagement d'une attachée aux ressources humaines, ...) et ne rencontrent pas les conseils prodigués par le conseiller en prévention dans l'analyse de risque concernant l'aspect « relations de travail » ;
  - Après la communication des rapports du conseiller en prévention, les mesures individuelles préconisées n'ont jamais été mises en place.

Ces manquements, pris isolément ou dans leur ensemble, sont indéniablement constitutifs d'une faute. Cette faute est à l'origine de la dégradation de la santé mentale de la travailleuse et des périodes d'incapacité plus ou moins longues qu'elle a subies ainsi qu'en attestent les certificats médicaux déposés. Un tel dommage ne peut être évalué qu'ex aequo et bono, n'étant par nature pas « chiffrable ». Le tribunal fixe la réparation ex aequo et bono à la somme de 10.000 euros (le dispositif du jugement reprend par contre la somme de 5.000 euros). (451)



### 1.3. Absence de comportement fautif de l'employeur

- Dès la réception du courrier de son organisation syndicale, l'employeur a pris les mesures utiles et nécessaires afin d'instruire la plainte informelle déposée par les travailleurs. Aucun grief ne peut lui être reproché sur ce point. (101)
- Selon le tribunal c'est à tort que la travailleuse soutient d'une part que l'employeur n'aurait pas effectué les démarches nécessaires susceptibles de mettre fin au conflit l'opposant à un autre travailleur et d'autre part qu'il aurait attendu le dépôt de sa plainte à la police pour « prendre les choses en main ». La cour relève que c'est bien avant que la travailleuse dépose plainte pour harcèlement à la police que le sous-directeur a sollicité l'intervention de la personne de confiance. La cour relève par ailleurs une série de mesures prises. (125)
- L'arrêté royal du 10 avril 2014 prévoit la possibilité, pour le travailleur qui s'estime victime d'un dommage lié aux risques psychosociaux au travail, de recourir à une procédure interne dans le cadre de laquelle l'employeur prend, dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention appropriées pour mettre fin au dommage en appliquant les principes généraux de prévention. Le travailleur peut ainsi demander, à la personne de confiance ou au conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux, une intervention psychosociale, informelle ou formelle (voyez les articles 10 et s. de l'A.R. du 10 avril 2014).

Il appartient à la travailleuse de démontrer le fondement de sa demande de dommages et intérêts. Or, il ressort des documents produits par la défenderesse que celle-ci a adopté des mesures préventives, en concertation avec le service externe de prévention et -de protection au travail, sous forme d'un plan global de prévention (pièce 17) et d'un plan d'action annuel pour l'année 2015 (pièce 18). Un autre document, établi en juillet 2014 par le service externe de prévention et de protection au travail, contient une analyse des risques -pour le poste d'agent administratif-employé de bureau. En pièce 15, la défenderesse produit l'accusé de réception de l'annexe 7 au règlement de travail concernant les risques psychosociaux au travail, signé par la travailleuse. Bien que cette annexe ne soit produite par aucune des parties, l'on peut supposer qu'il s'agit de l'annexe modifiée pour tenir compte des nouvelles dispositions en matière de risques psychosociaux au travail, dont question dans le plan d'action annuel de l'année 2015 (pièce 18). Cette annexe doit contenir les coordonnées du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux au travail ou du service externe de prévention et de protection au travail et, le cas échéant, les coordonnées de la personne de confiance. Elle doit également décrire les procédures accessibles au travailleur dans le cadre des mesures de prévention des risques psychosociaux au travail. La défenderesse soulève à juste titre le fait que la travailleuse n'a pas actionné la procédure interne prévue en la matière via une demande d'intervention psychosociale. Les e-mails envoyés en février et avril 2015 ne reprennent aucune demande en ce sens. Il peut dès lors difficilement être reproché à la défenderesse de n'avoir pas identifié en temps utile, au niveau des composantes de l'organisation du travail au sein du service de la travailleuse une situation anormale révélant objectivement un danger susceptible d'entraîner un risque psychosocial. (133)

- Het kan de werkgever niet verweten worden een escalerend conflict tussen het management en de werknemers te hebben beëindigd door de leden van het management te ontslaan. Zodus oordeelt de arbeidsrechtbank dat het betrokken ontslagmotief redelijk is. (191)
- Il ne peut pas être reproché à l'employeur de ne pas avoir désigné immédiatement un nouveau conseiller (interne) en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail. L'employeur qui dispose dans son service interne pour la prévention et la protection au travail d'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, peut faire appel, en complément, à un service externe pour la prévention et la protection au travail (article 32sexies, § 1<sup>er</sup>, alinéa 6, de la loi du 4 août 1996). Or, en l'espèce, l'employeur a aussi attribué ces missions au service externe pour la prévention et la protection au travail. Lorsque les missions attribuées au conseiller (interne) en prévention sont suspendues, rien n'oblige l'employeur à le remplacer immédiatement, lorsque, comme en l'espèce, il a attribué les missions au conseiller en prévention du service externe. (224 - 225)
- L'employeur dont le gérant a porté des coups et blessures à un de ses travailleurs n'était pas en mesure de prévenir un comportement soudain et imprévisible. Selon le tribunal on ne peut pas reprocher à l'employeur de ne pas avoir pris de mesures préventives (288).
- Voor zover het arbeidshof de argumentatie van de werknemer goed begrijpt verwijt hij de werkgever in dit kader dat zij zijn verplichtingen met betrekking tot risicoanalyse en preventiemaatregelen niet heeft nageleefd. Uit de neergelegde stukken blijkt nochtans dat de werkgever een uitgebreide, algemene analyse van de psychosociale risico's op het werk heeft laten uitvoeren. Het blijkt eveneens dat de resultaten van deze risicoanalyse werden besproken binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk en dat jaarlijkse preventieplannen werden opgesteld.

Tevergeefs verwijt de werknemer de werkgever dat hij de door de preventieadviseur psychosociale aspecten voorgestelde maatregelen niet naleeft. In dit verband moet vooreerst worden opgemerkt dat de preventieadviseur psychosociale aspecten slechts een advies verleent. Het door de werknemer ingeroepen artikel I.3-29 van de Codex Welzijn verplicht de werkgever dan ook niet om alle maatregelen die door de preventieadviseur psychosociale aspecten werden geadviseerd uit te voeren.

Wat de individuele preventiemaatregelen betreft kan het aan de werkgever bezwaarlijk worden verweten dat zij de voorkeur geeft aan een re-integratie van de werknemer met een wijziging van de hiërarchische lijn eerder dan aan een vertrekscenario. Wat de collectieve maatregelen betreft blijkt dat de werkgever minstens gedeeltelijk gevolg heeft gegeven aan het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Het ontgaat het arbeidshof bovendien hoe de beslissingen van de werkgever met betrekking tot de voorgestelde collectieve maatregelen als een fout kunnen worden gekwalificeerd die (mee) de ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan

verantwoorden, nu de werknemer ononderbroken afwezig is op het werk en bijgevolg tot op heden geen rechtstreeks belang heeft bij het al dan niet uitvoeren van bedoelde maatregelen. (311)

- Le mail de la travailleuse ne contient pas de véritable appel à l'aide quant à un mal-être ou un épuisement profond pouvant mener un burnout. La travailleuse était déjà au bord de l'incapacité de travail et l'employeur n'a pas eu le temps de réagir. Si l'on suit ce qu'elle décrit, il était malheureusement trop tard. Le tribunal ne peut que constater que le dossier de la travailleuse manque de preuve. Aucun véritable appel à l'aide n'a été fait par aucune voie que ce soit. Il résulte de ce qui précède que, vu l'absence de preuves, la faute n'est pas établie dans le chef de l'employeur. (328)
- Avant l'incident, des formations/coachings pour pouvoir l'aider dans son style de communication qui était décrit comme inapproprié ont été proposé au travailleur. Directement après l'incident (altercation violente), le travailleur a expliqué la situation à l'assistante sociale, la ligne hiérarchique a entendu rapidement la personne mise en cause ainsi que les témoins de l'incident. Un rapprochement a été proposé, sous la direction des ressources humaines et des supérieurs hiérarchiques. D'un commun accord et en concertation avec le délégué syndical et les dirigeants, le travailleur a marqué son accord sur la solution temporaire de travailler dans un autre bâtiment et sous la supervision d'un nouveau dirigeant. Le poste de travail demandé lui a été accordé. Face à une personne qui a des attentes différentes (la sanction de la personne mise en cause), il était difficile pour la ligne hiérarchique de pouvoir trouver un arrangement « gagnant-gagnant ». Même si la souffrance du travailleur est bien réelle (sentiment d'injustice), le tribunal constate que l'employeur n'a commis aucune faute. (380)
- La travailleuse se plaint de fumées dans son bureau et de problèmes respiratoires qui seraient causés par ces fumées. A deux reprises, le SIPP effectue une visite, il établit un rapport circonstancié et préconise des mesures d'action mais ses investigations ne permettent pas d'établir que les craintes de la travailleuse sont fondées. La relation entre la travailleuse et sa hiérarchie se dégrade et après deux fiches de signalement pour des faits défavorables, elle est licenciée avec une indemnité compensatoire de préavis. Elle introduit une action contre son employeur et demande des dommages et intérêts pour abus de droit de licencier ainsi que pour des manquements en matière de bien-être au travail et pour comportement fautif relatif à la prévention des risques psychosociaux (qui serait établi par des actes de harcèlement posés par le directeur général). Le premier grief est jugé manifestement non fondé. Concernant le second, le juge dit que ce n'est pas parce que l'employeur n'a pas fait procéder aux seules mesures d'investigation que la travailleuse estimait à titre personnel absolument nécessaires, alors qu'elles n'étaient pas validées ni souhaitées par le SIPP, qu'un manquement aux mesures de prévention des risques psychosociaux est établi dans le chef de l'employeur. Il déclare également la demande infondée sur ce point. (400)

- Le tribunal dit que le conseiller en prévention externe n'est pas le préposé de l'employeur. Ce dernier ne doit pas donc pas répondre d'un éventuel dommage causé, dans le traitement de la demande d'intervention formelle, par le fait du conseiller en prévention vis-à-vis du travailleur. (404)
- Le tribunal estime que l'employeur a respecté en amont la majorité de ses obligations concernant les mesures de prévention en matière de bien-être au travail. Ainsi, l'employeur démontre tout d'abord, par l'entremise de son règlement de travail, avoir désigné des personnes de confiance en son sein pour traiter les problèmes liés aux risques psychosociaux sur le lieu de travail, en renseignant par ailleurs l'identité de la médecine du travail et du conseiller en prévention externe, aspects psychosociaux.

Parallèlement, le tribunal constate l'existence au sein de l'entreprise d'un groupe de travail « bien-être ». L'employeur a réalisé une enquête sur le bien-être.

L'employeur dispose par ailleurs d'un Service Externe de Prévention et de Protection au Travail. Pour le surplus, le tribunal constate que les mesures mises en place en matière de bien-être sont relayées par l'entremise des réunions mensuelles du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (ci-après le « CPPT »).

Le tribunal estime en aval que l'employeur a donné une suite adéquate à la situation de souffrance vécue et exprimée par la travailleuse et ce, par l'entremise des démarches suivantes. Avant que la travailleuse ne soit désignée en qualité de coordinatrice, l'employeur a demandé l'intervention de l'European Institute for Intervention and Research on Burn out en vue de « rétablir la confiance entre les membres de l'équipe et entre l'équipe et son supérieur hiérarchique, restaurer la communication interpersonnelle et ouverte dans un respect mutuel et de tous (...), rétablir la motivation et l'engagement professionnel de chacun, afin d'améliorer la qualité et le fonctionnement du département ».

L'Institut a organisé des interviews individuelles de tous les membres du service, deux workshops sur l'impact de la communication et communiqués avec impact et sur la construction d'une culture de confiance et de feedback ainsi que des sessions individuelles de coaching de deux heures par personne. Au vu des nombreuses mesures et initiatives prises par l'employeur, il faut dès lors constater que l'employeur a effectivement respecté ses obligations en matière de bien-être et n'a commis aucun comportement fautif, de surcroît qui aurait été en relation causale avec le dommage allégué par la travailleuse. (415)

- Au vu de la situation d'hyper-confit et de profond mal-être des travailleurs mis en évidence par le conseiller en prévention, l'absence de mise en œuvre de mesures adéquates en matière de risques psychosociaux par l'employeur constitue un comportement fautif qui le rend en partie responsable de la situation de harcèlement moral ayant porté atteinte à l'intégrité psychique du travailleur lors de l'exécution de son travail. En l'espèce aucune demande en indemnisation n'a été introduite par le travailleur pour faute commise par l'employeur. (416)

- La décision de séparer structurellement la travailleuse de ses collègues avec lesquels elle se trouve en hyperconflit paraît constituer une mesure raisonnable prise dans le but de protéger chacun et chacune et de leur permettre de travailler dans un contexte apaisé (du moins était-ce l'objectif). Cette mesure a été préconisée tant par la commission d'enquête interne que par le service externe. Cette mesure n'est, en soi, pas abusive. (437)
- Force est de constater que l'employeur a fait part au conseiller en prévention des mesures qu'il comptait adopter suite à son courrier dans le délai légal (parmi lesquelles figurait la réalisation d'une analyse de risques), qu'il a informé son personnel des suites données à la demande d'intervention et qu'il s'est ensuite rangé aux recommandations formulées par le conseiller. L'employeur a ensuite informé ses travailleurs des mesures qui allaient être mises en oeuvre ainsi que du calendrier.

La travailleuse reproche à l'employeur de ne pas avoir licencié le manager compte tenu de la gravité des faits qui lui sont reprochés. Outre qu'à cette époque le conseiller en prévention n'avait pas encore effectué son analyse et, par conséquent, que les faits n'étaient pas encore établis, la décision de licencier un travailleur relève du pouvoir de gestion de l'employeur. Enfin, le fait que ce licenciement n'aurait pas réparé les effets négatifs du risque psychosocial causé par le manager ne constitue pas une faute. (449)

## Chapitre 2. Le travailleur

- Le travailleur met en exergue une partie de phrase figurant dans le rapport du conseiller en prévention qui indique que « le groupe se montre violent vis-à-vis de la personne » ; cet extrait ne peut toutefois être isolé du reste du rapport ni des autres éléments du dossier ; le texte cité par le travailleur n'est qu'une note explicative générale concernant la « dynamique symétrique d'affrontement entre la personne plaignante et le groupe » (en l'occurrence : le pouvoir organisateur et le directeur de l'école) et qui se poursuit comme suit : « mais celle-ci (la personne plaignante) pose également des actes violents à l'encontre du groupe » ; en réalité, d'autres passages du rapport (notamment celui relatif à l'attitude et au comportement du travailleur : « D'après certains témoins, il se tiendrait à l'écart de ses collègues et ne serait pas bien intégré à l'école. Ils expliquent qu'il a une attitude directive et conflictuelle, parfois agressive envers les élèves, allant jusqu'à les mettre au défi par moments. L'attitude du travailleur a probablement participé à l'apparition et au maintien de la situation problématique ») et les autres éléments du dossier font apparaître que c'est le travailleur qui, par son comportement, est à l'origine de la situation conflictuelle ; ce même comportement et l'absence de toute remise en question dans son chef a provoqué la dégradation irrémédiable des relations de travail et son licenciement. (93)
- La proposition de conciliation (non judiciaire) par le SEPP est refusée par la travailleuse. Le tribunal en tient compte pour considérer que l'absence de dialogue est imputable à la travailleuse et qu'elle ne peut donc reprocher à l'employeur l'absence de dialogue. (181)
- L'attitude du travailleur en voulant bien faire, et désirant conserver des bonnes relations, entre autres avec son supérieur, a accepté les situations qu'il vivait comme difficiles, voire inacceptables. Le tribunal retient cette attitude d'acceptation malgré un mal-être comme élément constitutif du processus qui a pu se mettre en place entre lui et son supérieur. Il a courbé l'échine, a assumé et « encaissé » mais n'a rien exprimé. Il ne ressort d'aucun élément (mails par exemple) qu'il en ait parlé à des collègues ou à un autre membre de la hiérarchie. Il n'a pas consulté de personne de confiance ou de conseiller en prévention. S'il exprime que travaillant aux ressources humaines justement, cela ne lui semblait pas possible, il aurait à tout le moins pu prendre un rendez-vous avec le conseiller en prévention, pour s'exprimer et entendre le point de vue du conseiller, ou même consulter une personne extérieure compétente en ce domaine. Ceci lui aurait facilité l'objectivation d'un processus éventuel de harcèlement, et lui aurait permis d'agir ensuite. Cette non-action a eu des conséquences : les attitudes ou propos éventuellement malveillants ou non respectueux se sont poursuivis et son mal-être s'est aggravé. (271)
- Le tribunal du travail condamne un travailleur à 5.000 euros pour dommages et intérêts au titre de dommage réputationnel. Selon lui la travailleuse a commis une faute par l'envoi d'un mail à plus de 277 destinataires, dont divers de passages contiennent des propos dénigrants et des accusations infondées. L'employeur a dû faire face à de nombreux courriels de la part des membres de son organisation, mais également de personnes extérieures à celle-ci, lui demandant des explications sur les propos tenus par la travailleuse. La gestion des conséquences de l'e-mail envoyé par la travailleuse a dû

nécessiter la mobilisation de temps et de ressources qui, par conséquent, n'ont pu être alloués à ses activités. L'employeur a également dû tenter une procédure en référé en vue d'obtenir la liste des destinataires du courrier litigieux. La travailleuse s'est en outre présentée comme la directrice de la structure lors d'une conférence internationale plus de 11 mois après son licenciement. Ce qui a créé la confusion dans l'esprit du public et des participants quant à la personne occupant le poste de directeur. (319)

- Des faits de violence ne peuvent être qualifiés que de faute lourde. Des faits de harcèlement excluent qu'il puisse être question de faits accidentels (par opposition à habituels). Le travailleur n'est donc pas fondé à invoquer l'immunité de responsabilité de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978. (357.2)
- Le travailleur reproche à l'employeur de ne pas avoir repris dans le règlement de travail les coordonnées correctes du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux. Il soulève en outre qu'aucune analyse de risque en matière psychosociale ne semble avoir été réalisée. De plus, il fait reproche à l'employeur de ne pas avoir saisi les instances internes ou externes compétentes pour gérer les risques psychosociaux au travail.

Le tribunal juge cette demande dépourvue de tout fondement. Tout d'abord, il pouvait être remédié aisément à la simple erreur matérielle reprise dans le règlement de travail quant à l'indication du nom du conseiller en prévention en interrogeant l'employeur. Cette erreur matérielle n'a pas privé le travailleur de la possibilité de s'adresser au conseiller en prévention. Tout au plus l'aurait-elle retardée mais ceci n'a pas d'incidence concrète puisque le travailleur n'a voulu saisir le conseiller en prévention que postérieurement à son écartement, ce qui n'aurait dès lors eu aucun impact sur la période antérieure. Ensuite, la cause du mal-être dont se plaint le travailleur est davantage à situer dans les conséquences de ses propres agissements plutôt que dans de quelconques carences de la défenderesse. Le travailleur tente manifestement de déplacer le problème en rejetant la faute sur les autres. S'il a été confronté à des poursuites disciplinaires et à une désapprobation de ses collègues de travail, c'est avant tout en raison d'actes répréhensibles qu'il a commis. (347)

### Chapitre 3. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux

- La loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 a modifié la terminologie utilisée antérieurement. Il n'est plus fait référence au travailleur ayant déposé une plainte motivée, mais au travailleur ayant introduit une demande d'intervention psychosociale formelle.

Les travaux préparatoires justifient ce changement terminologique comme suit « *Ce changement a pour but de faire correspondre la terminologie avec la réalité qu'elle recouvre: il a pour but de reclarifier et (re)cadrer le rôle du conseiller en prévention dans le traitement d'une telle demande, tant pour le travailleur qui s'engage dans une telle procédure que pour l'employeur et l'ensemble des acteurs qui gravitent autour de cette problématique (employeur, représentants du personnel, avocats, autorités judiciaires). Le harcèlement ou la violence au travail sont des comportements répréhensibles pénalement; ce sont également des fautes qui peuvent être sanctionnées disciplinairement. Mais ce sont aussi des comportements qui portent atteinte à la santé et à la sécurité du travailleur. L'essence même de la fonction d'un conseiller en prévention n'est pas d'instruire une enquête pénale ni de rendre un jugement et de proposer une sanction pénale, ce rôle appartient au Ministère public et au juge pénal. L'essence même de la fonction d'un conseiller en prévention n'est pas d'instruire une enquête interne disciplinaire et de proposer des sanctions disciplinaires, ce rôle appartenant aux responsables des ressources humaines. L'unique mission d'un conseiller en prévention est d'éclairer l'employeur sur les risques présents dans l'entreprise et de le conseiller sur les mesures nécessaires à prendre pour éviter les dommages à la santé des travailleurs, l'employeur étant responsable de leur santé et de leur sécurité. C'est pourquoi le terme de "plainte" issu de la pratique judiciaire et qui crée des représentations et des attentes puisqu'il sous-tend la demande d'une enquête, d'un jugement et la sanction du coupable est remplacé par les termes de "demande d'intervention psychosociale" qui correspond au travail réel du conseiller en prévention, à savoir : faire une analyse des risques de la situation de travail spécifique et proposer des mesures de prévention pour éliminer le danger et limiter le dommage afin de rétablir des conditions de travail acceptables pour la santé et la sécurité du travailleur.* » (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. Chambre, session 2013-2014, n° 53-3101/001, pp. 46-47; M.-N. Borlée, Violence, harcèlement moral ou sexuel au travail - protection contre le licenciement et autres mesures préjudiciables : quel régime à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2014 ?, in Le bien-être des travailleurs. Les 20 ans de la loi du 4 août 1996, Anthemis, 2016, p. 443). (209)

- Le tribunal dit que le conseiller en prévention externe n'est pas une autorité administrative au sens de l'article 14 des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat. Il ne s'agit ni d'une personne morale créée par les pouvoirs publics ni d'une personne morale de droit privé, agréée ou contrôlée par les pouvoirs publics pour assumer une mission de service public, qui est habilitée à prendre unilatéralement des décisions obligatoires à l'égard des tiers. Le rapport du conseiller en prévention est un avis rédigé à l'attention de l'employeur qui reprend des propositions (article I.3-24 du Code du bien-être) et non



un acte administratif qui entraînerait des conséquences juridiques directes dans le chef du travailleur ayant déposé une demande d'intervention psychosociale formelle. Par conséquent, les lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative ne s'appliquent pas aux services externes de prévention. Le fait que les déclarations des témoins aient été retranscrites en néerlandais n'entraîne pas la nullité du rapport du conseiller en prévention. Par ailleurs, le conseiller en prévention externe n'étant pas une autorité administrative, son rapport n'est pas un acte administratif qui doit être motivé conformément à la loi du 29 juillet 1991 concernant la motivation formelle des actes administratifs. (404)

- Le tribunal dit que le conseiller en prévention externe n'est pas le préposé de l'employeur. Ce dernier ne doit pas donc pas répondre d'un éventuel dommage causé, dans le traitement de la demande d'intervention formelle, par le fait du conseiller en prévention vis-à-vis du travailleur. (404)
- La cour affirme que c'est en vain que l'employeur souligne que le rapport de la conseillère en prévention, aspects psychosociaux, n'aboutit pas au constat d'un harcèlement moral au travail. En effet, un tel constat ne relève pas de sa mission. (412)
- La cour n'est pas liée par une qualification qu'aurait donnée aux faits dénoncés, les conseillers en prévention aspects psychosociaux. (430)
- Les mesures préconisées par les conseillers en prévention ne peuvent « remplacer » les mesures ordonnées dans le cadre d'une action en cessation, dès lors que les deux interventions ont des objets différents : l'intervention des conseillers en prévention suggère un ensemble de mesures en matière de bien-être, y compris collectives, tandis que l'action en cessation ne vise qu'à faire cesser des actes de harcèlement, en édictant seulement des mesures en vue d'empêcher leur auteur de les réitérer. Ces deux types d'intervention peuvent se compléter, sans qu'une de ces interventions exclue, ou rende inutile, l'autre intervention. (430)

## PARTIE IV. LA PROCEDURE INTERNE

Cette partie a trait à l'utilisation de la procédure interne, plus précisément la demande d'intervention psychosociale (in)formelle pour faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Jusqu'aux modifications de 2014, la notion de 'plainte' était utilisée. Cette notion fut abrogée et remplacée par le terme de 'demande d'intervention psychosociale' afin d'aligner la terminologie à la réalité. Le rôle du conseiller en prévention aspects psychosociaux n'est en effet pas d'instruire une enquête pénale ni de rendre un jugement et de proposer une sanction pénale. Il n'est pas non plus compétent pour instruire une enquête interne disciplinaire et proposer des sanctions disciplinaires. Le terme de "plainte" créait des représentations et des attentes puisqu'il sous-tend la demande d'une enquête, d'un jugement et la sanction du coupable. La notion de plainte apparaît encore dans certains considérants, notamment lorsqu'ils portent sur des faits antérieurs à ce changement de loi.

Le premier chapitre comprend des considérants généraux en lien avec l'utilisation de la procédure interne.

Le chapitre 2 contient de la jurisprudence en lien avec l'abus de la procédure interne. La première section énumère un certain nombre de considérants décrivant ce qu'il faut entendre par abus de la procédure interne. Les sections 2 et 3 contiennent des décisions dans lesquelles les tribunaux déterminent s'il y a eu ou non abus de la procédure interne.

### Chapitre 1. Généralités

- Voor de rechtbank komt het voor dat op de wijze waarop eiseres haar vordering instelde zij geen aanspraak kan maken op enige bescherming uit de welzijnswet omdat er vooreerst op intern vlak geen enkele informele noch formele procedure werd opgestart, én omdat de aangeklaagde wijziging van functie als beslissing die door de werkgever werd genomen mogelijk op contractueel vlak tekort schoot maar in geen geval beantwoordt aan hogervermelde definitie van wat een pestgedrag inhoudt. (74)
- Malgré l'assistance de conseils, aucune plainte formelle pour harcèlement moral n'a été adressée au conseiller en prévention. Le conseiller en prévention est cependant le meilleur interlocuteur pour le traitement d'une plainte pour harcèlement et l'examen de mesures adéquates à proposer, le cas échéant. Le travailleur a privilégié la voie pénale par le dépôt d'une plainte à la police. Or, la voie pénale est souvent plus longue et moins adéquate. L'intervention d'un acteur de terrain comme le conseiller en prévention permet de mieux appréhender la situation vécue. Le travailleur reproche en outre qu'aucune mesure n'a été apportée à la suite de sa plainte à la police. Or, en déposant cette plainte à la police, le travailleur a manifestement souhaité externaliser la discussion et ne peut dès lors s'étonner que son employeur ne prenne aucune mesure.

En agissant de la sorte, il ne laissait que peu de place à la possibilité pour l'employeur de mettre en œuvre les procédures internes prévues en cas d'harcèlement moral, la plainte étant adressée à l'auditeur du travail qui l'instruit sans accès au dossier. Ce n'est que postérieurement au classement sans suite de la plainte que l'employeur a pu prendre connaissance du contenu de celle-ci. (84)

- La loi n'impose pas à la victime d'un harcèlement moral et sexuel d'avoir épuisé toutes les procédures avant de saisir le pouvoir judiciaire. (200)
- Naar het oordeel van de rechtbank werd in de beschikking zeer duidelijk gemaakt wat de werknemer te doen stond namelijk de interne procedure te starten conform art. I.3-13 van de Codex Welzijn op het Werk, wat dan zou moeten leiden tot een advies conform art. I.3-24 van de Codex Welzijn op het Werk (toenmalig artikel 26 van het KB van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk), waaraan de rechtbank het nodige belang hecht, gezien precies op basis daarvan passende remediërende maatregelen dienen te worden genomen door de werkgever (art. I.3-29 Codex Welzijn op het Werk) of bij gebreke daaraan eventueel door de rechtbank kunnen worden opgelegd (art. 32decies, § 3 Welzijnswet). (265)
- Il convient toutefois de préciser que l'article I.3-29 prévoit que l'employeur communique par écrit sa décision motivée quant aux suites qu'il donne à la demande au plus tard deux mois après avoir reçu l'avis visé à l'article I.3-24 et met en œuvre dans les meilleurs délais les mesures qu'il a décidé de prendre. Cette disposition ne prévoit pas que l'employeur doit avoir nécessairement mis en œuvre toutes les mesures préconisées dans le délai de 2 mois suivant l'avis du conseiller en prévention. L'employeur doit principalement informer le conseiller en prévention dans le délai de 2 mois des suites qu'il donne à l'avis. Il doit mettre en œuvre les mesures dans les meilleurs délais, en fonction de la nature des mesures préconisées. (328.1)
- In de mate dat de werknemer meende 'gepest' te worden, dan was hij ongetwijfeld de formele procedure met betrekking tot het 'pesten op het werk' zoals voorgeschreven in de Welzijnswet opgestart, hetzij bij de vertrouwenspersoon hetzij bij de externe dienst hetzij bij de sociale inspectie. De werknemer heeft dit niet gedaan, hetgeen, in het licht van het verwijt nu lopende de gerechtelijke procedure en na ontslag om dringende reden, weinig consequent is.

Blijkbaar was het 'pesten' gedurende de tewerkstelling toch niet van die aard dat hieraan daadwerkelijk een halt zou moeten toegeroepen worden. Het uiten van de intentie daartoe op latere datum (verhoor eisende partij, strafdossier), volstaat uiteraard niet. Het gaat niet op om te beweren als zou de werkgeversdruk de opstart ervan verhinderen terwijl dit de werknemer er blijkbaar niet van weerhield om gedurende die tewerkstelling een advocaat in te schakelen om standpunten in te nemen lastens de werkgever. Ook in het verslag van de sociale inspectie wordt hiervan geen gewag gemaakt, hetgeen toch minstens zou verwacht worden bij een ernstig voel van pestgedrag. (350.1)

- La cour constate que l'employeur a donné une suite à l'avis du conseiller en prévention, dont la cour rappelle qu'il ne présente par ailleurs pas de caractère contraignant quant aux mesures à prendre : en sa qualité de responsable de la politique du bien-être dans l'entreprise, c'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité de décider des mesures à prendre. (364)
- Le tribunal dit que le conseiller en prévention externe n'est pas une autorité administrative au sens de l'article 14 des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat. Il ne s'agit ni d'une personne morale créée par les pouvoirs publics ni d'une personne morale de droit privé, agréée ou contrôlée par les pouvoirs publics pour assumer une mission de service public, qui est habilitée à prendre unilatéralement des décisions obligatoires à l'égard des tiers. Le rapport du conseiller en prévention est un avis rédigé à l'attention de l'employeur qui reprend des propositions (article I.3-24 du Code du bien-être) et non un acte administratif qui entraînerait des conséquences juridiques directes dans le chef du travailleur ayant déposé une demande d'intervention psychosociale formelle. Par conséquent, les lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative ne s'appliquent pas aux services externes de prévention. Le fait que les déclarations des témoins aient été retranscrites en néerlandais n'entraîne pas la nullité du rapport du conseiller en prévention. Par ailleurs, le conseiller en prévention externe n'étant pas une autorité administrative, son rapport n'est pas un acte administratif qui doit être motivé conformément à la loi du 29 juillet 1991 concernant la motivation formelle des actes administratifs. (404)
- Het feit dat de werkneemster aanvankelijk te kennen gaf genoeg te nemen met de excuses tijdens het bemiddelingsgesprek en zij geen beroep deed op een formele psychosociale interventie, doet aan het voorgaande geen afbreuk. De Welzijnswet legt geen wettelijke verplichting op aan het slachtoffer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag om beroep te doen op de formele klachtenprocedure. (427)

## Chapitre 2. Abus de la procédure interne

### 2.1. Généralités

- Artikel 6, 7° van de welzijnswet (in de toenmalige versie) luidde dat de werknemers vooral, overeenkomstig hun opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, op positieve wijze moeten bijdragen tot het preventiebeleid dat wordt tot stand gebracht in het kader van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zich moeten onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en van elk wederrechtelijk gebruik van de klachtenprocedure.

Dat de rechtbank oordeelt dat er tijdens de dienstperiode geen sprake was van aan de werkgever te verwijten grensoverschrijdend gedrag in de betekenis van de welzijnswet, impliceert nog niet dat de werknemer die gebruik maakt van de klachtenprocedure dit wederrechtelijk doet.

Het uiteindelijke resultaat van de opvolging van de klacht is een posterieur gegeven dat niet van aard is om met terugwerkende kracht aan de klachtindiening een foutief karakter te verlenen (Arbh. Antwerpen 29 januari 2010, AR 2008/AA,315, juridat). (126)

- Une plainte serait abusive si elle correspondait à vouloir outrepasser manifestement l'exercice normal du droit par une personne diligente et prudente. Il en serait ainsi pour une plainte déposée uniquement pour faire obstacle à un licenciement annoncé ou imminent. (136- 303 - 359)
- Le travailleur doit toutefois s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de demande d'intervention, le mécanisme de protection ne peut avoir, comme l'indiquent les travaux préparatoires, un effet pervers motivé par la vengeance ou la mauvaise foi. (322)

### 2.2. Cas reconnus par les juridictions

La législation précise explicitement depuis la loi du 7 avril 2023 que l'indemnité de protection n'est pas due en cas d'abus des procédures.

- Selon le tribunal le fait que le travailleur dépose une sorte de plainte subitement quelques jours après avoir pris connaissance de la volonté de l'employeur de licencier démontre seulement la volonté d'utiliser la protection des réelles victimes comme un moyen de pression sur l'employeur. Ce qui soustrait complètement le but de cette législation et en fait un usage abusif. L'indemnité de protection n'a pas été accordée, également pour d'autres motifs. (11)
- Dans le cadre de l'indemnité de protection, le tribunal considère que l'employeur prouve un motif étranger à la plainte du travailleur, à savoir son absence injustifiée au travail et l'absence de reprise du travail ou de justification après une mise en demeure. De façon surabondante, le tribunal relève que le travailleur, n'a nullement utilisé la plainte en harcèlement moral dans le but prévu par loi : il a clairement manifesté son

désintérêt pour cette plainte en refusant de laisser la conseillère en prévention l'instruire. (18)

- De rechtbank stelt vast dat alleen al uit de chronologie van de feiten, in het feitenrelaas zeer gedetailleerd beschreven, duidelijk blijkt dat het mandaat van de werknemer niet werd beëindigd omwille van zijn interventieverzoek, maar dat hij zijn interventieverzoek integendeel heeft ingediend om zich te beschermen tegen de nakende beëindiging van zijn mandaat als algemeen directeur.

Immers, reeds op 2 juli 2015 dienden de directeurs van 15 van de 24 scholen waarover de werknemer als algemeen directeur van de scholengroep de leiding had, een "motie van wantrouwen" tegen hem bij de Raad van Bestuur de centrale diensten, waarin zij hun beklag deden over zijn functioneren.

Naar het oordeel van deze rechtbank heeft de werknemer uitgerekend om die reden zijn formele interventieverzoek ingediend bij de preventieadviseur. Hij vreesde dat zijn mandaat van algemeen directeur beëindigd zou worden door de algemene vergadering van de schoolraden in het kader van het uitdijende conflict, en probeerde zich hiertegen te beschermen. (115)

- De rechtbank besluit dat de werknemer werd ontslagen omdat de werkgever al lang ontevreden was over zijn functioneren en dit ook uitte in opmerkingen, gegeven zowel voor als na het formele interventieverzoek. De werknemer werd dus niet ontslagen omwille van zijn interventieverzoek, maar heeft integendeel, het interventieverzoek ingediend om zich te beschermen tegen een ontslag dat al in de lucht hing gezien de vele (minstens gedeeltelijk terechte) opmerkingen die hij over zijn functioneren diende te incasseren, zoals trouwens letterlijk bevestigd door zijn ex-collega, destijds educatief medewerker die in een schriftelijke verklaring stelt. (141)
- La travailleuse a été avertie par courrier du 17.01.2017 que son licenciement serait proposé lors de sa séance du 24.01.2017 et c'est en réaction à cette communication que la travailleuse a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle le jour où l'employeur devait se prononcer sur son licenciement. L'introduction de cette demande doit être considérée comme un abus de procédure. Elle a été déposée dans un but étranger à la loi, notamment, avec pour seul objectif, de bénéficier de la protection contre un licenciement annoncé. La cour du travail de Liège a ainsi jugé qu'un employé détourne la finalité de la plainte et, par conséquent, ne peut prétendre à la protection qui y est liée lorsqu'il dépose plainte en harcèlement dans le seul but d'échapper à un licenciement ou à une modification de fonction, déjà annoncée (C. Trav. Liège, 14.12.2006, R.G. n°7.812/2005, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)). (235)
- L'employeur estime qu'en l'espèce, les éléments du dossier révèlent un abus des procédures par la travailleuse et ce en vue de se venger de la personne mise en cause et de se protéger contre le licenciement qu'elle avait très probablement pressenti à la suite de son entretien du 6 décembre 2018. On n'aperçoit tout d'abord pas en quoi le texte de l'article 6, 7° de la loi du 4 août 1996 ne s'appliquerait pas en cas de plainte déposée auprès du Contrôle du bien-être au travail. En l'espèce, puisque les procédures internes en matière de harcèlement moral au travail n'étaient pas mises en place au sein de

l'entreprise, la travailleuse a dû faire appel aux procédures externes, qui apparaissent également visées par l'article 6, 7° de la loi du 4 août 1996.

Le tribunal est particulièrement interpellé par le timing dans lequel est intervenue la plainte de la travailleuse. Il était clair, à ce moment, que la travailleuse était sur la sellette et que la question de la rupture de son contrat de travail se posait. Il est par ailleurs évident que la travailleuse, bien que n'ayant pas été convoquée pour le conseil d'administration du 17 décembre 2018, a dû être informée de sa programmation par les administrateurs avec lesquels elle entretenait de très bonnes relations.

Le dépôt d'une plainte pour faits de harcèlement moral auprès du Contrôle du bien-être au travail de Bruxelles, le 14 décembre 2018, est particulièrement interpellant dans ce contexte. Il en va d'autant plus que cette plainte contient des informations totalement fausses, des accusations gratuites, non étayées et qui procèdent d'une véritable intention de nuire à l'égard de la personne mise en cause, comme le fait que « plusieurs femmes ont dû subir les conséquences de son mauvais esprit discriminatoire, de son attitude déplacée et de son comportement méprisant ». Le tribunal condamne la travailleuse au paiement de 3.500 euros à titre de dommages et intérêts du chef d'usage abusif des procédures en matière de violence et harcèlement moral ou sexuel au travail. (319)

- Il ressort de l'ensemble de ces éléments que les conditions pour que l'on puisse parler d'un harcèlement moral ne sont pas démontrées en l'espèce. Il ne s'agit en tout cas pas d'agissements unilatéraux de l'Etat Belge, puisque chaque acte reproché par le travailleur est en réalité une réponse de l'Etat Belge à une demande ou un acte émanant du travailleur. Il est à cet égard symptomatique de constater que le travailleur a dirigé sa demande d'intervention formelle auprès du conseiller en prévention à l'égard de 8 personnes, qui ne sont en réalité pas des collègues de travail directs, sauf exception, mais de personnes qui lui ont, soit demandé de respecter des règles, soit refusé l'emploi qu'il convoitait, mais de manière motivée. Aucun abus n'a pu être constaté dans le cadre de l'examen des différents reproches qui sont l'expression de l'exercice normal de l'autorité par l'Etat Belge. Nous notons en outre que le travailleur situe le début du processus de "harcèlement moral" à un moment où ses supérieurs hiérarchiques ont commencé à s'interroger sur l'accomplissement effectif des tâches demandées. Le travailleur n'a d'ailleurs jamais donné suite de manière concrète aux demandes de sa hiérarchie, se contentant de répondre aux demandes d'explications par l'intermédiaire de son avocat. Le travailleur n'établit donc pas des faits qui permettent de présumer qu'il subirait un harcèlement moral au travail. Le travailleur semble en réalité être entré en "croisade" contre l'Etat Belge pour obtenir tout ce qu'il souhaite afin de lui permettre d'exercer à la fois sa fonction et son activité accessoire en tant qu'indépendant, et éviter de voir son traitement réduit dans le cadre de sa mise en disponibilité pour cause de maladie. On peut logiquement se poser la question de savoir si le mal-être/burn-out du travailleur constaté par le médecin dans le cadre des certificats médicaux déposés n'est pas l'expression de la difficulté de combiner ces deux activités dans le cadre d'horaires normaux de travail, et si la solution aux problèmes ressentis par le travailleur ne devrait pas être recherchée à un autre niveau que celle d'une demande en cessation d'acte de

harcèlement moral. Aucune demande en indemnisation pour abus n'a été introduite dans cette affaire. (329)

### 2.3. Défaut d'abus de la procédure interne

- La plainte motivée pour harcèlement déposée par la travailleuse décrit des faits précis et a été déposée après l'envoi d'une lettre circonstanciée de sa part à l'employeur dans laquelle elle émet différents griefs sur ses conditions de travail. Cette lettre n'a pas reçu de réponse alors pourtant que la travailleuse terminait sa lettre par une demande faite à l'employeur de tout mettre en œuvre pour que des changements significatifs soient apportés. La travailleuse a de plus signalé dans sa plainte qu'elle avait déjà entrepris des démarches antérieurement à son dépôt de plainte, tant auprès de la personne de confiance qu'auprès de l'ancien directeur et du secrétaire. Cela contredit que la plainte pour harcèlement ait été déposée sur base de faits jamais évoqués auparavant dans le seul but de se protéger d'un licenciement. (167)
- L'employeur ne démontre en rien que la plainte pour harcèlement déposée par le travailleur serait abusive et aurait été déposée dans le seul but de se prémunir contre un éventuel licenciement. Elle n'établit pas que le travailleur aurait pu se douter d'un licenciement prochain au moment où il a déposé sa plainte ni que les faits décrits dans celle-ci, qui s'ils étaient démontrés, permettraient de présumer l'existence d'un harcèlement, seraient faux. Le travailleur y dénonce des faits précis sur l'attitude de la personne mise en cause à son égard d'autant plus plausibles que ce dernier, avec un certain courage et dans l'intérêt de l'employeur, avait dû informer le conseil d'administration des dysfonctionnements du comité de direction. (182)
- La conclusion du conseiller en prévention dans son rapport sur l'inexistence d'un harcèlement, qui est d'autant plus sujette à caution que ce rapport a été établi sur base d'une enquête effectuée dont le travailleur, alors licencié, a été tenu à l'écart, ne permet pas davantage d'établir que la plainte pour harcèlement qu'il a déposée serait abusive. (182)
- De preventieadviseur erkent in zijn verslag dat van in het begin de toestand zowel bij verzoeker als de groep van directies aanleiding heeft gegeven tot psychosociale belasting. Uit het bestaan van deze belasting bij de werknemer kan volgens het arbeidshof afgeleid worden dat het verzoek niet met misbruik werd ingediend. (213.1)
- La chronologie des faits permet de considérer que la travailleuse n'a pas usé de son droit de déposer une demande d'intervention psychosociale formelle de manière abusive. Dès le 29 mai 2018, soit 3 mois avant son licenciement, la travailleuse avait annoncé à sa hiérarchie sa volonté de déposer une plainte pour harcèlement moral. La travailleuse explique avoir pris contact le 28 juin 2018 avec la conseillère en prévention spécialisée dans les aspects psychosociaux au travail et ce, en vue de déposer une demande d'intervention psychosociale informelle. Par un courriel daté du 20 août 2018, la travailleuse a informé la conseillère en prévention spécialisée dans les aspects psychosociaux au travail de sa volonté d'introduire une demande d'intervention psychosociale formelle. La travailleuse est informée de son licenciement le 22 août



2018. Au vu de ce qui précède, le caractère abusif de cette demande d'intervention psychosociale formelle déposée après l'annonce de son licenciement n'est pas démontré. Le tribunal ne considère pas qu'en agissant de la sorte, la travailleuse ait eu pour seule et unique intention de se protéger de son licenciement. (312)

## PARTIE V. LA PROCEDURE JUDICIAIRE

Cette partie V a trait à la mise en œuvre des actions en justice introduites auprès des juridictions du travail pour faire valoir ses droits en application du chapitre Vbis de la loi relative au bien-être. Le chapitre premier traite des généralités de ces actions, avec une attention particulièrement développée pour la question de la charge de la preuve dans la section 1.5. Les chapitres suivants abordent les différents types d'action fondées sur ce chapitre Vbis : l'action en indemnisation (chapitre 2), la procédure comme en référé (chapitre 3) permettant de demander la cessation des faits à l'auteur (section 3.2) ou la prise de mesures à l'employeur (section 3.3).

### Chapitre 1. Généralités

#### 1.1. Recevabilité de l'action

- Het diensthoofd stelt dat de vorderingen van zijn collega-professoren niet ontvankelijk zijn bij gebrek aan samenhang. Overeenkomstig art. 701 Ger. W. kunnen verscheidene vorderingen tussen twee of meer partijen, indien zij samenhangend zijn, bij eenzelfde akte worden ingesteld. Art. 30 Ger. W. bepaalt dat rechtsvorderingen als samenhangende zaken kunnen worden behandeld, wanneer zij onderling zo nauw verbonden zijn dat het wenselijk is ze samen te behandelen en berechten om oplossingen te vermijden die onverenigbaar kunnen zijn wanneer de zaken afzonderlijk worden berecht. De vorderingen van de professoren betreffen het staken van pesterijen en het publiceren en kenbaar maken van het vonnis aan derden ten gevolge van pesterijen door het diensthoofd. De pesterijen worden ten laste gelegd van het diensthoofd en betreffen de dienst Neurologie en beroertezorg waar de professoren werkzaam zijn. De vorderingen zijn samenhangend en ontvankelijk. (120)
- De heropening van het debat, die door de rechter wordt bevolen op grond van artikel 775 van het Gerechtelijk Wetboek staat hem toe de partijen te horen over het door hem bepaalde onderwerp. Enkel omtrent dit onderwerp kan door partijen debat worden gevoerd. (Cass. 23 december 1976, Arr. Cass. 1977, 462; Cass. 29 juni 1995, AMB 1520 en P&B 1996, 147). In deze heeft het arbeidshof bij tussenarrest beslist: "Vooraleer verder recht te spreken over de vordering strekkend tot betaling van een beschermingsvergoeding op grond van artikel 32tredecies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk: Beveelt ambtshalve dat de zaak, wat dit onderdeel betreft, zal medegedeeld worden aan het Openbaar Ministerie." Het debat werd met andere woorden uitsluitend heropend teneinde de zaak te kunnen meedelen aan het openbaar ministerie, vooraleer recht te spreken over de vordering strekkend tot betaling van een beschermingsvergoeding op grond van artikel 32tredecies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Nu het arbeidshof zetelt in dezelfde samenstelling als bij het wijzen van het arrest waarbij het debat werd heropend, sluit dit uit dat de werknemer nog een vordering kan stellen gesteund met een ander voorwerp (morele schadevergoeding) en gesteund op een andere rechtsgrond dan die welke het voorwerp heeft uitgemaakt van de

heropening van het debat. Het arbeidshof stelt bovendien vast dat liefst 17 randnummers (van in totaal 20) van zijn conclusie na heropening van het debat gewijd zijn aan deze vordering, en hij met andere woorden de heropening van het debat ten onrechte aangrijpt om zijn gewijzigde vordering te staven. Die vordering is niet ontvankelijk. (187)

- De werknemer kan slechts een schadevergoeding bekomen naar aanleiding van de feiten, indien hij niet enkel het bewijs van deze feiten levert, maar ook het bewijs levert dat deze feiten gepleegd werden ten aanzien van hem. De werknemer kan dan ook niet gevolgd worden in zijn repliek op het advies van het arbeidsauditoraat, waar hij stelt dat het niet vereist is dat de feitelijkheden naar zijn persoon werden gericht. Dergelijke vereiste is weliswaar niet letterlijk opgenomen in de Welzijnswet, maar volgt uit de gemeenrechtelijke vereisten voor het schadeherstel en ligt ook vervat in de gemeenrechtelijke regeling van het vereiste belang voor het instellen van een vordering (art. 17 Ger. W.). Een partij kan in rechte niet optreden om een schadevergoeding te krijgen voor algemene wantoestanden die hij vaststelt, maar dient te verduidelijken dat deze wantoestanden specifiek op hem betrekking hebben. (234)
- Le travailleur n'a pas intérêt à demander de voir sa demande d'intervention formelle instruite lorsqu'il a cessé ses fonctions. En l'espèce, en ce qui concerne la demande relative à son droit de voir ses demandes d'intervention formelles instruites en tant que telles, elle est irrecevable.

La travailleuse ne dispose effectivement pas d'un intérêt né et actuel à l'action au sens du Code judiciaire (articles 1.7 et 18). Il est admis que « *l'intérêt consiste en tout avantage matériel ou moral – effectif mais non théorique – que le demandeur peut retirer de la demande au moment où il la forme* ». Il présente quatre caractéristiques. Il doit être : légitime, concret, personnel, direct et actuel. Concernant cette dernière caractéristique, cela signifie que « *le demandeur doit pouvoir tirer un avantage de la prétention qu'il a émise, dans le cas où elle serait déclarée bien fondée* ».

Or, la demande d'intervention formelle au sens légal du terme est définie comme suit à l'article I.3-13, § 1<sup>er</sup> du Code du bien-être au travail : « *La demande d'intervention psychosociale formelle consiste pour un travailleur de demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées suite à l'analyse de la situation de travail spécifique et aux propositions de mesures, faites par le conseiller en prévention aspects psychosociaux et reprises dans un avis dont le contenu est défini à l'article I.3-24. § 2. Lorsque la demande d'intervention psychosociale formelle porte, selon le travailleur, sur des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, cette demande porte la dénomination "demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail" (...)* ». Si les mesures proposées doivent être individuelles et collectives, elles sont prises suite au constat de harcèlement vécu par le travailleur qui demande l'intervention. Lorsque ce travailleur a cessé ses fonctions, il n'a plus d'intérêt à solliciter cette procédure. (401)

## 1.2. La médiation judiciaire

- Par médiation on entend la tentative de règlement à l'amiable d'un litige par les parties elles-mêmes, sous le sceau de la confidentialité avec le concours d'un médiateur intervenant pour créer les conditions d'un dialogue ou faire les observations qu'il croit appropriées au sujet des solutions qu'elles envisagent (cf. protocole d'accord conclu entre le tribunal du Travail de Bruxelles et les Ordres français et néerlandais d'avocats de Bruxelles, le 5 décembre 2003). (278)
- Il n'est pas exclu que l'intervention d'un tiers, médiateur, permette aux parties de s'expliquer et de s'accorder de manière pragmatique sur les modalités permettant de favoriser une forme d'apaisement dans leurs relations futures, et de restaurer la confiance. (363)

## 1.3. Renvoi du demandeur vers la procédure interne

- Le tribunal a analysé l'opportunité de renvoyer le demandeur vers la procédure interne. Au vu du contexte, il conclut à l'inopportunité pour les raisons suivantes : le bureau comporte trop peu de monde, la personne mise en cause étant le directeur, la crainte de témoigner est dès lors majeure et personne ne peut faire contre-pouvoir contre le directeur, le conseiller en prévention ne recevra aucun témoignage spontané, il subira les pressions de la direction locale et la langue pose un problème. L'action judiciaire offre un cadre plus structurant. (10)
- Wanneer een werknemer geconfronteerd wordt met een probleem inzake grensoverschrijdend gedrag, is het de bedoeling van de wetgever dat hij een middel kiest dat het best aansluit bij zijn situatie en het doel dat hij wenst te bereiken. Hij kan hierbij een beroep doen op een aantal specifieke actiemiddelen voorzien in de welzijnswet, zijnde de interne procedure, een beroep op de bevoegde inspectiedienst of een burgerlijke procedure. In casu heeft de eisende partij geopteerd voor de laatstgenoemde optie.

Evenwel is het zo dat volgens artikel 32decies Welzijnswet, indien de arbeidsrechtbank vaststelt dat de werkgever een procedure voor de behandeling van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft opgesteld in uitvoering van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten en zij vaststelt dat deze procedure wettig kan worden toegepast, de rechtbank, wanneer de werknemer zich rechtstreeks tot haar richt, aan deze werknemer kan bevelen de voornoemde procedure toe te passen. In dat geval wordt de behandeling van de zaak opgeschort tot deze procedure is beëindigd.

Deze voorrangregel, die sinds de wetwijziging van 2007 is voorzien, vormt een drempel voor werknemers om een vordering tot staking of tot het opleggen van bepaalde maatregelen in te stellen. Dit zijn bij uitstek vorderingen die een maatregel van de werkgever veronderstellen en waarvoor de wet heeft bedoeld dat hiervoor de interne procedure wordt gevolgd (zie 10 jaar Pestwet - Grensoverschrijdend of baanbrekend?, Inger Verhelst & Stephanie Raets, Or. 2012, 245).

In casu komt uit de voorgelegde stukken naar voren dat er bij de verwerende partijen wel degelijk een interne procedure bestaat nu reeds een verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter werd ingediend door een aantal assistenten. Weze opgemerkt dat dit verzoek gevolgd werd door de beslissing van de verwerende partijen om geen risicoanalyse uit te voeren, doch hiermee is deze procedure niet noodzakelijk beëindigd.

Het opstarten van de interne procedure zou in casu tot gevolg hebben dat de interne procedure moet worden gevolgd, hetgeen in hoge mate lijkt aan te sluiten bij de door de eisende partij aangeklaagde problematiek. Inzonderheid het advies bedoeld in van de preventieadviseur lijkt van aanzienlijk belang voor het eventueel verder behandelen van de zaak (voor zover dit nog nodig zou zijn). Immers, uit de voorgelegde stukken blijkt niet dat de door de eisende partij aangeklaagde toestand reeds het voorwerp zou zijn geweest (of thans zou zijn) van een grondige analyse met de gepaste gevolgtrekkingen, dan wel maatregelen.

Aangezien deze handelwijze hic et nunc om de voormelde redenen het meest opportuun voorkomt is het passend de behandeling van de zaak te schorsen in afwachting van het volgen door de eisende partij van de interne procedure zoals hierboven vermeld. (96)

#### 1.4. Avis du ministère public

- La Cour de cassation du 24 octobre 2022 (S.22.003.F/1) a cassé l'arrêt de la cour du travail au motif que statuant sans l'assistance du ministère public sur une demande obligatoirement communicable, l'arrêt attaqué n'est pas légalement justifié. En l'espèce le ministère public avait remis une lettre au greffe de la cour du travail pour l'informer que, « la cause n'étant pas obligatoirement communicable (article 764, alinéa 1er, du Code judiciaire) », il ne remettrait pas d'avis.

Selon la cour cette information ne constitue pas la décision du ministère public visée à l'article 764, alinéa 3, du Code judiciaire.

En vertu de l'article 764, alinéa 1er, 10°, de ce code, les demandes prévues à l'article 578, 11°, sont, à peine de nullité, communiquées au ministère public. Conformément à l'alinéa 3 dudit article 764, le ministère public émet son avis dans la forme la plus appropriée lorsqu'il le juge convenable. Il suit de ces dispositions que, en présence d'une cause qui lui est obligatoirement communicable, le ministère public peut, pour des motifs de convenance, décider de ne pas émettre d'avis et qu'il est alors satisfait à l'obligation prescrite à peine de nullité à l'article 764, alinéa 1er, 10°, précité.

## 1.5. La charge de la preuve

### 1.5.1. Règles du Code civil et du Code judiciaire

- Il convient de rappeler d'une part que la travailleuse n'a pas introduit de plainte formelle en harcèlement et ne formule aucune demande sur base de la loi bien-être du 4 août 1996 et que d'autre part elle n'a pas contesté les motifs de licenciement. La travailleuse fonde sa demande sur base de l'article 1382 du Code civil et impute trois fautes à l'employeur : le harcèlement, l'évaluation négative et l'attitude de l'employeur lors de la dernière période d'incapacité. En sa qualité de demanderesse, il appartient à la travailleuse de démontrer les fautes commises par l'employeur. (122)
- De verschuiving van de bewijslast houdt een ruime toepassing in van de verplichting van beide partijen om tot de bewijslast bij te dragen zoals bepaald in de artikelen 870 en 871 Ger. W. (126)
- Le travailleur qui s'estime victime de harcèlement moral au travail de la part d'un collègue peut introduire une procédure devant le tribunal du travail pour demander l'octroi de dommages et intérêts. Il peut mettre en cause la responsabilité du collègue et/ou de l'employeur, au choix, soit sur la base du droit commun de la responsabilité quasi-délictuelle et de l'article 1382 du code civil, soit sur la base l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 qui institue un régime probatoire spécifique (B.-H. Vincent, L'action civile du salarié contre son collègue fautif, in *Le bien-être des travailleurs. Les 20 ans de la loi du 4 août 1996*, Anthemis, 2016, p. 235). S'il fonde son action sur le droit commun de la responsabilité quasi-délictuelle, le travailleur doit démontrer l'existence de faits constitutifs d'un harcèlement moral au travail, commis par le collègue dont il met la responsabilité en cause, l'existence d'un dommage et le lien de causalité entre le harcèlement et ce dommage. Applications de ces dispositions et principes en l'espèce, les parties fondant implicitement leurs demandes respectives sur le droit commun de la responsabilité civile. Elles n'invoquent pas l'application de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 et du régime probatoire qui y est prévu. (209)
- Si la travailleuse entend également fonder sa demande de dommages et intérêts sur un manque de réaction adaptée de son employeur à une situation psychosociale autre que du harcèlement moral (en l'occurrence le conflit interpersonnel entre la travailleuse et son collègue), elle ne bénéficie plus du système de partage de la preuve et d'indemnisation forfaitaire instaurée par l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 mais doit démontrer concrètement la faute de son employeur, le dommage subi et la relation causale entre les deux, et ce en application de l'article 1382 du Code civil. (287)
- L'obligation de collaborer à l'administration de la preuve (article 8.4 du Code civil) a pour conséquence qu'une partie, même si elle ne supporte pas la charge de la preuve, est tenue de contribuer raisonnablement à la clarification des faits invoqués par son adversaire, ce qui implique, selon les cas, non seulement la fourniture de renseignements et d'explications, mais également la production d'éléments de preuve concrets (voir en ce sens : W. Vandenbussche, *L'obligation de collaborer à*

*l'administration de la preuve*, note sous. Cass., 1ere ch., 7 juin 2019, C.18.0523.N, RCJB, 2021, pp. 278 et 279).

La cour estime que la travailleuse méconnaît son obligation de collaborer à la charge de la preuve en refusant de donner la moindre indication sur une possible indemnisation par l'employeur du harcèlement qu'elle prétend avoir subi. Il n'existe aucune raison de décharger la travailleuse de cette obligation en contraignant le travailleur mis en cause à faire intervenir à la cause leur employeur pour lequel il travaille toujours ou à solliciter l'audition de la présidente du conseil d'administration de ledit employeur en qualité de témoin. (405)

### 1.5.2. Règle de l'article 32undecies de la loi bien-être au travail

#### (1) Contenu de la règle

- L'article 32undecies la loi du 4 août 1996 exige du plaignant et du prétendu auteur du harcèlement de porter chacun une partie du fardeau de la preuve : dans un premier temps, c'est à la victime d'établir les faits à l'origine de la plainte et, ensuite, c'est à la partie défenderesse d'établir qu'il n'y a pas de harcèlement au travail.

Dans un premier temps, il revient donc à la victime non pas d'apporter la preuve complète des faits de harcèlement qu'elle allègue, mais d'établir par toute voie de droit des faits qui doivent permettre de présumer l'existence de violence ou de harcèlement. Ce qui exclut des rumeurs, des allégations et impressions, qui ne présentent pas de caractère objectif et ne sont pas de nature à être prouvées. De plus, ces faits doivent être suffisamment décrits (moment, lieu) et se rapporter à des personnes identifiables (J.-Ph. Cordier et P. Brasseur, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits...*, Kluwer, Waterloo, 2009, p. 251, sous n° 458).

Dans un second temps, la partie adverse devra apporter des éléments de même valeur probante que le plaignant. Elle ne devra donc pas apporter une preuve complète de l'absence des faits reprochés - tâche particulièrement ardue puisqu'il s'agit de la preuve de faits négatifs - mais bien des éléments permettant de présumer l'absence de harcèlement (J.-Ph. Cordier et P. Brasseur, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits...*, o. c., p. 250, sous n° 456). (42 - 88 - 99 - 120 - 131 - 138 - 146 - 161 - 163 - 222 - 223 - 224 - 225 - 233.1 - 311 - 327 - 355)

- Artikel 32undecies impliceert geen volledige omkering van de gemeenrechtelijke regels inzake de bewijsvoering en bevrijdt het (vermeende) slachtoffer niet volledig van elke bewijslast.

De wet stelt immers een dubbele vereiste vooraleer de omkering van de bewijslast speelt:

1° het vermeende slachtoffer moet feiten aanvoeren (in de Franse tekst établir): dit sluit de geruchten, beweringen en indrukken uit die niet objectiveerbaar zijn, noch bewezen kunnen worden. Die feiten moeten voldoende nauwkeurig beschreven zijn

(tijdstip, plaats) en betrekking hebben op identificeerbare personen. Het vermeende slachtoffer moet het bewijs of een begin van bewijs leveren van de feiten die hij inroept, een loutere bewering is niet voldoende.

2° die feiten moeten toelaten het bestaan van geweld of pesterijen te doen vermoeden. (120 – 126 - 138 - 311 - 301 - 310)

- Le partage de la preuve s'inspire du mécanisme existant en matière de discrimination : ce mécanisme vise, d'une part, à garantir l'effectivité de la protection de la victime et, d'autre part, à éviter que la victime doive rapporter la preuve d'un fait négatif, à savoir l'absence d'autre raison au traitement défavorable dont elle est l'objet, que la discrimination ou le harcèlement. Ce partage n'est pas un renversement de la charge de la preuve. La personne qui se prétend victime de harcèlement doit prouver les faits qu'elle avance. En effet, le fait invoqué doit permettre de présumer l'existence d'un harcèlement. « Or, des présomptions sont des conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait inconnu à un fait connu (article 134 du Code civil). Une présomption a (donc) pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi, et non simplement allégué. (C.J.U.E., aff. C-109/88, Danfoss, arrêt du 17 octobre 1989, Rec. 1-3199, point 14 ; aff. C-236/98, Jâmo) arrêt du 30 mars 2000, Rec. 1-2189, point 53.)  
L'article 32undecies, alinéa 2 de la loi du 4 août 1996 précise que le partage de la preuve ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve. Est ainsi visée la règle de preuve applicable en matière de licenciement du contrat de travail d'une travailleuse enceinte. (JF. Neven, F. Lambinet, S Gilson, « La preuve en matière de harcèlement et de discrimination », RDS, 2013, page 438, qui cite F. Bouquelle et A. Fry, « Les actions en cessation en droit social », Actions orphelines et voies de recours en droit social, Anthémis, 2012, p. 72) (107 - 359)
- Afin de bénéficier du renversement de la charge de la preuve prévue par article 32undecies de la loi du 4 août 1996, le travailleur doit alléguer des faits suffisamment décrits dans le temps et l'espace : des attestations relatives au contexte, à l'environnement et au climat de travail ne sont pas suffisantes pour permettre de retenir une présomption de harcèlement moral.  
Le harcèlement ne se mesure pas « au ressenti » nécessairement subjectif, mais à partir de conduites qui peuvent être objectivées dans le temps et l'espace.  
La victime doit pouvoir invoquer des comportements précis, définis dans le temps et situés dans l'espace et imputables à des personnes identifiables. (108)
- La loi a instauré un système probatoire spécifique en matière de harcèlement moral au travail, qui repose sur un partage de la charge de la preuve (et non un renversement) : une fois établis par le plaignant les faits qu'il invoque au titre du harcèlement moral, c'est la partie à laquelle les faits sont imputés qu'il incombe de renverser, par la preuve contraire, le caractère de harcèlement moral qu'ils sont présumés revêtir. (120 - 136 - 231 - 330)
- Il résulte des dispositions applicables que ce n'est que dans la mesure où la travailleuse établit l'existence de faits permettant de présumer l'existence du harcèlement qu'elle allègue, que la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de harcèlement incombe au défendeur. (125)



- Dit betekent dat de bewijslast dat er zich geen pesterijen op het werk voorgedaan hebben kan verschuiven naar de werkgever, indien eisende partijen feiten kunnen aanvoeren die het bestaan van pesterijen op het werk kunnen doen vermoeden. De bewijslast verschuift wanneer eisers een "prima facie case" kunnen aantonen. Het louter aanvoeren van feiten is hierbij in ieder geval onvoldoende. (127)
- C'est ainsi au demandeur en cessation qu'il appartient d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral ou sexuel au travail. S'il y parvient, c'est alors à l'autre partie de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement. (128)
- La personne qui déclare avoir été être victime de harcèlement moral ne peut dès lors se contenter de citer ou d'évoquer des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement. Elle doit en apporter la preuve. (145 - 146 - 222 - 223 - 224 - 225)
- La personne qui se prétend victime de harcèlement doit prouver les faits qu'elle avance. En effet, les faits invoqués doivent permettre de présumer l'existence d'un harcèlement. Or, des présomptions sont des conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait inconnu à un fait connu (article 1349 du Code civil). Une présomption a (donc) pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi, et non simplement allégué (J-F. Neven, F. Lambinet, S. Gilson, « La preuve en matière de harcèlement et de discrimination », RDS, 2013, page 438, qui cite F. Bouquelle et A. Fry, « Les actions en cessation en droit social », Actions orphelines et voies de recours en droit social, Anthémis, 2012, p. 72). La personne qui se prévaut d'un harcèlement doit établir des faits de caractère objectifs, ce qui exclut des impressions ou des allégations. (171 - 387)
- Les faits doivent être suffisamment décrits quant au moment et au lieu de leur occurrence et se rapporter à des personnes identifiables à défaut de quoi ils sont invérifiables et le défendeur ne peut en apporter la preuve contraire (Cass., 3 mars 1978, Pas., 1978, I, p. 759 ; Cass., 15 octobre 1964, Pas., 165, 1, p. 165.) (222 - 223 - 224 - 225 - 434)
- Loutere beweringen dat er sprake is van geweld of pesterijen volstaan echter niet om de bewijslast te verschuiven, zelfs niet indien deze beweringen concreet in tijd en ruimte omschreven zijn: de eisende partij dient de ingeroepen feiten aannemelijk te maken door middel van bewijzen. Het bewijs kan daarbij geleverd worden met alle middelen van recht. (234 - 442 - 443)
- Si, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2014, le comportement de l'auteur des conduites doit être considéré dans sa globalité, il n'est pas logique, au stade du partage de la charge de la preuve, d'exiger que chaque fait, même bénin, faisant globalement présumer une situation de harcèlement moral au travail, soit rencontré par son auteur pour démontrer qu'il n'y a pas de harcèlement moral au travail. C'est alors également une vue d'ensemble qui doit être privilégiée au niveau du renversement de la charge de la preuve. (256)

- Il est clairement requis dans le chef du travailleur se prétendant victime de faits constitutifs de harcèlement moral d'invoquer des faits clairement définis, localisés très précisément dans l'espace et le temps et imputables à des personnes nommément identifiables. Parallèlement, le document qui introduit la demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail doit comprendre, entre autres, « la description précise des faits constitutifs, selon le travailler, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés ainsi que l'identité de la personne mise en cause » (article 37, § 1, 1°, 2° et 3° de l'arrêté royal du 10 avril 2014). (299 - 323 - 420)
- De eisende partij zal zich moeten beroepen op feiten die haar persoonlijk aanbelangen. (302)
- Des faits non datés pourraient néanmoins être pris en compte s'ils n'étaient pas contestés. Par ailleurs, le défaut d'indication des lieux et date des faits invoqués comme constitutifs de harcèlement moral au travail pourrait aussi être admis, lorsque ces faits sont décrits avec les circonstances qui permettent au défendeur de les identifier, de les situer et de les contredire. Les faits permettant de présumer l'existence du harcèlement peuvent être prouvés par toute voie de droit. (355)
- Ce mécanisme, essentiellement limité aux domaines de la non-discrimination et du harcèlement, « présente un caractère hybride en ce sens qu'il ne réalise qu'un déplacement partiel, ou à tout le moins largement conditionnel, du risque lié à la charge de la preuve. De ce point de vue, il n'équivaut pas à un renversement pur et simple et ne peut être mis sur le même pied que les présomptions légales » (J.-F. Neven, F. Lambinet et S. Gilson, « Le partage du fardeau de la preuve en matière de harcèlement et de discrimination », R.D.S., 2013, pp. 409-410) (363.1)
- Vage feiten die worden aangevoerd zonder concrete voorbeelden, die niet concreet kunnen worden aangetoond, en waarbij er niet voldoende is aangetoond hoe een collega concreet en bij herhaling zou hebben bijgedragen tot dergelijke feiten, kunnen het bestaan van pesterijen niet doen vermoeden. (428)
- Les faits doivent ainsi être suffisamment précis, de simples affirmations unilatérales ne suffisent pas si elles sont contestées. (Cour trav. Bruxelles, R.G. n°36.656, 10 janvier 2001, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); Cass., 3 mars 1978, Pas., 1978, I, p. 759 ; Cass., 15 octobre 1964, Pas., 165, I, p. 165.) (450)

## (2) Application de la règle

- Le travailleur a dénoncé une série de comportements de la part de "ses employeurs" ou de "la défenderesse", peu ou pas contextualisés. Son dossier, essentiellement constitué de correspondances dont il est l'auteur (et donc d'affirmations unilatérales non autrement étayées), ne permet pas d'objectiver dans le temps et l'espace, les comportements qu'il dénonce, d'autant moins tenant compte du contexte nébuleux dans lequel s'est inscrite et exécutée la relation de travail. Le travailleur n'établit pas, en l'état du dossier présenté au tribunal, des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Le mécanisme de renversement de la charge de la preuve prévu à l'article 32undecies de la loi du 4.8.1996 ne s'en trouve pas déclenché. (83)
- Il n'est par exemple pas suffisant que l'intéressé dise « il y a des ragots à mon sujet » pour pouvoir en déduire qu'il revient sans plus au défendeur de démontrer que tel n'est pas le cas (C.T. Anvers, 7 juin 2004, Chron. D.S., 2005, 446). (99)
- Pour le tribunal, la travailleuse n'établit pas la réalité des griefs qu'elle impute à l'employeur, elle n'a pas porté plainte pour harcèlement et le certificat du docteur ne fait pas état d'un harcèlement. (104)
- In de rechtspraak werd erop gewezen dat de feiten die het bestaan van pesterijen doen vermoeden, bewezen kunnen worden met alle middelen van recht, maar deze rechtspraak wijst ook op het belang van het verslag van de preventieadviseur, processen-verbaal van verhoor opgesteld door de politie, klachten bij het Openbaar Ministerie, ... met betrekking tot de bewijsproblematiek (zie J-F. Neven, F. Lambinet en S. Gilson, « Le partage du fardeau de la preuve en matière de harcèlement et de discrimination », TSR 2013, afl. 2, 450 en de verwijzingen aldaar). (127)
- Het feit dat de werknemer de feiten vermeld heeft in zijn klacht, volstaat niet als bewijs. Een verklaring van een partij is geen wettelijk bewijsmiddel en de rechtbank kan een bepaald feit niet bewezen verklaren op de enkele grond dat een partij dit verklaard heeft, tenzij deze verklaring gekwalificeerd kan worden als een gerechtelijke bekentenis (B. Allemeersch, "Art. 992 - 1004 Ger. W." in OGP, Mechelen, Kluwer, losbl. (2014), 44, nr. 7). (234)
- De rechtbank is van oordeel dat de werkneemster geen feiten aanvoert die het bestaan van pesterijen doen vermoeden. Vooreerst blijkt uit de stukken niet dat de werkneemster gebruik heeft gemaakt van de interne of de externe procedure voor pesterijen op het werk of dat zij op een andere wijze bij haar hiërarchische lijn heeft geklaagd over feiten die op het eerste gezicht pesterijen kunnen zijn. Volgens de stukken, heeft werkneemster inderdaad een klacht neergelegd bij de Inspectie van de Sociale Wetten. Voor de rechtbank is het echter niet duidelijk wat de klacht precies inhield, en wat de concrete gevolgen waren van deze klacht. Gelet op de vaagheid van dit feitelijk gegeven, kan de rechtbank dit niet als een vermoeden van pesterijen weerhouden. (266)

- Le travailleur déclare avoir tenté à plusieurs reprises d'attirer l'attention de sa hiérarchie sur les premiers signes de burn-out dont il se sentait atteint en expliquant que sa charge de travail devenait difficile à gérer. Il précise que c'est à son supérieur, à la source de sa difficulté, qu'il s'en est ouvert. Il ne précise toutefois pas quand il a dénoncé cette situation, ce qu'il a exprimé concrètement, ni surtout ce qu'il aurait fait comme proposition ou introduit comme demande concrète pour palier à la situation. Il ne fait référence à aucune pièce (mails par exemple) qui objectiverait et concrétiserait cette dénonciation des faits. Il ne mentionne pas avoir contacté son N+2 ou d'autres personnes de sa hiérarchie du fait que son supérieur n'aurait pas donné suite à l'expression de son mal-être. Le travailleur ne dépose pas plus de mail qu'il aurait adressé à l'un ou l'autre de ses collègues pour exprimer sa difficulté. Or, il ressort du CV du travailleur qu'il est licencié en sciences du travail. Indépendamment de sa fonction exacte, et antérieurement à cet emploi, il avait été responsable RH pour deux autres entreprises. Il doit donc pouvoir être attendu de lui qu'il ait les connaissances requises lui permettant de savoir qu'une trace écrite est bienvenue ou nécessaire pour exprimer sa difficulté, et qu'il sache comment formuler une demande concrète qui puisse initier un changement. La formulation de son mal-être semble avoir été insuffisamment précise pour être source de changement : il ne suffit en effet pas d'exprimer un mal-être, encore faut-il exposer avec objectivité et précision la source du mal-être ou de la difficulté, et proposer des pistes de modifications qui pourraient amener une amélioration. (271)
- Il ne suffit pas de dire qu'une personne vécue comme harceleuse était agressive, encore faut-il pouvoir établir des faits objectifs et précis qui révèlent un processus de harcèlement. L'attestation de sa collègue mentionne des éléments généraux comme le peu de considération, des regards « déplaisants et mal placés » du supérieur mais ne mentionne pas qu'à certains moments précis et définis dans le temps, son supérieur ne l'aurait pas salué. En ce qui concerne le comportement agressif, tout en déclarant que ces paroles ont été énoncées avec une voix tellement forte que des collègues du paysager avoisinant ont pu les entendre, le tribunal doit constater que le travailleur ne dépose pas de mail ou attestation de l'un de ces collègues confirmant ses dires et attestant de cette agressivité. (271)
- L'utilisation des procédures internes à l'entreprise constitue un élément important prévu par la loi. Le conseiller en prévention, s'il avait été consulté, aurait entendu différentes personnes et aurait constitué un dossier qui aurait permis au travailleur de disposer d'un minimum de pièces objectivant ce qu'il a vécu. Le travailleur n'établit pas plus que d'autres travailleurs du service RH auraient déposé une plainte ou auraient consulté une personne de confiance ou le conseiller en prévention. Leur dossier éventuel aurait aussi permis d'objectiver la situation. Mais ces éléments sont manquants. Le tribunal note d'autre part que les certificats d'incapacité de travail produits par le travailleur mentionnent une incapacité pour maladie, sans autre précision. Ceci est compréhensible au regard du respect de la vie privée du travailleur et a toutefois en même temps comme conséquence qu'un constat de burn-out ou de harcèlement n'est pas objectivé. (271)

- Les autres pièces, pour autant qu'elles concernent même partiellement le harcèlement que la travailleuse dénonce, constituent uniquement des documents dont elle est l'auteur et ne contenant dès lors que des affirmations unilatérales que le tribunal ne peut retenir comme preuve. Concernant l'audition auprès de l'Ordre des vétérinaires, le tribunal relève que, la seule partie limitée qui y concerne le harcèlement, n'est constituée que d'affirmations unilatérales de la travailleuse. Cela ne démontre dès lors pas les faits qu'elle dénonce (...), ses écrits unilatéraux ne peuvent démontrer cette existence de tels faits. Et cette lacune de preuve n'est aucunement comblée par les quelques pièces que la travailleuse produit en la présente cause. (327)
- L'article 32undecies exigeant du plaignant qu'il rapporte des "faits", sont exclues les rumeurs, allégations, impressions et perceptions personnelles qui ne présentent pas un caractère objectif et ne sont pas de nature à être prouvées. Ainsi, sont par exemple exclus des échanges de correspondances avec le syndicat dans lesquelles le plaignant expose son mal-être dans toute sa subjectivité. (329)
- La crédibilité des termes d'un tel écrit n'est pas nécessairement inexistante du seul fait que l'écrit est anonyme. Cela étant, la personne mise en cause conteste avoir tenu les propos qui lui sont ainsi imputés, lesquels ne sont corroborés par aucune autre pièce du dossier auquel la cour peut avoir égard. Le mail ainsi produit ne permet donc pas d'établir, comme il le soutient, que cette personne a incité des parents d'élèves à faire pression sur lui afin d'empêcher sa nomination et encore moins une quelconque menace de licenciement devant des tiers. (355)
- Les affirmations unilatérales ne sont pas suffisantes pour renverser la charge de la preuve au sens de l'article 32undecies. Il en est d'autant plus ainsi lorsque le travailleur n'a pas souhaité porter plainte auprès du conseiller en prévention spécialisé et qu'il ne s'est plaint de harcèlement moral que plusieurs mois après la résiliation du contrat de travail. En l'espèce le tribunal estime que les allégations de la travailleuse en matière de harcèlement moral sont vagues et ne répondent pas à la définition légale. La travailleuse n'établit pas un ensemble de conduites qui serait de nature abusive. Tout au plus évoque-t-elle un comportement isolé dans le chef du directeur général, qui est sans doute plus l'expression d'un énervement temporaire qu'autre chose. Il n'y a dès lors pas lieu de retenir le renversement de la charge de la preuve, au sens de l'article 32undecies. (400)
- Les éléments permettant de présumer l'existence du comportement dénoncé sont, notamment, les rapports du conseiller en prévention, de l'inspection médicale, ainsi que des différents intervenants qui auront tenté de résoudre le problème au sein de l'entreprise, ce, naturellement, sous réserve que pour objectiver les faits dénoncés, le plaignant n'en fasse pas une lecture orientée en isolant les éléments ou parties des témoignages en sa faveur." (C. trav. Bruxelles, 18/02/2021, RG 2017/AB/1124, terralaboris.be). (420 - 436)

- Le tribunal considère que le travailleur n'apporte pas à suffisance de droit la preuve des faits qu'il dénonce et qui seraient constitutifs d'un harcèlement moral à son égard. En effet, le tribunal constate que pour prouver les faits reprochés à l'employeur, le travailleur ne dépose principalement que les éléments suivants :
  - les échanges de correspondances qu'il a eu avec l'employeur,
  - la demande d'intervention psychosocial formelle pour des risques psychosociaux au travail qu'il a lui-même complétée sans y joindre d'annexes,
  - une plainte déposée auprès de la Ministre en charge de l'aide à la jeunesse.

Au travers de ces différents documents, le tribunal constate que le travailleur n'a eu de cesse de répéter des faits similaires qui ne s'appuie que sur ses propres affirmations unilatérales, sans que celles-ci ne soient confirmées par d'autres éléments. Or, de simples affirmations unilatérales, qui sont en tout état de cause contestées par l'employeur, ne démontrent pas les faits que le travailleur reproche à l'employeur. En d'autres termes, le travailleur expose son expérience vécue, mais celle-ci n'est pas objectivée par des éléments de preuve. (434)

### (3) Champ d'application de la règle

- L'article 32undecies s'applique lorsqu'une personne demande l'application d'une sanction civile susceptible de s'attacher à la faute que constitue le harcèlement (par exemple dans le cadre d'une demande de résolution judiciaire de contrat aux torts de l'employeur). (29)
- Devant le tribunal du travail, lorsqu'une action est fondée sur une infraction à la loi pénale, ce sont les règles de la preuve en matière répressive qui sont applicables. La jurisprudence indique les conséquences du choix entre une demande formulée sur une base contractuelle ou au contraire délictuelle en ce qui concerne les règles d'ordre probatoires. Lorsque le demandeur donne à son action civile un fondement délictuel, le demandeur est placé dans la même situation qu'en matière répressive ou le prévenu n'a aucune preuve à fournir. Le demandeur qui donne une base délictuelle à son action ne peut ainsi pas se prévaloir du partage de la preuve contenu dans l'article 32 undecies. Raisonner autrement reviendrait à faire dépendre l'issue d'une même action du choix de la juridiction à saisir. (295)

#### *1.5.3. Rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux*

- L'avis qui conclut à l'existence de harcèlement moral est uniquement fondé sur les éléments apportés par le demandeur appuyés par un nombre limité de déclaration de personnes qui le soutiennent. Vu son caractère unilatéral et l'absence de mise en perspective, il n'est pas étonnant que l'avis conclue à un prétendu harcèlement. (42)
- Le travailleur met en exergue une partie de phrase figurant dans le rapport du conseiller en prévention qui indique que « le groupe se montre violent vis-à-vis de la personne » ; cet extrait ne peut toutefois être isolé du reste du rapport ni des autres éléments du dossier ; le texte cité par le travailleur n'est qu'une note explicative générale concernant la « dynamique symétrique d'affrontement entre la personne plaignante et le groupe »

(en l'occurrence : le pouvoir organisateur et le directeur de l'école) et qui se poursuit comme suit : « mais celle-ci (la personne plaignante) pose également des actes violents à l'encontre du groupe » ; en réalité, d'autres passages du rapport (notamment celui relatif à l'attitude et au comportement du travailleur : « D'après certains témoins, il se tiendrait à l'écart de ses collègues et ne serait pas bien intégré à l'école. Ils expliquent qu'il a une attitude directive et conflictuelle, parfois agressive envers les élèves, allant jusqu'à les mettre au défi par moments. L'attitude du travailleur a probablement participé à l'apparition et au maintien de la situation problématique ») et les autres éléments du dossier font apparaître que c'est le travailleur qui, par son comportement, est à l'origine de la situation conflictuelle ; ce même comportement et l'absence de toute remise en question dans son chef a provoqué la dégradation irrémédiable des relations de travail et le licenciement de l'appelant. (93)

- Vooreerst wordt vastgesteld dat de werknemer het onderzoek en de conclusies van de psychosociale preventieadviseur onterecht in diskrediet probeert te brengen, op basis van het navolgende verslag van de sociaal inspecteur van de dienst TWW, dat niet geheel gelijkluidend was.

Dat de bewijswaarde van het verslag van de psychosociale preventieadviseur volledig zou aangetast zijn, omdat het allesbehalve betrouwbaar is, selectief en onvolledig wegens het niet-vermelden van discrepanties en tegenstrijdigheden en het voor waar aannemen van twijfelachtige verklaringen, zoals de werknemer oppert, gaat een brug te ver.

Deze conclusies kunnen niet gedistilleerd worden uit het deels andersluidend verslag van de sociaal inspecteur TWW, die oordeelde dat het interpersoonlijk conflict danig geëscaleerd is dat er een vermoeden bestaat van grensoverschrijdend gedrag, waarover de arbeidsrechtbank zich zal moeten uitspreken. (126)

- Tijdens de parlementaire bespreking van de Wet betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk van 11 juni 2002 stelde de Minister van Tewerkstelling en Arbeid dienaangaande: "De omkering van de bewijslast geldt voorts alleen als de werknemer-slachtoffer kan aantonen dat hij een belang heeft. Dat zal hij moeten doen aan de hand van het verslag van de preventieadviseur en door toedoen van de verschillende personen die getracht hebben het probleem op te lossen binnen de onderneming" (Parl. St. Kamer 50 1583/005, p. 50). Het is daarom duidelijk dat het al dan niet volgen van de interne procedure een belangrijk element zal vormen in de bewijslastverdeling (A. Witters en I. Verhelst, "Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: een analyse van de Wet Onkelinx en de uitvoeringsbesluiten", Or. 2002, 247). (127 - 362)
- Le rapport du conseiller en prévention ne conclut pas à l'absence de harcèlement moral. Le conseiller en prévention a estimé ne pas pouvoir conclure, vu les témoignages contradictoires recueillis. Ce qui ne surprend pas, puisqu'aucun autre témoignage que ceux des trois plaignantes, du supérieur hiérarchique et du directeur n'a été recueilli. (178)

- La conclusion du conseiller en prévention dans son rapport sur l'inexistence d'un harcèlement, qui est d'autant plus sujette à caution que ce rapport a été établi sur base d'une enquête effectuée dont le travailleur, alors licencié, a été tenu à l'écart, ne permet pas davantage d'établir que la plainte pour harcèlement qu'il a déposée serait abusive. (182)
- Quant au rapport et aux conclusions du conseiller en prévention, le tribunal ne peut qu'en constater les failles qui minent sa valeur probante :
  - le conseiller en prévention reconnaît que, si « on s'en tient aux témoignages de la personne mise en cause et de la demanderesse, il est difficile d'analyser la situation étant donné les versions différentes », mais il croit néanmoins être en mesure de « qualifier les comportements de la personne mise en cause comme étant inadéquats et ayant eu un impact négatif sur le vécu de la personne » sur la seule considération que « la majorité des témoignages et d'autres éléments » à sa disposition y concourent ;
  - le tribunal ignore à ce stade quels étaient ces témoignages et s'ils participaient à une rumeur diffuse entretenue par certains travailleurs ou s'ils s'alimentaient de faits précis et vérifiables ;
  - le conseiller en prévention ne semble pas mettre en balance la qualité des témoignages, mais uniquement leur quantité dans un sens ou dans un autre; plus particulièrement et alors qu'il admet avoir rencontré tant des témoins directs que des témoins indirects, le conseiller en prévention ne précise pas dans quelle proportion la majorité des témoignages qu'il retient serait composée de témoins indirects ;
  - tandis que la personne mise en cause soutient que le conseiller en prévention n'a pas entendu les membres de son personnel qu'il lui aurait proposé lors de son audition, le rapport est parfaitement silencieux sur la question de savoir si cette possibilité lui a même été offerte ;
  - le conseiller en prévention conclut qu'il « semble que les comportements de la personne mise en cause ont créé un environnement de travail stressant et intimidant (contrôles importants, cris, remarques injustifiées et nombreuses, menaces de licenciement courantes) ayant pu avoir un impact sur la santé psychique et la santé physique de la demanderesse ». Il s'abstient ainsi de décrire plus avant ces comportements et de les situer dans l'espace et dans le temps et se cantonne dans des généralités abstraites. Cela ne signifie pas que le conseiller en prévention s'est fourvoyé, le sérieux de son enquête et son impartialité ne sont pas discutés, mais il faut comprendre aussi que son approche et l'objet même de sa mission se situent sur un tout autre plan que celui du juge amené à trancher un litige dans le respect des droits de la défense et du principe du contradictoire.

Il ne lui est pas demandé de juger de l'existence ou non d'une situation de harcèlement au sens de l'article 32ter de la loi du 4 août 1996. L'avertissement suivant formulé dans la lettre d'accompagnement du rapport permet d'en prendre la mesure : « Nous attirons votre attention sur le fait que ce rapport est un rapport d'avis dont le but est de vous informer de la situation et des mesures les plus adéquates susceptibles d'être prises ». Le rôle du conseiller en prévention est de l'ordre du conseil et de la prévention et dépasse la situation individuelle du plaignant. C'est ce qui explique ainsi qu'il lui soit



demandé, dans le cadre d'une demande à caractère principalement individuel, d'identifier dans son avis les « dangers pour le demandeur et l'ensemble des travailleurs » et de formuler « les propositions de mesures de prévention collectives et individuelles nécessaires à mettre en œuvre dans la situation de travail spécifique pour éliminer le danger éventuel et limiter les dommages et les justifications de ces propositions », ainsi que « les propositions de mesures de prévention collectives à mettre en œuvre pour prévenir toute répétition dans d'autres situations de travail et les justifications de ces propositions » (article I.3-24, du Code du bien-être au travail). (207)

- Het feit dat de werknemer een e-mail die hem niet persoonlijk betreft én die gericht werd aan een ander (waarbij hij in cc staat) zelf ervaart als kwetsend en hem het gevoel geeft van een vijandige werkomgeving, is niet afdoende voor het vermoeden van pesterijen of geweld. Het feit dat de preventieadviseur een andere mening is toegegaan, bindt de rechtbank niet, aangezien de rechtbank zelf een oordeel dient te vellen en haar rechtsmacht niet mag overdragen. (234)
- De werkneemster heeft een ernstige tekortkoming begaan door haar gedrag en haar houding ten aanzien van andere werknemers. Het verslag van de PAPA maakt zeer duidelijk dat een aanzienlijk aantal werknemers ernstige problemen had met het gedrag en de houding van de werkneemster ten aanzien van hem. Het gaat niet om geïsoleerde incidenten. Het verslag stelt dat alle bevroegde werknemers aangeven dat er spanningen heersen in het bedrijf door de omgang met de werkneemster en zij door iedereen werd beschouwd als een zeer controlerend en denigrerend persoon. Zij gaven ook unaniem aan dat de werkneemster de sfeer verzuurt. Het verslag maakt eveneens duidelijk dat de aangekaarte problemen reeds geruime tijd bestonden en nog steeds actueel waren. (261)
- Naar het oordeel van de rechtbank zijn er geen redenen om te twifelen aan de objectiviteit en de juistheid van het verslag van de PAPA. De PAPA is een externe deskundige die in alle onafhankelijkheid een onderzoek heeft gevoerd. Dit onderzoek is grondig gebeurd (zie de uiteenzetting van de methodologie op pagina 4 ex.).

De werkneemster haalt aan dat ze nooit gehoord zou zijn geweest door de PAPA in het kader van de risicoanalyse bij de formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter (op verzoek van een andere werknemer). Dit is op zichzelf correct, maar de werkneemster heeft wel een persoonlijk onderhoud gehad met de PAPA voorafgaand aan haar eigen verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk individueel karakter. Ze heeft aldus wel degelijk haar standpunt kunnen toelichten aangaande haar omgang met andere werknemers en met het nieuwe management. De interferentie tussen beide verzoeken tot formele psychosociale interventie blijkt uit het verslag van de PAPA. (261)

- Même si la cour concède que l'avis de la conseillère en prévention n'a pas abordé la matérialité même des faits constitutifs de harcèlement moral, il n'en demeure pas moins que la conseillère en prévention a considéré, dans le cadre de l'examen de cette plainte, que la personne mise en cause avait adopté un « management plus autoritaire » (que celui adopté par son prédécesseur), situation qui n'a pas contribué à permettre au

travailleur de supporter positivement son changement de statut lors de la restructuration opérée en 2014, laquelle avait coïncidé avec l'arrivée de la personne mise en cause à la tête du département. La conseillère en prévention risques psychosociaux n'a, en tout état de cause, pas contesté que le style de management adopté posait, en l'espèce, problème puisqu'elle a formulé une proposition visant à l'inviter à pratiquer un management participatif en l'encourageant « à plus de management de proximité » par le développement de neuf compétences précises dont une portait sur « l'intégrité et le respect des travailleurs ». (299)

- Concernant la production du rapport dans le cadre de l'analyse des risques psychosociaux d'une situation de travail spécifique, le tribunal souligne que les articles I.3-4 et I.3-5 du Code de bien-être n'interdisent pas la communication de ce rapport dans le cadre de la procédure judiciaire. Le tribunal sollicite, conformément à l'article 877 du code judiciaire, la communication d'une copie de ce rapport, dans son intégralité. (317)
- Le travail réalisé par la conseillère en prévention aspects psychosociaux permet à la cour de disposer d'éléments pour statuer sur le fondement de la plainte. Il s'agit du regard extérieur posé par une spécialiste en aspects psychosociaux sur une relation hyperconflituelle entre deux travailleurs et qui, grâce à sa formation spécifique et à l'analyse objective, indépendante et impartiale à laquelle elle s'est livrée, contribue à aider le juge dans la recherche de la vérité sur la matérialisation des faits dénoncés, leur qualification exacte ainsi que sur leur imputabilité ou non à la personne désignée comme auteur des faits. (331)
- La cour se base sur l'avis du conseiller en prévention pour confirmer l'existence de violence. Elle relève que le rapport de la conseillère en prévention repose sur une analyse très circonstanciée de la situation après que celle-ci ait pu rencontrer et entendre les parties, une employée de l'officine et deux managers de zone. La conseillère en prévention n'a retenu, comme actes de violence, que les faits ayant été confirmés par témoin et a exclu ceux ne relevant que des seules déclarations du demandeur. (357.2)
- Le tribunal retient que :
  - l'avis du conseiller en prévention doit décrire la situation du point de vue du demandeur et des parties concernées (I.3-24, 1° du code bien-être au travail) tandis que les déclarations, en elles-mêmes, sont conservées dans le dossier individuel ;
  - le conseiller en prévention aurait remis à l'employeur un avis reproduisant les déclarations des personnes mises en cause;
  - l'article I.3-42 oblige l'employeur à communiquer une copie de l'avis du conseiller en prévention au demandeur qui envisage d'introduire une action en justice.

On peut se demander sur quelle base un employeur pourrait refuser de communiquer au travailleur, souhaitant introduire une procédure devant le tribunal du travail, une large partie de l'avis du conseiller en prévention, et ainsi violer l'article I.3-42 du Code

bien-être, en invoquant le secret professionnel dont un tiers, qui aurait manqué à son devoir, est garant (le conseiller en prévention).

Quoi qu'il en soit, dans son arrêt n°2/2019 du 23 janvier 2019, la Cour Constitutionnelle relève que : « *Les travaux préparatoires de la loi du 10 janvier 2007 « modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs (...) mentionnent : Le secret professionnel permet d'assurer la confiance qui s'impose dans l'exercice de ces fonctions. Les personnes entendues se sentiront tout-à-fait libres de s'exprimer que si elles sont assurées que ce qui sera dit ne sera pas révélé à l'employeur ou à d'autres personnes. (...) Il n'est pas indiqué de transmettre aux personnes concernées le dossier complet, y compris la plainte motivée et les déclarations des personnes entendues. Ces données sont en effet teintées émotionnellement et tellement liées à la personne que les rendre publiques peut nuire aux relations dans l'entreprise (...)* ».

La Cour constitutionnelle a souligné, dans le même arrêt, que : « *D'après la Cour de cassation, lorsqu'il existe des présomptions graves, précises et concordantes, le juge ne peut rejeter une demande de production de pièces fondée sur l'article 877 du Code judiciaire pour la seule raison que le détenteur des pièces en question est tenu au secret professionnel et a déjà refusé de transmettre ces pièces à une partie à la cause (...)* ».

Elle a décidé que les articles 32quinquiesdecies et 32septiesdecies de la loi du 4 août 1996 : « *ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, dans l'interprétation selon laquelle elles n'empêchent pas de faire en sorte que soit ordonnée, dans le cadre d'une procédure en justice et en application de l'article 877 du Code judiciaire, (...), la production de pièces qui sont détenues par le conseiller en prévention et qui relèvent en principe du secret professionnel* ».

En l'espèce, le demandeur ne travaille plus au sein de l'entreprise, ce qui implique que l'objectif du législateur visant à préserver les relations au sein de l'entreprise est sans incidence. Le demandeur ne demande pas la production de témoignages de personnes tierces auditionnées mais des déclarations des deux personnes qu'il a directement mises en cause dans sa demande d'intervention psychosociale et dont l'employeur a déjà connaissance. L'atteinte hypothétique à la relation de confiance entre d'une part, le conseiller en prévention et d'autre part, les personnes mises en cause ou l'ensemble des travailleurs n'est pas de nature à conduire au rejet de la demande de production de pièces. Par contre le demandeur qui plaide avoir été victime de harcèlement de la part de deux supérieurs hiérarchiques, qui déclare ne pas comprendre ce qui lui est reproché et qui met en avant le travail bâclé du conseiller en prévention, a un intérêt à prendre connaissance des déclarations des deux personnes qu'il avait mises en cause dans sa demande d'intervention psychosociale formelle. Il doit pouvoir formuler ses observations sur les faits rapportés par les personnes mises en cause, qui ont mené le conseiller en prévention à conclure à l'existence d'un conflit majeur plutôt qu'à des comportements inadéquats à son encontre. Le tribunal décide donc de condamner l'employeur à produire une copie complète et lisible du rapport du conseiller en prévention externe. (383)

#### 1.5.4. Témoignages

- Ne peuvent pas être retenus au titre d'éléments objectifs et précis de nature à établir la réalité du prétendu problème d'objectifs d'encodage et de cadence, les attestations d'anciens travailleurs qui ont été licenciés et qui conservent manifestement une rancœur car elles sont trop générales et insuffisamment précises quant aux problèmes d'organisation du travail qu'elles prétendent dénoncer pour pouvoir être mises en rapport avec le problème spécifique de cadence de travail dont le demandeur se prévaut et elles ne sont étayées par aucun élément objectif, précis et concordant (45)
- Le tribunal relève que ces quatre témoignages ne respectent pas le prescrit des articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire. Les formalités prévues par ces nouvelles dispositions ne sont pas prescrites à peine de nullité. Il n'y a dès lors pas lieu d'écarter une attestation écrite au motif qu'elle ne répond pas aux conditions de forme ou ne contient pas toutes les mentions prévues par l'article 961/2 du Code judiciaire. En revanche, le non-respect de ces conditions de forme ou l'absence de ces mentions est susceptible, le cas échéant, d'affecter la valeur probante des attestations, c'est-à-dire, leur aptitude à emporter la conviction du juge. Il appartient au juge d'apprécier souverainement la valeur probante des attestations qui lui sont soumises, qu'elles soient ou non conformes aux exigences de forme de l'article 961/2 du Code judiciaire (C.T. Bruxelles, 12 mars 2013, RG nr.2011/AB/735, disponible sur Juridat ; D. Mougenot, « La réception des preuves », in Droit Judiciaire, Tome 2, Manuel de procédure civile, Larcier, 2015, p. 510 et svts). (101)
- Contrairement aux rapports à charge établis à l'encontre de l'employé, ces quatre travailleurs ne font état d'aucun fait précis. Ils se sont contentés de signer un texte abstrait préétabli. Ils n'ont pas réellement et concrètement attesté de faits précis dont ils ont été personnellement témoin. (101)
- La circonstance que différentes travailleuses que la conseillère en prévention n'a pas été mise en mesure d'entendre acceptent d'écrire dans des attestations le bien qu'elles pensent de la personne mise en cause et contestent avoir constaté des faits de harcèlement, est indifférente. La cour estime comme davantage probant des faits rapportés par des travailleuses à une conseillère en prévention qui a pu apprécier de visu la conviction de ces travailleuses lorsqu'elles déposaient leurs témoignages que des attestations obtenues directement de la personne mise en cause auprès de personnes dont l'on ignore ce qui leur a été raconté au moment d'établir un écrit. (111)
- Dans le cadre d'un harcèlement, il est impératif de bien préparer son dossier, noter, peu à peu et de manière précise les faits de harcèlement avec date, lieu et les démontrer par toutes voies de droit comme par des témoignages de personnes qui ont assisté à ces faits ; ce n'est pas le cas en l'espèce -la preuve n'est pas rapportée par le dossier de la demanderesse qui ne contient aucune attestation de collègues ou personnes qui auraient été témoins des actes de la partie demanderesse, toutes les attestations de la partie défenderesse vont, par ailleurs, dans l'autre sens-, il n'y a pas eu non plus de plainte pour harcèlement avec listing des événements en question, des conduites,

gestes, intimidations, ou paroles offensantes qui auraient eu lieu dans la durée et se seraient répétés. (132)

- Voor een getuigenaanbod moeten de feiten nauwkeurig genoeg omschreven worden en gesitueerd worden in tijd en ruimte en moet het bovendien vatbaar zijn voor tegenbewijs. (138)
- Le conseiller en prévention externe a dans son avis relaté ce qu'un témoin lui avait attesté. Les propos relatés par le conseiller en prévention externe diffèrent sensiblement de ceux mentionnés par le travailleur dans sa plainte. Le tribunal ignore ce que le témoin a véritablement attesté. Le tribunal ne peut par ailleurs pas vérifier l'objectivité de ce témoignage. (186)
- Les déclarations dans lesquelles les témoins n'évoquent pas les faits dont le demandeur se plaint à titre personnel ou les déclarations de témoins (partiellement) subjectives ne permettent pas non plus de présumer à suffisance l'existence de harcèlement. (222 - 223 - 224 - 225)
- Le tribunal ne retient pas le témoignage d'un ancien travailleur dès lors qu'il manque de crédibilité et d'impartialité puisque les deux travailleurs ont tous les deux été licenciés par l'employeur et qu'ils ont introduit des actions judiciaires contre cet employeur. (235)
- Een schriftelijke getuigenverklaring opgesteld bij toepassing van art. 961/2 Ger. W. staat qua bewijswaarde op een vergelijkbaar niveau als een mondeling getuigenverhoor (S. Sobrie, "Stand van zaken en recente ontwikkelingen inzake ... getuigenverklaring" in Gerechtelijk Recht Themis 82, Die Keure, Brugge, 34, nr. 37). Dat neemt niet weg dat de feitenrechter nog steeds (op onaantastbare wijze) de bewijswaarde van een getuigenis moet beoordelen. Dit betekent dat de feitenrechter vrij de geloofwaardigheid van een getuigenis beoordeelt en vrij is er zijn oordeel op te steunen. (261)
- Het loutere feit dat de betrokken personen werknemer zijn van de verwerende partij in deze zaak, leidt er niet toe dat de rechtbank geen rekening mag houden met hun verklaringen, maar dit kan wel een element zijn dat de rechtbank tot voorzichtigheid aanmaant. (261)
- De werkneemster stelt dat de verschillende verklaringen van de werknemers afgedwongen zijn met de toekenning van allerlei gunsten en voordelen. Zij maakt deze stelling echter totaal niet aannemelijk. De rechtbank kan nergens uit afleiden dat de werkgever de pen zelf heeft vastgehouden of de werknemers onder druk heeft gezet om bepaalde voor haar voordelige getuigenissen aan het papier toe te vertrouwen. (261)
- De werkneemster betwist de betrouwbaarheid van de notulen van het verhoor van de getuige omdat deze in het Nederlands zijn opgesteld, de getuige het Nederlands niet machtig is en omdat hij aldus een document heeft getekend zonder te begrijpen wat hierin stond. Dit argument faalt volgens de rechtbank. De getuige heeft de notulen

getekend als "gelezen en goedgekeurd" (vrij vertaald). Men dient aan te nemen dat iemand de inhoud van een document voldoende begrijpt wanneer hij dit ondertekent voor gelezen en goedgekeurd. De werkneemster bewijst geenszins dat de kennis van het Nederlands van de getuige dermate slecht was dat hij de inhoud van de notulen niet kon begrijpen. (261)

- Le travailleur propose de faire entendre des témoins pour compléter les pièces de son dossier. Toutefois, d'une part, les faits eux-mêmes ne sont pas suffisamment précis et situés dans le temps pour pouvoir être attestés par des témoins. Et d'autre part, les témoins ne peuvent servir à pallier un défaut d'élément probant pour constituer un dossier. (271)
- Faire appel à la mémoire de témoins, pour des faits précis, 3,5 ans après ceux-ci ne saurait donner un résultat d'une valeur probante fiable. (271)
- La cour tient à rappeler que s'agissant de témoignages recueillis sous la foi du serment, ils ne revêtent aucune force probante qui s'impose au juge et que celui-ci peut toujours apprécier leur valeur quels que soient le nombre et les qualités des témoins entendus, pouvant se déclarer convaincu par la déposition d'un seul témoin même si elle est contredite par plusieurs autres ; cette appréciation échappe au contrôle de la Cour de cassation sauf le respect de la foi due aux déclarations des témoins dont le juge ne peut dénaturer ou détourner le sens (voyez : Verheyden-Jean Mart, « Droit de la preuve », Bruxelles, Larcier, 1991, p.402 ; Cass., 01/02/1990 ; Pas., I., p. 443 ; Cass., 11/05/1984, Pas., I., p. 452). (299)
- Si les attestations respectent les conditions de l'article 961/2 du Code judiciaire, elles ont une valeur probante élevée, dans la mesure où elles sont considérées comme étant comparables à des déclarations verbales dans le cadre d'une enquête testimoniale. Le juge conserve néanmoins tout pouvoir d'appréciation sur la fiabilité et la sincérité de telles déclarations. Par ailleurs, la jurisprudence estime, dans de nombreux cas, que les attestations d'anciens collègues sont recevables, même si ces derniers sont toujours au service de l'employeur, car ils sont, le plus souvent, les seuls témoins directs des faits à prouver dans le cadre d'un litige en matière de contrats de travail. (319)
- Dans la mesure où les attestations écrites conformes aux exigences de l'article 961/2 du Code judiciaire constituent des formes écrites de témoignages, les règles relatives à la preuve testimoniale leur sont applicables. Or, la preuve testimoniale n'a aucune force probante légale. Cela signifie que le juge en apprécie souverainement la valeur probante. Il devra néanmoins respecter la foi due aux actes, c'est-à-dire qu'il ne peut faire dire au témoin ce qu'il n'a pas dit. (327)
- Volgens het Hof van Cassatie (arrest 05 oktober 2021 P.21.0724.N) oordeelt de rechter onaantastbaar of een gedrag van een werknemer al dan niet een seksuele connotatie heeft die de waardigheid van een persoon aantast of een bedreigende, vijandige, beledigende vernederende of kwetsende omgeving creëert. Het Hof gaat enkel na of de rechter uit zijn vaststellingen geen gevolgen afleidt die daarmee geen verband houden of op grond daarvan niet kunnen worden aangenomen. De rechter is daarbij niet

gebonden door de mening van andere werknemers over de seksuele connotatie en het grensoverschrijdend karakter van dat gedrag.

- Le demandeur n'apporte pas de témoignage de collègues suffisant pour renverser les preuves déposées par la défenderesse ; l'attestation du supérieur hiérarchique pose question puisqu'elle n'a plus été cliente de la défenderesse à partir de 2017 ; sa déclaration n'est donc pas pertinente vu la durée d'emploi du demandeur et la date de son licenciement en mars 2019. (356)
- Les 2 attestations susmentionnées établissent uniquement que le travailleur s'est confié à ces personnes. Elles ne permettent pas de démontrer que les agissements dont le travailleur se dit victime sont avérés. (387)

#### *1.5.5. Attestations médicales*

- Le lien de causalité est un fait juridique et non un fait médical, de sorte que si l'expertise médicale peut servir à établir les périodes d'incapacité, elle ne peut fonder le rapport juridique entre ces incapacités et la faute de l'employeur. (6)
- L'attestation médicale décrivant les faits dénoncés par le travailleur à son médecin ne permettent pas d'apporter un commencement de preuve des faits de harcèlement. Les seuls troubles psychiques ne sont que les conséquences d'une ou plusieurs circonstances mal vécues (que celles-ci soient ou non anormales) mais ne peuvent en soi constituer un fait permettant de présumer du harcèlement. (10)
- La travailleuse démontre l'existence d'un dommage à sa santé détaillé de manière documentée par des divers rapports médicaux (voir spécialement le rapport de l'Institut de Psychiatrie et de Psychologie Médicale du CHU Brugmann qui, sur base de divers tests, objective un burn-out lié au travail). (103)
- Pour le tribunal, la demanderesse n'établit pas la réalité des griefs qu'elle impute à la défenderesse, elle n'a pas porté plainte pour harcèlement et le certificat du docteur ne fait pas état d'un harcèlement. (104)
- Le docteur n'était de surcroît ni habilitée ni compétente pour qualifier en droit l'attitude invoquée par sa patiente. (125)
- Tenslotte kan het medisch attest dat de werknemer bijbrengt evenmin als bewijs van ongewenste seksueel gedrag op het werk gelden, nu de onderschrijvende arts niet aanwezig was bij de feiten en alleen voortgegaan is op wat door de werknemer werd verteld. (138)
- Les écrits unilatéraux de la travailleuse ne peuvent à eux seuls démontrer l'existence de tels faits. Cette lacune de preuve ne peut aucunement être comblée par l'attestation de son médecin qui attribue des causes liées au travail à ses problèmes de santé. En effet, si la réalité de ceux-ci n'est pas remise en question, il est nettement plus hasardeux d'affirmer qu'ils sont nécessairement liés à la situation au travail que ledit médecin ne

peut constater qu'à partir des dires de la travailleuse. Le tribunal constate d'ailleurs que, en août 2015 par exemple, alors qu'elle est également en incapacité de travail pour état dépressif réactionnel, le médecin précise que la travailleuse ne se sent pas bien depuis le décès de sa mère un mois avant. (163)

- La travailleuse rencontrait manifestement des difficultés au travail qu'elle a décrites à son médecin et qui ont justifié que celui-ci la reconnaisse incapable de travailler. Elle dépose ainsi à son dossier une attestation de son médecin-traitant, qui décrit son état psychique et le met en lien avec le climat délétère qui règne sur son lieu de travail. S'il est vrai que le médecin n'était pas présent au travail et ne peut être témoin direct des faits dénoncés, il n'en reste pas moins qu'il est apte à juger de l'état psychique de sa patiente et son attestation démontre bien combien la travailleuse souffrait de ses conditions de travail. (167)
- S'il apparaît incontestable que postérieurement à son occupation le travailleur intérimaire a rencontré des problèmes de santé qui lui ont notamment valu une hospitalisation en unité psychiatrique, il est impossible de relier ces problèmes à des faits de harcèlement moral - dont il ne rapporte pas la preuve de faits qui permettent d'en présumer l'existence - qui seraient survenus pendant son occupation. (177)
- Le certificat médical peut se définir comme étant un écrit dans lequel un homme de l'art décrit, après examen et d'après sa conviction professionnelle, l'état de santé d'un individu et qui est destiné à produire des effets juridiques (v. en ce sens : Heiner BARTH, « La valeur probante du certificat médical en sécurité sociale », J.T.T., 2000, 186). Il n'exprime que l'opinion médicale du médecin qui l'établit et est susceptible de contestation (CT Bruxelles, 4e ch., 26.5.2004, R.G. n° 42.903, juridat). Le certificat médical est destiné à faire preuve et est relatif à des faits juridiques. C'est « une expertise unilatérale, l'avis d'une personne dotée d'un savoir particulier sur le fait qu'elle constate », il a la valeur d'une présomption (Mireille Delange, « Le certificat médical en droit du travail », orientations, février 2003, p.21). Le juge apprécie souverainement en fait la valeur probante des certificats médicaux, pour autant qu'il ne viole pas la foi due à ces actes (Cass., 3e ch., 2.2.2009, R.G. n° S.08.0127.N, juridat; Cass., 1.6.1992, R.G. n°7834, juridat, cité par Mireille Delange, op. cit.). (207)
- Des attestations médicales ne permettent pas de démontrer les faits (de harcèlement, le cas échéant) à l'origine de l'état du patient. (222 - 223 - 224 - 225 - 330)
- Le médecin n'est pas le témoin des faits qui se seraient déroulés un an plus tôt. Il n'était pas présent au moment présumé des faits allégués. Avec l'expérience, un médecin pourrait éventuellement déduire de la nature des pathologies présentées par son patient un lien avec une situation de harcèlement moral au travail. Toutefois, le plus souvent, comme en l'espèce, le médecin ne fait que reprendre les déclarations de son patient, n'ayant aucune raison de les mettre en doute, dans le cadre de sa relation thérapeutique protectrice. Ces attestations peuvent en définitive tout au plus prouver la réalité d'un dommage. (239)



- Le rapport rédigé par le médecin-traitant est conforme à ce que lui a déclaré sa patiente. Mais il ne constitue pas un constat effectué par ce médecin. Celui-ci reprend simplement les déclarations de l'intéressée. Les consultations de psychiatres et les prises de médicaments indiquent une situation psychologique difficile, mais ne permettent pas de déterminer l'origine de celle-ci. (293)
- Le tribunal s'est basé sur des attestations médicales pour considérer le lien de causalité. Bien que ces éléments soient des écrits unilatéraux produits par le demandeur, il s'agit de documents qui ont été établis in tempore non suspecto et dont rien ne permet de remettre en cause l'objectivité. (307)
- Concernant les certificats médicaux qui attribue des causes liées au travail aux problèmes de santé de la travailleuse, ils ne peuvent être considérés comme apportant les preuves recherchées. En effet, si la réalité de ces problèmes de santé n'est pas remise en question, il est nettement plus hasardeux d'affirmer qu'ils sont nécessairement liés à des problèmes rencontrés au travail que ledit médecin n'a pu constater qu'à partir des dires de la travailleuse.

Concernant ces problèmes de santé, le tribunal est encore d'avis que si la réalité de ces problèmes de santé et la souffrance auxquels la travailleuse estime avoir été confrontée ne sont pas contestés, ni même contestables, il n'en demeure pas moins que ceux-ci ne démontrent pas par eux-mêmes l'existence de harcèlement, car ils peuvent trouver leur origine dans une multitude d'autres causes éventuellement détachées du lieu de travail. (327)

- Enfin, en ce qui concerne le certificat du docteur, il ne fait que restituer brièvement les affirmations du demandeur à son médecin. Par ailleurs, le certificat d'interruption n'indique qu'une absence pour maladie. Concernant le certificat du docteur, la dépression du demandeur est citée comme liée à une perte d'emploi compliquée : la même remarque vaut pour ce certificat, le médecin reprenant ce qui lui a été dit. (356)
- Concernant ces problèmes de santé, le tribunal est encore d'avis que si la réalité de ces problèmes de santé et la souffrance auxquels la travailleuse estime avoir été confrontée ne sont pas contestés, ni même contestables, il n'en demeure pas moins que ceux-ci ne démontrent pas par eux-mêmes l'existence de harcèlement, car ils peuvent trouver leur origine dans une multitude d'autres causes éventuellement détachées du lieu de travail. (327)

### 1.5.6. Enregistrement

#### (1) Rejet

- Un tribunal atteste qu'aucune force probante ne peut être reconnue à l'enregistrement pris à l'insu de l'interlocuteur sans que le demandeur établisse des circonstances de nature à justifier le recours à un procédé aussi déloyal. Le fait de se dire victime de harcèlement ne peut à lui seul légitimer une telle pratique. (33)
- Concernant cet enregistrement, le tribunal partage l'avis de la cour du travail selon lequel l'utilisation du contenu d'un enregistrement effectué à l'insu de l'interlocuteur est un mode de preuve qui doit être rejeté et ce, aux motifs que le recours à pareil procédé constitue une indélicatesse qui peut laisser supposer que la personne qui l'utilise est capable de fausser les règles de la bonne foi qui doit présider à l'exécution d'une convention et que les modalités de l'enregistrement n'apportent, en outre, aucune certitude que les propos reproduits sont le reflet de la réalité et que l'enregistrement a été intégral. Le tribunal n'attache dès lors aucune valeur probante à l'enregistrement produit et l'écarte comme moyen de preuve irrégulière. (131)
- La travailleuse produit la retranscription d'un entretien qu'elle prétend avoir enregistré, s'agissant d'un document non daté ni signé, établi unilatéralement par elle. L'autre travailleuse souligne qu'elle n'a pas marqué son accord sur le fait d'être enregistrée. L'enregistrement audio n'a pas été communiqué au conseil de la défenderesse dans le cadre de la procédure. Le document produit n'a dès lors aucune force probante. Pour autant qu'il s'agisse bien de la retranscription d'un enregistrement audio, cette preuve indirecte a en effet été obtenue à partir d'un procédé déloyal sans aucune justification crédible. (222)
- La travailleuse ne prouve pas que les enregistrements ont été réalisés avec l'accord des personnes présentes. Ils l'ont donc été à leur insu. Le fait qu'il n'existe pas de retranscription fidèle du contenu du / des entretien(s) avec la direction ne justifie pas l'obtention d'une preuve par un moyen déloyal. La travailleuse ne prouve pas qu'elle était justifiée à agir de la sorte, par exemple, parce que la direction aurait illégalement refusé la retranscription de ces entretiens avec elle. Une telle retranscription littérale n'est du reste pas d'usage. Tout au plus la travailleuse aurait-elle pu demander à la direction de lui transmettre, pour observations et /ou approbation, les procès-verbaux de ces entretiens, notamment si elle estimait que ceux-ci étaient réalisés en vue de la licencier, ce qu'elle ne démontre pas. Il s'agit donc bien d'une preuve obtenue de manière déloyale sans aucune justification crédible (224 - 225)
- De tewerkstelling gebeurde in een zeer gespannen sfeer en de overblijvende arbeiders dienden op de uitbatingsplaats allerhande taken op te knappen om te ontmantelen. Deze periode werd ook gekenmerkt door wederzijdse verwijten en de werknemer en zijn collega namen ook te pas en te onpas allerhande discussies en scènes op over het gedrag van hun baas/zaakvoerder. Hiervan worden de opnames neergelegd. Deze rechtbank wenst echter dergelijk eenzijdig bewijsmateriaal niet toe te laten in huidige zaak tussen werkgever en werknemer. Het is onbegonnen werk om elke scene in een

correcte ruimere context te plaatsen en bovendien komt dergelijk veelvuldig ostentatief opnemen voor als koren op de molen en als provocatief vanwege de werknemer waardoor een serene debat niet mogelijk is. (357.1)

## (2) Acceptation

- Une telle contradiction entre le récit de l'employé et les données objectives des enregistrements de caméras ne peut conduire qu'à une seule conclusion : le travailleur a menti et persiste devant le tribunal. Ce disant, le tribunal ne remet pas en question les mentions du certificat médical produit par le travailleur, mais constate uniquement que la contusion à la face qui y est renseignée n'a aucun rapport de près ou de loin avec la réunion litigieuse. Tout au plus y-a-t-il eu une altercation ce jour-là entre le travailleur et l'employeur, mais celle-ci ne laisse présumer en aucune manière un fait de violence ou de harcèlement moral au travail. (88)
- Werknemer heeft het gesprek opgenomen op zijn smartphone en het gesprek werd volledig uitgeschreven. De opname van het gesprek is niet onrechtmatig gebeurd en het bewijs is volledig toelaatbaar. (120)
- La cour est en mesure de départager les versions contraires des faits présentées par les parties, au moyen de l'enregistrement vidéo produit par l'employeur visionné au cours de l'audience publique avec l'accord des deux parties. Il ressort de ces images qu'à aucun moment, l'employeur n'a touché le travailleur. Il ne l'a pas bousculé, pas plus qu'il ne lui a donné un coup de tête. L'employeur ne s'est pas non plus interposé entre le travailleur et l'ascenseur. Le travailleur soutient que ces images ne sont pas pertinentes, parce qu'elles ont été filmées dans le couloir, alors que c'est dans le bureau que le coup a été donné. Dans sa plainte déposée auprès de la police, le travailleur, a pourtant indiqué que l'employeur l'a bousculé en quittant le local, ensuite s'est retourné après être passé devant lui et lui a donné un coup de tête. Le travailleur a donc lui-même localisé les faits soit à la sortie du bureau, soit dans le couloir. Aucune bousculade et aucun coup n'ont lieu et l'employeur sort tranquillement de la pièce. La cour du travail en conclut, de même que le président du tribunal, que la plainte du travailleur est mensongère. (129)
- Sur la question de la recevabilité de la preuve d'un enregistrement d'un employeur à son insu (au cours d'une réunion) le tribunal relève: trois exceptions existent qui permettent au juge le rejet de la preuve : la violation d'une règle prescrite à peine de nullité ; le vice entachant la fiabilité de la preuve ; la compromission du droit à un procès équitable. Aucune de ces 3 exceptions n'étant données en l'espèce, le tribunal décide de ne pas écarter l'enregistrement. (185)
- Selon le tribunal l'enregistrement produit par la travailleuse ne doit pas être écarté mais il ne justifie pas plus avant sa position. (315)
- L'employeur relève que la travailleuse et le conseiller en prévention font référence à un enregistrement audio de l'entretien d'évaluation de janvier 2019 qui a été effectué à l'insu de la personne mise en cause, estimant que cet enregistrement contrevient au

droit au respect de la vie privée. Il invoque également le fait que malgré ses demandes répétées, il n'a pas eu accès à cet enregistrement, de sorte qu'il n'est pas en mesure d'en vérifier le contenu. Il sollicite en conséquence qu'il ne soit pas tenu compte des propos qui font référence à cet enregistrement.

L'enregistrement n'est pas produit dans le cadre des présents débats. Le rapport du conseiller en prévention fait toutefois référence à cet enregistrement. Le tribunal doit en conséquence examiner la légalité de la démarche du conseiller en prévention qui a fondé des éléments de son rapport sur cet enregistrement.

Comme relevé par l'employeur, la Cour de cassation a décidé dans un arrêt du 09 septembre 2008 (Cass., 09/09/2008, RG P.08.0276.N, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)) que :

- Le seul fait d'enregistrer une telle conversation à laquelle on participe soi-même, n'est pas illicite même si cet enregistrement est fait à l'insu des autres participants ;
- Chaque usage de l'enregistrement, excepté le cas de l'usage personnel et l'usage autre que celui visé à l'article 314bis, § 2, alinéa 2 du Code pénal, peut constituer une violation de l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Il appartient au juge d'en décider sur la base des éléments de fait de la cause.

Le juge qui apprécie si l'usage est autorisé, est tenu d'inclure dans son jugement le critère de l'attente raisonnable du respect de la vie privée. Ce critère porte notamment sur le contenu et les circonstances dans lesquelles la conversation a eu lieu.

Le seul fait que la travailleuse ait enregistré son entretien d'évaluation avec la personne mise en cause n'est donc pas illicite. C'est son usage qui doit être examiné au regard du droit au respect de la vie privée et des limites fixées par la Cour de cassation.

Cette jurisprudence doit être complétée avec les développements récents suite à l'arrêt de la Cour de cassation du 14 juin 2021 qui a considéré que :

« 1. En matière civile, l'utilisation d'une preuve obtenue illégalement ne peut être écartée, sauf disposition contraire expresse de la loi, que si l'obtention de cette preuve porte atteinte à la fiabilité de celle-ci ou compromet le droit à un procès équitable.  
2. A cet égard, il y a lieu de tenir compte de toutes les circonstances de l'espèce, notamment de la manière dont la preuve a été obtenue, des circonstances dans lesquelles l'illégalité a été commise, de la gravité de celle-ci et de la mesure dans laquelle elle a porté atteinte au droit de la partie adverse, du besoin de preuve de la partie qui a commis l'illégalité et de l'attitude de la partie adverse » (Cass (3<sup>e</sup> ch.), 14/06/2021, C.20.0418.N, J.T., 2021/28, p. 551).

Dans le cadre de l'examen de la balance des intérêts en présence et de la proportionnalité entre l'attente raisonnable du respect de la vie privée et l'usage qui est fait de l'enregistrement de la conversation, le tribunal estime que l'atteinte à la vie privée par l'usage de cet enregistrement est limitée et proportionnée au but poursuivi. En effet, cet entretien avait un objet strictement professionnel qui portait sur l'évaluation des prestations de travail de la travailleuse. Par ailleurs, confrontée à un

supérieur hiérarchique qui ne lui montrait aucune reconnaissance dans son travail, la travailleuse a pu légitimement penser que son évaluation par son responsable risquait de ne pas être objective et impartiale. Elle a pu dans ces circonstances éprouver la nécessité d'enregistrer la conversation et d'en faire usage auprès du conseiller en prévention dans un but probatoire, pour pouvoir dénoncer l'arbitraire dont elle s'estimait victime. L'usage qu'en a fait la travailleuse apparaît légitime et nécessaire à la défense de ses droits par rapport à une situation de harcèlement qu'elle subissait. Le tribunal estime par conséquent que le conseiller en prévention était autorisé à se fonder sur l'enregistrement de cet entretien. (362.1)

## 1.6. Procédure téméraire et vexatoire

- Partijen hebben elkaar met allerhande wederzijdse klachten om de oren geslagen, zodat het enkele feit van een klacht niet als tergend en roekeloos kan worden beschouwd, want dan moet dit in alle richtingen gelden. Het arbeidshof mag wel verhoppen dat alle partijen nu ze niet meer in direct verband met elkaar staan, een humane houding ten aanzien van elkaar zullen aannemen zoals die past bij hun status en dat ze zich in de toekomst wederzijds als eerbiedwaardige professoren zullen gedragen. In het verslag van de externe dienst wordt de problematiek van partijen beschreven als een conflictsituatie met meerdere oorzaken, zoals sterke visie- en meningsverschillen, moeilijke samenwerking, risicovolle communicatiestijl... Het verslag laat niet toe te besluiten tot een tergend en roekeloos geding wat betreft huidige procedure. (165)
- C'est de manière manifestement anormale que la travailleuse a multiplié les procédures pour tenter de faire reconnaître par les tribunaux, selon divers moyens (droit à, abus de droit de refuser, harcèlement moral au travail, discrimination), un droit qu'elle n'avait pas, à savoir d'obtenir un congé ou un détachement et de faire plier l'employeur qui entendait qu'elle respecte ses engagements contractuels. C'est également de manière manifestement anormale qu'elle a, malgré ses explications, tenté de remettre en cause l'autorité de chose jugée qui s'attachait à l'arrêt rendu en 2012 tentant de relancer une discussion, pour certains faits, qui était close. (171)
- Les évènements cités par le travailleur témoignent d'un véritable acharnement qui dépasse de loin les limites normales de ce litige. Il est manifeste que la personne mise en cause ait été à l'origine de ces faits, dont notamment la publication d'articles de presse purement vexatoires à l'encontre de l'intéressé. Le tribunal évalue ex aequo et bono le dommage subi à la somme de 1.500 euros. (190)
- Ce n'est pas parce que la juridiction pourrait considérer que les faits de harcèlement moral ne sont pas établis à suffisance, au terme d'un examen objectif de la situation de fait présentée devant elle, que le travailleur ne peut avoir ressenti, dans sa subjectivité, être victime de faits de harcèlement moral. Le fait d'introduire une action en cessation pour des faits de harcèlement moral qui seraient considérés ultérieurement, dans le cadre de l'examen judiciaire, comme non établis, n'est donc pas suffisant pour conclure à une action téméraire et vexatoire. Outre le non fondement de l'action principale, il faut démontrer que le demandeur était animé d'une intention de nuire ou qu'il a manifestement excédé les limites de l'exercice de son droit. (382)

## 1.7. Pouvoir du tribunal

- Hoewel er inderdaad een risico bestaat op tegenstrijdige beslissingen, aangezien beide rechtscolleges inhoudelijk zullen nagaan of de mandaatbeëindiging een reactie is op de door de verzoeker ingediende klacht, zoals bedoeld in artikel 32tredecies, §1 Welzijnswet, geeft dit geen aanleiding om de behandeling van de vordering te schorsen in afwachting van het arrest van de Raad van State. Er bestaat immers geen adagium of algemeen rechtsbeginsel "l'administratif tient le civil en état", vergelijkbaar met "le criminel tient le civil en état", noch enige wettelijke bepaling, vergelijkbaar met artikel 4, 1e alinea V.T.Sv., dat de rechtbank daartoe verplicht. (115)

## 1.8. Prescription

- Il ressort clairement du formulaire C4 et des comptes individuels que le contrat de travail a effectivement pris fin le 15.1.2015, le préavis ayant été suspendu et donc prolongé jusqu'à cette date par une période de vacances. Le délai de prescription fixé par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 est un délai de prescription libératoire qui doit être calculé conformément à l'article 2261 du Code civil : le jour au cours duquel la prescription prend cours ne compte pas, la prescription se compte par jours, le dernier jour du terme y compris. L'action du travailleur qui visait en l'espèce l'obtention de l'indemnité de protection n'est dès lors pas prescrite. (102)
- De artikelen 119, 121, 122 en 128 van het Sociaal Strafwetboek sanctioneren een werkgever die zich schuldig maakt aan pesterijen op het werk, niet de nodige preventiemaatregelen treft, geen gevolg geeft aan meldingen van werknemers inzake pesten op het werk en, meer in het algemeen, inbreuken pleegt op de Welzijnswet en de uitvoeringsbesluiten ervan.  
Bovenstaande vorderingen spruiten dus voort uit een sociaalrechtelijk misdrijf. Artikel 26 van de Voorafgaande Titel van het Wetboek van Strafvordering (V.T.Sv.) bepaalt: "De burgerlijke vordering volgend uit een misdrijf verjaart volgens de regels van het Burgerlijk Wetboek of van de bijzondere wetten die van toepassing zijn op, de rechtsvordering tot vergoeding van schade. Zij kan echter niet verjaren vóór de straffordering."

Dit artikel geeft aan de partij die een rechtsvordering instelt die tevens gebaseerd is op een misdrijf, de mogelijkheid om te genieten van een langere verjaringstermijn dan deze van artikel 15 van de arbeidsovereenkomstenwet (één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst), namelijk een verjaringstermijn van 5 jaar vanaf het strafbare feit. (170)

- La demande a pour objet une indemnisation fondée sur la loi du 4 août 1996 sur le bien-être laquelle prévoit en son article 80 des sanctions pénales en cas d'infraction aux dispositions de la susdite loi. La prescription quinquennale fondée sur une infraction pénale est en conséquence applicable. La requête ayant été introduite en septembre 2017, soit dans les cinq ans des derniers faits considérés comme un harcèlement intervenus pendant les six premiers mois de l'année 2016, la demande d'indemnisation pour cause de harcèlement doit être déclarée recevable. (210)

- Pour faire application du délai quinquennal de prescription, le juge ne peut se contenter de constater que le travailleur invoque à l'appui de sa demande l'existence d'une infraction susceptible de faire l'objet d'une condamnation pénale mais il doit relever les éléments constitutifs de l'infraction qui ont un effet sur l'appréciation de la prescription. Il doit constater à la fois l'existence de tous les éléments constitutifs de l'infraction et son imputabilité. En l'espèce le demandeur invoque l'article 32septies de la loi du 4 août 1996 (le fait pour l'employeur de ne pas prendre les mesures appropriées lorsque des faits de harcèlement sont portés à sa connaissance) punie par l'article 122, 4° du code pénal social. (295)
- De werknemer geeft haar vorderingen minstens gedeeltelijk een delictuele grondslag, zodat de verjaringstermijn van artikel 26 V.T.W.Sv speelt. (301)
- Lorsqu'une action est fondée sur une infraction pénale, il y a lieu de se référer à l'article 26 du titre préliminaire du code de procédure pénale qui énonce que: L'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables à l'action en dommages et intérêts. Toutefois, celle-ci ne peut se prescrire avant l'action publique. Dans ce cas, le délai de prescription de l'article 2262bis, § 2 du Code civil est également d'application. En cas d'infraction instantanée, il est acquis que la prescription commence à courir au moment où l'acte punissable est posé. En cas d'infraction continue, la prescription ne commence à courir que le jour où cesse la période infractionnelle. Enfin, en cas d'infraction continuée, la prescription commence à courir à compter du dernier fait punissable. (336)
- En la présente cause, la demande subsidiaire de dommages et intérêts a été formée pour la première fois par conclusions déposées le 9 août 2021, soit plus d'un an après la rupture du contrat de travail.

Cette demande nouvelle est recevable au sens de l'article 807 du Code judiciaire car elle se fonde en partie du moins sur des faits invoqués dans la requête introductive d'instance.

Par contre, cette demande est prescrite car elle n'est pas virtuellement comprise dans la demande initiale formulée dans la requête introductive d'instance. En effet, cette demande initiale tendait à obtenir réparation du préjudice matériel et moral causé par le harcèlement moral. Dans ses conclusions, cette demande a été précisée comme fondée sur l'article 32decies, § 1/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-titre des travailleurs. L'objet de la demande nouvelle est bien distinct : il s'agit d'obtenir des dommages et intérêts en raison, non pas de faits de harcèlement, mais en raison de prétendues fautes de l'employeur dans la gestion du bien-titre au travail, à savoir des manquements aux articles 16 et 20, 2° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou encore à la C.C.T. n°72 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail, ... Les dommages et intérêts dont il est ici question ne peuvent être assimilés à l'indemnité réclamée sur la base de l'article 32decies : l'objet de ces demandes diffère donc. Cette demande nouvelle n'était dès lors pas virtuellement (implicitement) comprise dans la demande originaire formulée dans la requête et doit être déclarée prescrite. (369)

- En réponse à un employeur qui invoque la prescription d'une demande de dommages et intérêts portant sur des manquements relatifs à la prévention des risques psychosociaux et au bien-être au travail car la demande a été introduite par voie de conclusions un an après la rupture du contrat de travail, le juge affirme que « le Code pénal social érige en infraction le fait pour un employeur de ne pas prendre les mesures de prévention appropriées pour prévenir les situations et les actes qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter (article 122). La demande formulée par la travailleuse visant l'octroi de dommages et intérêts reposant également sur une infraction pénale, le juge est tenu de soulever d'office l'application du délai de prescription plus long de l'article 26 du Titre préliminaire du Code instruction criminelle. La demande de la travailleuse n'est donc sur ce point pas prescrite ». (400)

### 1.9. Astreinte

- Le juge fait droit à l'astreinte en application de l'article 1385bis du code judiciaire compte tenu de l'attitude adoptée par l'employeur durant près d'une année qui a conduit le travailleur à devoir introduire la procédure. Il condamne l'employeur au paiement d'une astreinte de 500,00 euros par jour de retard en cas de manquement à la mesure d'affichage de l'ordonnance, d'une astreinte de 500,00 euros par jour de retard en cas de manquement à la mise en œuvre des mesures de prévention collectives et d'une astreinte de 1.000,00 euros par jour de retard en cas de manquement à l'obligation de mettre un terme au harcèlement en permettant au travailleur la reprise de ses fonctions de Directeur. (47)

La cour du travail quant à elle limite les mesures de publication de l'arrêt, ainsi que les astreintes, à ce qui lui apparaît strictement nécessaire à la bonne exécution de sa décision, à savoir une astreinte de 500 euros par jour de retard en cas de manquement à l'obligation de permettre au travailleur la reprise de ses fonctions de Directeur dans le délai précisé est confirmé en appel. (82.1)

- De rechtbank beveelt de onmiddellijke staking van elke negatieve, lasterlijke, schadelijke uitlating dan wel verwijzingen, van pesterijen en het systematisch viseren in de zin van de Welzijnswet, onder verbeurte van een dwangsom per onrechtmatige contactname of mededeling ten bedrage van 3.000 euro per inbreuk. (120)



## 1.10. Application de la loi dans le temps

- Les faits antérieurs au 1<sup>er</sup> septembre 2014 doivent être examinés à la lumière de l'ancienne définition et les autres faits à la lumière de la nouvelle (13 - 152 - 161 - 177 - 192 - 387).
- A contrario un tribunal dispose, sur base du principe de l'article 2 du code civil selon lequel « la loi ne dispose que pour l'avenir : elle n'a point d'effet rétroactif » et interprété par la Cour de cassation selon laquelle une loi nouvelle ne s'applique pas uniquement aux situations nées après son entrée en vigueur, mais aussi aux conséquences futures des situations nées sous l'empire de la loi ancienne qui se produisent ou perdurent sous l'empire de la nouvelle loi, pour autant que cette application ne porte pas atteinte à des droits déjà irrévocablement fixés (Cass., 05 06.2014), qu'il y a lieu d'analyser sous l'angle de la nouvelle définition le processus harcelant dénoncé par le demandeur qui a débuté avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi et perdure postérieurement à cette date (les faits invoqués se situent tant avant qu'après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi). (31)
- Anders dan bij geweld moet het bij pesterijen gaan om meerdere onregelmatige gedragingen die samen onrechtmatig gedrag vormen, zonder dat elke gedraging afzonderlijk noodzakelijkerwijze onrechtmatig is.

Deze definitie werd gewijzigd door art. 13 van de Wet van 28 februari 2014, in werking getreden op 1 september 2014, tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, met als gevolg dat de feiten voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze wet moeten worden onderzocht in het licht van de oude definitie en de andere feiten in het licht van de nieuwe definitie (Arbsrb. Brussel, 10 januari 2008, JT, 2008, aff. 6300, 142; Arbh Brussel, 19 augustus 2008, JT 2008, afl. 6324, 586).

Voor feiten voorafgaand aan 1 september 2014 dient bijgevolg rekening gehouden te worden met de oude definitie van het begrip pesterijen op het werk waarbij dat ieder feit afzonderlijk onrechtmatig moet zijn. (112)

- De rechtbank dient de zaak te beoordelen in het licht van de wettelijke bepalingen zoals die van toepassing waren op het moment van de feiten (periode van februari 2012 tot april 2013). De huidige wetgeving (in werking getreden op 1 september 2014) is aldus niet relevant. (127)
- Les articles 32*bis* et suivant de la loi du 4 août 1996, relatifs au harcèlement, ont été insérés par la loi du 11 juin 2002. Ces dispositions sont applicables à partir du 1er juillet 2002. La loi nouvelle s'applique toutefois non seulement aux situations qui naissent à partir de son entrée en vigueur, mais aussi aux effets futurs des situation nées sous le régime de la loi antérieure, qui se produisent ou se prolongent sous l'empire de la loi nouvelle, pour autant que cette application ne porte pas atteinte à des droits déjà irrévocablement fixés. La loi du 11 juin 2002 ne s'applique donc pas aux éventuels

harcèlements qui ont pris fin le 30 juin 2002, mais elle s'applique aux harcèlements qui seraient en cours le 1er juillet 2002. (143)

- Alors que la définition du harcèlement moral au travail recouvrait jusqu'au 31 août 2014 « plusieurs conduites abusives similaires ou différentes », depuis l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2014 de la loi du 28 février 2014 modifiant la loi du 4 août 1996, il n'est plus question que d'un « ensemble abusif de plusieurs conduites », ce qui signifie que l'exigence de répétition de conduites est toujours présente, mais que le caractère abusif peut à présent découler de leur ensemble plutôt que d'être requis dans le chef de chacune des conduites. Quelle qu'en soit la version, la définition du harcèlement moral requiert plusieurs conduites ce qui exclut l'hypothèse du comportement unique. (161 - 163)
- En son article 32ter modifié par la loi du 28 février 2014, la loi du 4 août 1996 étend la possibilité que l'auteur de « plusieurs conduites » puisse être considéré comme responsable de faits de harcèlement. Les faits antérieurs à l'entrée en vigueur de l'article 32ter de la loi du 28 février 2014 doivent donc être examinés à la lumière de la définition légale du harcèlement moral en vigueur jusqu'au 31 août 2014. Pour retenir un harcèlement moral, ils doivent représenter, chacun, une « conduite abusive » et dans ce cas, ils doivent être pris en considération pour déterminer, avec les faits postérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 28 février 2014, s'ils représentent un ensemble abusif de plusieurs conduites. (171)
- Krachtens artikel 1 van het Burgerlijk Wetboek beschikt de wet alleen voor het toekomstige en heeft zij geen terugwerkende kracht. Dit principe van niet-retroactiviteit van de nieuwe wet werd door het Arbitragehof als een algemeen rechtsbeginsel erkend (cf. Arbitragehof 19 februari 1997, AA 1997, 93). Dit principe van niet-retroactiviteit heeft tot gevolg dat feiten die voor de inwerkingtreding van de Wijzigingswet - dit is op 1 september 2014 - zijn voltrokken, beoordeeld dienen te worden volgens het oude wetgevend kader: er anders over oordelen zou neerkomen op het toekennen van een retroactieve werking aan de nieuwe regelgeving. De vraag of een bepaalde gedraging onrechtmatig is, dient immers te worden beoordeeld volgens de wetgeving die van kracht is op het ogenblik dat zij wordt gesteld (cf. E. Dirix, "Inleiding" in Handboek Dekkers deel 1, p. 20). Deze feiten kunnen dan ook slechts gesanctioneerd worden door middel van sancties voorzien in de oude wetgeving van voor de Wijzigingswet. (234)
- De werknemer bewijst naar oordeel van de rechtbank geen feiten na 01.09.2014. De bewering dat het leed (de schade) is blijven voortduren, volstaat hiertoe niet: de nieuwe wet is slechts van toepassing indien de onrechtmatige gedraging gesitueerd kan worden na de inwerkingtreding ervan én dit ongeacht wanneer de schade zich heeft voorgedaan (cf. E. Dirix, "Inleiding" in Handboek Dekkers deel 1, Intersentia, p.20). Noch het feit dat de werknemer zijn vordering tot maatregelen heeft ingesteld op 03.06.2016 noch het schrijven aan het arbeidsauditoraat van 24.03.2016, houden een bewijs in dat er zich op dat moment feiten hebben voorgedaan: het geeft enkel aan dat de werknemer meent dat er op dat moment zich nog feiten voordeden. Het behoort echter aan werknemer om deze feiten te bewijzen. (234)

- Een begroting van de schade in concreto is onmogelijk - te meer omdat de schade grotendeels uit morele schade bestaat - zodat de rechtbank de schade in globo ex aequo et bono dient te begroten. Het gaat daarbij niet op om de forfaitaire begroting van de wetgeving toepasselijk na 01.09.2014 als richtsnoer te nemen, aangezien dit de facto zou neerkomen op het toekennen van retroactieve werking aan de nieuwe regelgeving. De rechtbank mag dan ook geen rekening houden met deze wetgeving voor de begroting van de schade, maar dient rekening te houden met de specifieke omstandigheden van het geschil, zijnde de bewezen feitelijkeheden, de periode en de omstandigheden waarin deze feiten zich hebben voorgedaan en de stukken die betrekking hebben op de weerslag van deze bewezen feiten ten aanzien van de werknemer. Rekening houdende met alle omstandigheden en rekening houdende met het verloop van de tijd, begroot de rechtbank deze schade ex aequo et bono op 6.250 euro. (234)

## Chapitre 2. Action en indemnisation

### 2.1. Généralités

- Eisers vorderen een schadevergoeding voor de morele schade die zij lijden ingevolge de zelfmoord van hun echtgenote/moeder. Opdat een belanghebbende aanspraak zou kunnen maken op een schadevergoeding, ingevolge de niet-naleving door een werkgever van de verplichtingen inzake de regelgeving inzake welzijn op het werk overeenkomstig artikel 32decies, §1 van de Welzijnswet, dient het bestaan van een fout in hoofde van de werkgever, het bestaan van schade en het oorzakelijk verband tussen beide aangetoond te worden (zie in dezelfde zin: Arbh. Brussel 17 december 2013, JTT 2014, p.135 ex. en Arbrb. Brussel 12 februari 2007, Soc. Kron. 2008, p. 758). (127)
- Een vordering tot schadevergoeding (anders dan in de antidiscriminatiewetten van 10 mei 2007) kan enkel voor de arbeidsrechtbank worden ingesteld (A. Franchimont, “Psychosociale risico’s en grensoverschrijdend gedrag op het werk” in eds. F. Hendrickx en C. Engels, *Arbeidsrecht deel 2*, Brugge, die Keure, 2015, 351, nr. 88 en 89, 353, nr. 96 met de verwijzingen in voetnoot 209; F. Bouquelle en A. Fry, “Les actions en cessation en droit social” in eds. I. Ficher, e.a. *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, Limal, Anthémis, 2012, 94-98). De wetwijziging door de wet van 28 maart 2014 (BS 28 april 2014) doet daar niets aan af. Deze wijziging had betrekking op de invoering van een forfaitaire schaderegelingsmogelijkheid, maar deed geen afbreuk aan de regel dat dit enkel aan de arbeidsrechtbank kon worden voorgelegd. De voorzitter had daardoor geen rechtsmacht om de vordering tot schadevergoeding te onderzoeken. (166)
- Een begroting van de schade in concreto is onmogelijk - te meer omdat de schade grotendeels uit morele schade bestaat - zodat de rechtbank de schade in globo ex aequo et bono dient te begroten. Het gaat daarbij niet op om de forfaitaire begroting van de wetgeving toepasselijk na 01.09.2014 als richtsnoer te nemen, aangezien dit de facto zou neerkomen op het toekennen van retroactieve werking aan de nieuwe regelgeving. De rechtbank mag dan ook geen rekening houden met deze wetgeving voor de begroting van de schade, maar dient rekening te houden met de specifieke omstandigheden van het geschil, zijnde de bewezen feitelijkheden, de periode en de omstandigheden waarin deze feiten zich hebben voorgedaan en de stukken die betrekking hebben op de weerslag van deze bewezen feiten ten aanzien van de werknemer. Rekening houdende met alle omstandigheden en rekening houdende met het verloop van de tijd, begroot de rechtbank deze schade ex aequo et bono op 6.250 euro. (234)
- Tot herstel van de materiele en morele schade wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk is de dader van de feiten een schadevergoeding verschuldigd die, naar keuze van het slachtoffer, gelijk is aan:
  - 1° hetzij de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In dit geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen;
  - 2° hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor drie maanden.

In de volgende gevallen wordt het bedrag verhoogd tot het brutoloon voor zes maanden:

- a) wanneer de gedragingen verband houden met een discriminatiegrond bedoeld in de wetten ter bestrijding van discriminatie;
- b) wanneer de dader zich in een gezagsrelatie bevindt ten aanzien van het slachtoffer;
- c) omwille van de ernst van de feiten. (263)

- En réalité, la travailleuse reproche à son employeur de n'avoir pas effectué les démarches nécessaires, afin de restaurer un climat de travail serein au sein de l'équipe. Il s'agit donc de manquements en matière de gestion des risques psychosociaux. Or, a les supposer établis, de tels manquements ne pourraient pas être qualifiés de comportements générateurs de harcèlement moral. Le cas échéant, ils pourraient donner lieu à une indemnisation, sur base de l'article 1382 de l'ancien code civil, pour autant que le travailleur démontre concrètement la faute de son employeur, le dommage subi et le lien de causalité entre la faute et le dommage. (440)

## 2.2. Défendeurs

- La cour explique que la responsabilité de l'employeur peut être engagée pour des faits de harcèlement commis par ses travailleurs. En effet, lors des travaux parlementaires qui ont débouché sur la loi du 28 mars 2014 à l'origine de cet article 32decies §1/1, il fut expressément prévu que l'employeur pouvait être redevable de l'indemnité due en raison d'un harcèlement commis par l'un de ses travailleurs en tant que civilement responsable (ce qui n'est somme toute qu'une application du principe énoncé à l'article 1384, alinéa 3 de l'ancien Code civil pouvant être appliqué dans le cadre d'un dommage causé par un préposé à un autre préposé de l'employeur (Cass., 7 février 2020, C.19.0309.F, www.juportal.be):

*« L'auteur des faits peut être un travailleur, l'employeur ou un tiers. L'employeur peut toutefois être amené à payer cette indemnisation en tant que civilement responsable des fautes commises par ses travailleurs mais pourrait se retourner contre ceux-ci a posteriori pour réclamer ce paiement, sous réserve de l'application éventuelle des règles d'immunité de responsabilité du travailleur »* (Projet de loi complétant la loi du 4 aout 1996 et Projet de loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 aout 1996, Exposé des motifs, Doc 53,3101/001 et 3102/002, p. 71).

La responsabilité de l'employeur peut également être engagée sur base de l'article 1382 du Code civil s'il n'a pas pris les mesures adéquates alors qu'il est informé d'une situation de harcèlement moral ou d'une situation psychosociale autre que du harcèlement moral. (287 - 364 - 405)

- Un tribunal affirmait que la demande de dommages et intérêts dirigée contre l'employeur sur base de l'article 32decies ne peut pas être fondée car l'employeur n'est pas considéré par le travailleur comme l'auteur des faits de harcèlement dont il a été victime. (407)

## 2.3. Indemnisation forfaitaire

- La travailleuse n'ayant postulé à ce stade qu'un dédommagement d'un euro provisionnel, il appartiendra aux parties de réfléchir à la manière la plus adéquate de quantifier le dommage - le cas échéant par le recours à une expertise amiable contradictoire - et à défaut de revenir, s'il échet, vers le tribunal. (103)
- Le travailleur réclamait en plus de l'indemnité forfaitaire de 6 mois, d'autres montants (perte d'indemnité mensuelle forfaitaire, indemnité de roulage). Le travailleur ne peut solliciter en même temps l'indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération et la réparation intégrale des préjudices prétendument subis. (190)
- Le travailleur est en droit de réclamer la réparation du préjudice causé par le harcèlement moral conformément à l'article 32decies précité de la loi du 4 août 1996, réparation pour laquelle il a le choix entre l'indemnisation forfaitaire et la réparation du dommage effectivement subi. S'il opte pour la première possibilité, il n'est aucunement tenu d'apporter la preuve de l'existence et l'étendue d'un préjudice. (219)
- Uit de wijze waarop art. 32decies §1/1, 2de lid Welzijnswet geformuleerd is, volgt inderdaad dat het slachtoffer dat opteert voor de forfaitaire schadevergoeding niet meer de omvang van zijn/haar schade zal moeten bewijzen, maar nog wel het bestaan van schade en het causaal verband met de foutieve gedraging. Uit de stukken die de werkneemster bijbrengt, blijkt dat zij therapie moest volgen. Volgens de bijgebrachte attesten was dit (deels) noodzakelijk ingevolge haar werksituatie. Zij volgde ook assertiviteitstraining. De rechtbank is dan ook van oordeel dat het bestaan van schade bij de werkneemster aangetoond is en is van oordeel dat dit (mede) het gevolg is van het psychische geweld dat zij op het werk moest ondergaan. Dat haar psychische en mentale toestand mogelijks ook beïnvloed werd door privéproblemen (zowel actuele als problemen uit het verleden), doet hieraan geen afbreuk. Aangezien de aangeklaagde de hiërarchisch overste was van de werkneemster maakt zij zodoende terecht aanspraak op de forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden loon overeenkomstig artikel 32decies §1/1, 2de lid, 2°, b Welzijnswet. (226)
- S'il est acquis que la personne mise en cause occupait, sans aucun doute, une fonction supérieure à celle du travailleur au sein de la hiérarchie, il n'en demeure, toutefois, pas moins qu'elle n'était pas dotée d'un pouvoir coercitif l'autorisant à prendre des décisions relatives à la situation professionnelle du travailleur. Ainsi, dès lors que le travailleur ne se trouve pas placé dans une relation d'autorité vis-à-vis du travailleur ce dernier ne peut prétendre qu'au bénéfice de l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 32 decies, §1, de la loi du 4 août 1996, limitée à trois mois de rémunération brute. (299)
- La cour accorde des intérêts compensatoires au taux légal au travailleur, partir de la date de la mutation de l'auteur des faits coïncidant avec la fin de la période de harcèlement moral subi, de telle sorte que cette date peut être considérée comme étant celle de la « consolidation » de la situation. Les intérêts compensatoires compensent le délai qui s'écoule entre le moment où un dommage est causé engendrant une créance de valeur jusqu'au moment où le juge fixe le montant de la

réparation et transforme par la créance de valeur en une créance de somme. Ils réparent le préjudice subi par suite du paiement différé de l'indemnité à laquelle le préjudicié avait droit à la date à laquelle le dommage lui a été causé (Cass., 22/10/2003, Pas., I, p. 1669; Cass., 26/10/2005, Pas., I, p. 2044) (voyez P. Van Ommeslaghe, Traite de droit civil belge, vol. 2, tome II, Les obligations, Bruylant, p. 1693). (299)

- De rechtbank is van oordeel dat de werknemster zich ten aanzien van de kapitein-commandant niet in een gezag relatie bevond gezien zij werkzaam waren op verschillende afdelingen en onder verschillende leidinggevenden binnen de juridische dienst. Het feit dat de verweerder een hogere graad had dan de werknemster, volstaat op zichzelf niet om te kunnen spreken van een gezag relatie. (427)

## Chapitre 3. Procédure comme en référé

### 3.1. Champ d'application

- Le législateur a limité le champ de compétence du président siégeant comme en référé d'une part au constat de faits de harcèlement et à leur cessation (32decies, §2) et d'autre part à la prise de mesures ayant pour but de faire respecter les dispositions de la présente section et de ses arrêtés d'exécution telles par exemple l'application des mesures de prévention et des mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail (32decies, §3).

Contrairement à l'article 20, §2 de la loi du 10 mai 2007 contre certaines formes de discrimination qui a rendu le président siégeant comme en référé compétent pour accorder une indemnisation forfaitaire visée à l'article 18, §2 (le texte ne vise cependant pas l'indemnisation prévue à l'article 17, §6 en cas de mesure préjudiciable jugée contraire aux dispositions du §1<sup>er</sup>), le président siégeant comme en référé sur base de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 ne dispose pas d'un tel pouvoir.

Cette absence de compétence du président siégeant comme en référé pour accorder une indemnisation n'est pas un oubli du législateur mais a été expressément envisagée dans le cadre des travaux parlementaires « *La législation prévoit désormais que cette action en cessation est introduite et instruite selon les formes du référé. Ce qui a pour avantage que le juge statue au fond (et pas au provisoire) dans une procédure plus rapide (vu l'utilisation des règles du référé). Cette procédure ne porte que sur l'injonction de cessation des actes et non sur l'octroi de dommages et intérêts* » (Doc. Parl., Chambre, doc 51, 2686/001 et 2687/001, p.48). (100)

- De Wet van 4 augustus 1996 bepaalt in art. 32decies, §2 dat de vorderingen tot staken worden behandeld zoals in kortgeding. Krachtens artikel 32decies, §3 van de wet van 4 augustus 1996 kunnen voorlopige maatregelen worden opgelegd die er voor zorgen dat er daadwerkelijk een einde wordt gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Art. 587bis Ger.W. bepaalt dat de voorzitter van de arbeidsrechtbank bevoegd is voor het beslechten van dit geschil. De Voorzitter zetelend zoals in kortgeding is bevoegd. (120)
- De werkneemster maakt een grotendeels correcte analyse op basis van de parlementaire voorbereiding over wat onder derden kan worden verstaan, die in de door de wet bepaalde gevallen een beroep kunnen doen op art. 32decies Welzijnswet, maar ze breidt deze categorie te ver uit in die zin dat bijna om het even wie, en ook zichzelf als ontslagen werknemer, een vordering tot staking en tot het nemen van maatregelen zou kunnen stellen. Werkneemster veronachtzaamt daarbij dat niet alle personen andere dan de werknemers of de ermee gelijkgestelden, bedoeld in art. 2, § 2 van de Welzijnswet, bedoeld zijn in art. 32bis, maar enkel die andere personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Door haar onherroepelijk ontslag is het contact met de andere werknemers bij de uitvoering van hun werk verbroken en dit is zeker zo t.a.v. de decaan. De werkneemster is dus niet te vergelijken met bv. de klanten, de patiënten, de leveranciers, ... waarover in de



parlementaire voorbereiding gesproken werd, want daar ging het over personen die op de werkvloer aanwezig waren en daardoor in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk. (259.1)

- L'article 32decies, §§2 et 3 de la loi sur le bien-être ne concerne que des actions visant au constat de l'existence de faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. L'article 32decies, §2 vise « *la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail* ». L'article 32decies, §3 concerne « *des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la présente section* ». Il s'agit de la section 2 du Chapitre Vbis de la loi bien-être qui contient les « *dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail* ». Le président du tribunal du travail ne peut donc statuer sur une demande qui vise à constater l'existence de risques psychosociaux et à ordonner à l'employeur de prendre certaines mesures pour y mettre fin. Les contestations relatives aux risques psychosociaux au travail fondées sur le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 sont de la compétence du tribunal du travail en application de l'article 578, 11° CJ.

Seules les demandes basées sur l'article 32decies, §§2 et 3 relèvent de la compétence exclusive du Président du tribunal du travail.

L'action visant à obtenir des dommages et intérêts est en effet prévue à l'article 32decies, §1/1 de la loi et relève de la compétence du tribunal du travail. Cette disposition précise en effet que: « *toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts* ».

La demande de dommages et intérêts et la demande subsidiaire formulée dans le cadre des risques psychosociaux relèvent de la compétence du tribunal. Il convient dès lors de disjoindre ces derniers chefs de demande et les renvoyer au rôle afin qu'ils soient redistribués à la chambre compétente du tribunal. (329)

## 3.2. Action en cessation

Après de explications générales sur la procédure visée par l'article 32decies, §2, cette section décrit les injonctions de cessation rendues par les juridictions (3.2.2.), les limites du pouvoir du juge dans le cadre de cette action (3.2.3.) et la question de l'affichage de la décision (3.2.4)

### 3.2.1. Procédure

- Het moet worden vastgesteld dat de werknemers het gevorderde stakingsbevel op zeer algemene wijze formuleren zonder dat het daarbij duidelijk is welke handelingen worden geviseerd. Ze vragen immers "elke negatieve, lasterlijke, schadelijke uitlating dan wel verwijzingen, alsook de pesterijen en het systematisch viseren in de zin van de welzijnswet" te doen staken. Het bevel tot staking moet de handeling waaraan het een einde wenst te stellen op duidelijke wijze omschrijven en moet de kenmerkende gegevens vermelden zodat er bij de wederpartij geen redelijke twijfel kan ontstaan over de draagwijdte van het bevel; dit is nog meer het geval wanneer men vraagt dat aan de

gevraagde maatregel een dwangsom wordt verbonden (Cass. 14 juni 2013, Arr. Cass, 2013, 1528; J. Herman, « De voorzitter van de arbeidsrechtbank, zetelend in pestzaken en als in kort geding. Een menu met verschillende gerechten », RABG, 2018/2, p. 105-110, die onder nr. 5 terecht opmerkt: een te algemene formulering - zoals een eenvoudige herhaling van het verbod tot pesten is uit den boze en belet nadien vast te stellen of er wel een inbreuk op het verbod is geweest). (165)

- La demande en cessation d'actes de harcèlement moral, formée par voie incidente dans le cadre d'une instance en tierce opposition menée au provisoire, n'est pas valablement formée en application de l'article 32 decies, § 2, de la loi du 4 août 1996 qui prévoit une instance comme en référé dans le cadre du pouvoir de pleine juridiction au fond. (169)
- La demande en cessation d'actes de harcèlement moral ne peut valablement être formée par requête unilatérale dès lors qu'elle contourne ainsi de facto l'obligation de communication au ministère public imposée par l'article 764, 10°, du Code judiciaire. Concrètement, la communication à l'Auditorat du travail et la possibilité pour celui-ci d'émettre un avis à l'audience ou de faire savoir qu'il ne rendra pas d'avis (art. 766, c. jud.) ne peut être faite dans le cadre d'une instance sur requête unilatérale qui ne comporte pas d'audience. (169)
- L'action en cessation est donc une action au fond dans laquelle le président du tribunal du travail doit s'assurer que les faits de harcèlement invoqués sont établis avant d'en ordonner la cessation. Il en résulte que lorsque l'existence de tels faits est constatée dans le cadre de la procédure en cessation, ce constat sera revêtu de l'autorité de chose jugée visée à l'article 23 du Code judiciaire faisant obstacle qu'il soit à nouveau examiné si les faits invoqués sont ou non constitutifs de harcèlement (article 25 du Code judiciaire), et ce tant que la première décision n'a pas été infirmée (article 26 du Code judiciaire). (219)
- Selon le tribunal la travailleuse a un intérêt à agir en cessation de faits de violence et d'harcèlement, même alors qu'elle est en incapacité de travail depuis plus de 3 ans, dès lors qu'elle soutient qu'elle subit encore les faits de violence morale et d'harcèlement au travail, son incapacité de travail étant, selon elle, causée par ces faits qui perdurent ; des rapports médicaux de son médecin-traitant abondant en ce sens. (304)
- Il convient de préciser que l'article 25, §1 la loi Genre ne peut être invoqué en l'espèce puisqu'il ne s'agit pas de demander la cessation d'une acte constituant un manquement à la loi Genre qui, comme cela a déjà été précisé, ne peut en outre être appliquée dans le cadre d'un harcèlement sexuel. (328.1)
- La circonstance que le travailleur se trouve en incapacité de travail ininterrompue depuis 2020 n'empêche pas le risque de réitération des actes et pratiques dénoncés lorsqu'il reprendra le travail à la fin de sa période d'incapacité. (391)
- Lorsque l'action met en cause un harcèlement (qui peut être une forme de discrimination), seules les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont applicables. (422)

### 3.2.2. Résultats

Cette sous-section se limite à décrire le contenu de l'injonction du Président. Elle doit être lue conjointement avec la description des faits contenue dans la partie I, Chapitre 1, 'cas reconnus par les juridictions'.

- Le tribunal enjoint de faire cesser le harcèlement en interdisant au supérieur hiérarchique du travailleur de revenir vers lui avec des manquements passés non reprochés dans un délai raisonnable. Le harcèlement constaté consistait à acter tous les manquements du travailleur (quelle que soit leur date) avec feed-back vers lui, dans le but de provoquer son burn-out et d'ainsi arriver à ce qu'il puisse être mis à disposition pour raisons médicales après épuisement de son capital de congés maladie. (7)

La cour a confirmé cette position. Partant du principe que pour assurer l'efficacité de son injonction, le juge de la cessation peut interdire les actes similaires ou comparables à ceux dont il ordonne la cessation, la cour, constatant que le travailleur a effectivement été placé en disponibilité pour maladie, ordonne la cessation de cette mesure, ordonne à l'employeur de cesser de se prévaloir de la période d'incapacité de travail causée par le harcèlement moral. (39)

- Après avoir constaté l'existence de faits constitutifs de harcèlement en évoquant de manière générale un contexte chronologique et relationnel éloquent, le tribunal ordonne la cessation des faits de harcèlement consistant à décider que le travailleur ne peut pas reprendre le travail à mi-temps et qu'il est exclu que le travailleur puisse se référer à une autre personne que le directeur, en écartant l'application d'une circulaire administrative en vertu de l'article 159 de la Constitution. Il ordonne les mesures suivantes pour pouvoir mettre fin aux faits de harcèlement constatés : organiser la reprise du travailleur en respectant les recommandations du conseiller en prévention médecin du travail (dès lors en lui proposant un horaire à mi-temps), confier l'accompagnement du travailleur à un membre de l'institution mandaté à cette fin, faire en sorte que les contacts entre les 2 personnes se limitent aux situations strictement indispensables au bon fonctionnement de l'école. (28)

La cour, après avoir reconnu l'existence du harcèlement moral en ce qui concerne deux procédures de sanctions disciplinaires et quant au courrier adressé au médecin traitant (c'est-à-dire d'autres faits que ceux relevés par le tribunal) considère que ces actes ont été largement provoqués par les attitudes du travailleur en ce qu'il s'abstient de communiquer de manière correcte et adéquate avec l'école et ses supérieurs et quant à ses aptitudes pédagogiques. La cour relève aussi que l'école a pris plusieurs mesures pour régler les tensions, à savoir l'éloignement du travailleur des personnes avec lesquelles il était en conflit et la proposition d'accompagnements pédagogiques. La cour relève que les faits de harcèlement n'existent plus et qu'il n'y a dès lors pas lieu d'en ordonner la cessation, même s'il convient d'ordonner des mesures afin de tenter d'aboutir à une reprise la plus harmonieuse possible des relations de travail dépourvues d'actes de violence ou de harcèlement afin d'éviter tout nouveau conflit. [pour une description des mesures imposées, voir partie V, sous-section 3.3.2. Mesures ordonnées à l'employeur – Résultats] (41)

- Le tribunal enjoint l'employeur de cesser le harcèlement en permettant au demandeur de reprendre ses fonctions de directeur d'un service dans un délai maximum de 2 mois sous astreinte. (47)
- Dans le cadre d'un litige qui visait la gestion défailante d'une place vacante. [pour une explication des faits voir partie I, sous-section 1.1.8. Cas reconnu par les juridictions] Le Président a condamné l'employeur à lancer une nouvelle procédure de promotion pour un poste précisé et l'a enjoint de tenir compte des différents arrêts du conseil d'Etat dans la gestion de cette promotion, entre autre les arrêts qui visent l'obligation de comparaison des titres et mérites des différents candidats, l'obligation de motivation formelle des actes administratifs, et l'obligation d'éviter toute erreur manifeste d'appréciation. Le Président a également convié la travailleuse à introduire une demande d'intervention psychosociale afin d'être soutenue et aidée dans la gestion de la procédure dans le cadre de laquelle elle sera candidate. (87)
- Ordonnons à l'employeur pour une période limitée de 3 mois, débutant 10 jours ouvrables après le prononcé de la présente ordonnance, d'organiser pour le travailleur un horaire de travail comprenant des prestations de 6 à 8 heures par jour avec un régime de 5 jours semaine, étendu-à 6 jours par semaine quand nécessaire pour atteindre un temps plein mensuel. Invitons les parties à organiser leurs relations de travail d'une manière qui respecte tant la situation médicale du travailleur, que les besoins essentiels de l'employeur, et à défaut de pouvoir ce faire, à prendre les décisions qui en seraient la conséquence. (100)
- La cour confirme la cessation et ordonne pour garantir l'attribution effective d'une fonction conforme au statut de la travailleuse que cesse toute affectation dans une fonction de remédiation (car, vu les circonstances, les modalités et le rapport de la conseillère en prévention, la fonction de remédiation créée correspond entre autre aux faits de harcèlement) et ordonne l'attribution, d'un emploi correspondant à tous égards à l'acte de nomination à titre définitif en tant qu'institutrice titulaire (pour une explication de faits voir Partie I.- chapitre 11.1. Harcèlement moral cas reconnu). (148)
- Ont été reconnus comme violence au travail par la cour du travail, les faits suivants :
  - Le fait de qualifier le membre de la ligne hiérarchique sur Facebook de : « responsable nostalgique du reich ».
  - Le fait de déclarer publiquement sur un site internet que les responsables sont connus pour être des pervers narcissiques qui harcèlent en permanence les chauffeurs et qu'il y a des cas de racisme, des propos racistes avérés.

Il ne fait aucun doute que toute personne faisant partie de l'entreprise savait qui était visé par ces propos. Il ressort du dossier qu'un grand nombre de personnes, au sein de l'entreprise, ont eu connaissance des propos en question. En ce sens, ces propos peuvent être qualifiés de « publics ».

Ces propos ont été tenus par le travailleur délégué dans le cadre d'une action de grève faisant suite au remplacement d'un intérimaire par un autre, décision que le travailleur délégué a attribué à des mobiles racistes. Les propos qualifiant la personne de

« nostalgique du reich » l'assimilent à un nazi. La qualification de « pervers narcissique », utilisée au second degré en dehors du champ de la psychiatrie, est insultante.

La circonstance que le travailleur se trouve en incapacité de travail ininterrompue depuis 2020 n'empêche pas le risque de réitération des actes et pratiques dénoncés lorsqu'il reprendra le travail à la fin de sa période d'incapacité. Ce fait étant susceptible de récurrence, la cour ordonne au travailleur de s'abstenir, à l'avenir, d'injures à l'égard du membre de la ligne hiérarchique et impose des mesures à l'employeur. [pour une description des mesures imposées, voir partie V, sous-section 3.3.2. Mesures ordonnées à l'employeur – Résultats] (391)

- La cour confirme l'ordonnance de cessation du tribunal du travail.

Le tribunal ordonne (348) :

- A la personne mise en cause : de cesser les faits de harcèlement et lui fait interdiction de poser les actes suivants, sous peine d'astreinte de 250 euros par acte posé en violation de cette interdiction :
  - Emettre, par quelques biais que ce soit (verbalement ou par écrit, et notamment par courriel), des commentaires sur le travail de certains travailleurs et leur personne en général, et, plus particulièrement encore:
    - a. Evoquer, de quelque manière que ce soit, l'incident d'avril 2019 et d'émettre, par quelques biais que ce soit, tout commentaire quant à l'attitude du travailleur, et particulièrement toute affirmation de violence dans son chef;
    - b. Affirmer, d'une quelconque manière que ce soit, que les actes des 4 demandeurs seraient à l'origine de l'incapacité de travail.
    - c. Affirmer que M. serait à l'origine des demandes d'intervention formelle des autres travailleurs, et/ou des démarches menées par ceux-ci pour assurer leur bien-être au travail;
  - Prendre connaissance du travail (traductions) réalisé par certains travailleurs, en conserver la moindre copie sous quelque format que ce soit et/ou en faire état;
  - Attribuer, verbalement ou par écrit, des propos et opinions à un travailleur
  - Associer la travailleuse à son opinion (quelle que soit la forme par laquelle elle s'exprime et le contenu de celle-ci), notamment sur le fonctionnement du service en particulier
  - Elever la voix vis-à-vis d'eux ;
  - S'emporter (accès de colère) vis-à-vis d'eux ;
  - Adopter une attitude menaçante (par les propos ou les gestes).
- A l'employeur :
  - de mettre en place la mesure de prévention suivante, destinée à mettre fin à la situation de harcèlement moral: prendre des mesures concrètes de manière à organiser la répartition du travail entre les membres du service de la concordance des textes de telle manière à ce que le travailleur ne soit pas en mesure de prendre connaissance des traductions effectuées par la travailleuse ;

- de poursuivre les mesures protectionnelles mises en place depuis juillet 2020 suite à la demande d'intervention psychosociale et reprises dans la note de service . (430)
- Dans le cadre d'une action en cessation fondée sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, il est intéressant de noter que la Cour, après avoir constaté que l'inadéquation des mesures de prévention et de protection contre le harcèlement sexuel au travail créait une discrimination indirecte à l'égard des femmes chez l'employeur [voir partie III, section 1.2. Comportement fautif de l'employeur], a ordonné la cessation de la discrimination indirecte et imposé des injonctions sous peine d'astreinte :
  - L'injonction de procéder à une analyse des risques de harcèlement sexuel selon les exigences des articles 32/2 et 32quater de la loi du 4 août 1996 ainsi que du Code du bien-être au travail, et ce sous peine d'astreinte en cas d'absence de début d'exécution dans les trois mois et en cas d'absence d'exécution complète dans les six mois.
  - L'injonction de prendre des mesures de prévention, dont des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles le harcèlement sexuel peut être prévenu, et ce sous peine d'astreinte en cas d'absence de début d'exécution dans les six mois et en cas d'absence d'exécution complète dans les neuf mois.
  - L'injonction de communiquer aux membres du personnel par écrit contre accusé de réception écrit et signé, les documents suivants
    - le code de conduite adopté en la matière,
    - l'identité et les informations permettant de contacter aisément la personne de confiance et le conseiller en prévention spécialisé en matière psychosociale,
    - les procédures internes et externes auxquelles peuvent avoir recours, les personnes qui déclarent être l'objet de harcèlement sexuel au travail, et ce sous peine d'astreinte en cas d'absence d'exécution complète dans le mois.
  - L'injonction de prendre des mesures appropriées lorsque des faits de harcèlement sexuel sont portés à sa connaissance.
  - L'interdiction d'appliquer des mesures de rétorsion ou d'intimidation aux personnes qui déclarent être l'objet de harcèlement sexuel au travail.(445)

### 3.2.3. Pouvoirs du juge

- Toute la compétence du juge de la cessation réside dans la cessation et rien que dans la cessation. Les demandes ayant un autre objet peuvent certes être soumises au tribunal, mais seulement dans le cadre de la procédure de droit commun, sauf si la loi en dispose autrement. Ainsi, le juge de la cessation n'est pas celui de la responsabilité découlant d'un éventuel harcèlement et des dommages-intérêts. (18 - 128)

- Pour assurer l'efficacité de son injonction, le juge de la cessation peut interdire les actes similaires ou comparables à ceux dont il ordonne la cessation (F. Bouquelle et A. Fry, « les actions en cessation en droit social », in *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, Anthemis, 2012, p 30 et 31; C.Trav. Bruxelles, 28 juin 2016, RG 2016/AB/343 inédit). (39 - 304)
- Il découle de l'article 32decies, §2, al. 1<sup>er</sup> de la loi du 4 août 1996, que le juge de la cessation ne peut constater l'existence de faits de harcèlement moral sans en ordonner la cessation, lorsqu'il n'existe plus de risque de récurrence. Dans cette hypothèse la demande en cessation doit être déclarée sans objet, et la demande éventuelle en dommages et intérêts pour préjudice subi du fait harcèlement moral doit être introduite devant le juge du fond.

C'est ce qu'a confirmé la cour du travail dans un arrêt du 26 janvier 2016 :

*« Dans le cadre d'une procédure en cessation, le constat d'un harcèlement, qui est certes le préalable obligé à l'injonction, ne se justifie en réalité qu'au regard de la finalité de celle-ci. S'il s'avère qu'une telle injonction de cesser un comportement ne peut plus être ordonnée, p. ex. parce que les faits ont cessé, l'examen du harcèlement allégué ne repose sur aucune nécessité et relève en réalité de l'examen platonique, de la « consultation de légalité préventive » dénoncée par la doctrine. S'il s'y adonnait, le juge de la cessation outrepasserait sa compétence. Dès lors, la procédure de cessation organisée par l'article 32decies, § 2, qui déroge au droit commun car elle emprunte les formes du référé en raison de la célérité supposée, ne peut avoir pour objet que des faits en cours ou susceptibles de se reproduire ». (88 - 128 - 382)*

- Dans le cadre de la compétence spécifique dévolue au président du tribunal du travail sur base de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996, le juge doit vérifier si le demandeur établit l'existence de faits permettant de présumer de la violence ou du harcèlement et dans l'affirmative, si le défendeur apporte à suffisance des éléments permettant de présumer l'absence de violence ou de harcèlement. Si le défendeur ne parvient pas à apporter cette preuve contraire, le juge doit alors ordonner la cessation de ces faits. (100)
- Het doen staken en verbieden van het geven van rechtstreekse instructies, van het via briefjes en mondelinge mededelingen communiceren met het personeel, van het ophangen van een negatieve beeldvorming, van het rechtstreekse instructies geven, van "deze handelingen" niet verder te zetten via instructies aan de waarnemend voorzitter, ... in algemene termen gesteld kan onmogelijk het voorwerp zijn van een bevelschrift, daar deze begrippen in de vorm waarin ze zijn gesteld, interpreteerbaar en vaag zijn en een eventuele staking er van niet controleerbaar en niet afdwingbaar is. (113)
- Il découle de la nature même de l'action en cessation qui consiste à agir en vue de faire cesser un acte, que cette action est dépourvue d'objet dans le cas où l'acte dont la cessation a été définitivement accompli (Cass. 4 septembre 1969, www.cass.be). Néanmoins, il est admis que l'action en cessation puisse avoir pour objet d'entendre ordonner la cessation d'un acte ou d'une pratique qui a pris fin, dans la mesure où il subsiste un risque de récurrence (Cass. 17 juin 2005, R.G. n°C.04.0274.N; F. Bouquelle et A.

Fry, op.cit., p32). (F. Bouquelle et A. Fry, « Les actions en cessation en droit social », op.cit. p. 32 ; C. Dalq et S. Uhlig, « Vers et pour une théorie générale du « comme en référé » : le point sur les questions transversales de compétence et de procédure », Les actions en cessation, éd. J.-F. Van Drooghenbroeck, série CUP, Bruxelles, Larder, 2006, p. 32 ; S. et J.-F. Van Drooghenbroeck, « L'action en cessation de discriminations », ibidem, p. 325 et s., n° 61). La Cour de cassation expose que « la constatation que l'acte illicite a pris fin ne fait obstacle au prononcé d'un ordre de cessation que si le risque de réitération de cet acte, ou de la pratique illicite qui en est à la base, est exclu ». (Cass., 25 juin 2015, R.G. C.14.0395.F., [www.juportal.be](http://www.juportal.be)). (128 - 304 - 422 - 430)

- Par application des principes et des règles qui régissent les fonctions publiques, seule l'autorité publique légalement désignée est compétente pour affecter un agent à un emploi déterminé, les agents n'ayant pas un droit subjectif à une affectation déterminée.

Le pouvoir judiciaire ne peut priver une autorité de l'exercice de sa liberté d'appréciation, mais il peut réparer l'atteinte illicite à un droit subjectif commise par cette autorité à l'occasion de sa compétence discrétionnaire (Cass., 3 janvier 2008 -RG 06 0322/NI et Cass., 4 mars 2004 -RG 0346/N ; 0448/N et 014491NI). (148)

- Wat de vordering tot staking en tot het nemen van maatregelen betreft , is de rechtspraak het erover eens dat, indien de feiten zich onmogelijk kunnen herhalen, wanneer de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, de vordering tot staking zonder voorwerp is (I. Verhelst en S. Raets, “10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?”, Or. 2012/9, 248 en de rechtspraak aangehaald in voetnoot 136; vgl. i.v.m. een vordering tot staking bij discriminatie (F. Sine en I. Verhelst, “Tien jaar antidiscriminatiewetgeving voor de Belgische arbeidsgerechten: wat maakt het verschil?”, Or. 2017/5, 17 en I. Verhelst en S. Raets, “Discriminatie op de arbeidsplaats: gewikt en gewogen”, Or. 2011/4, 100). De vordering tot staking kan immers niet afwijken van het beginsel dat een partij er niet toe gedwongen kan worden door een arbeidsovereenkomst gebonden te blijven. Dit geldt evenzeer m.b.t. een verbreking zonder opzegging, waarbij een opzeggingsvergoeding wordt betaald. Een vordering tot staking van een definitieve en onherroepelijke rechtshandeling is dus in principe zonder voorwerp. (259.1)
- La cessation d'une mesure contraire à la loi, ordonnée par le juge de la cessation, peut nécessiter l'injonction d'accomplir les actes, en d'autres mots une injonction de faire (Cass. 23 juin 2005, Ann.prat.comm., 2005, p 630). (304)
- Le principe de la séparation des pouvoirs ne fait pas obstacle à ce que le juge en cessation ordonne à une autorité administrative la cessation d'un acte contraire à la loi, en ce compris en lui adressant une injonction de faire (F. Bouquelle et A. Fry, op.cit., p 106 ; C. Dalq et S. Uhlig, in « Vers et pour une théorie générale du « comme en référé » : le point sur les questions transversales de compétence et de procédure », p 34). (304)



- Le tribunal considère ne pas pouvoir rencontrer la demande de contrainte sollicitée par le demandeur :
  - L'obligation d'une réaffectation de la travailleuse n'est pas du ressort du tribunal siégeant comme en référé. La réaffectation doit en outre se faire en tenant compte des exigences et des conditions réglementaires requises à l'accès à une nouvelle affectation.
  - Par contre, le tribunal siégeant comme en référé peut examiner et contrôler l'effective mise en place ou à tout le moins, la recherche de la mise en place par l'employeur des mesures préconisées par la conseillère en prévention et/ou celles de la Commission des Pensions dès lors qu'elles s'inscrivent dans le cadre d'une cessation d'un harcèlement moral reconnu.

En l'espèce le tribunal constate que l'employeur s'est contenté, sans autres explications étayées en droit et en fait, d'informer la travailleuse de l'impossibilité réglementaire selon elle de toute 'réaffectation'. Cette explication n'est pas suffisante pour que la travailleuse mais également le tribunal puisse vérifier l'impossibilité effective d'une mobilité de la travailleuse qui paraît, selon les avis médicaux, salutaire à la santé mentale de la travailleuse et à sa capacité de reprendre le travail.

Avant dire-droit, le tribunal invite l'employeur à examiner les possibilités actuelles de mobilité interne en son sein et/ou éventuellement de mobilité fédérale et l'invite à démontrer l'effectivité de ses démarches au tribunal (courriels, tenues de réunion, tableau récapitulatif des ouvertures prochaines de poste compatible avec les compétences de la travailleuse, ...). (304)

Dans une décision définitive le Président constate que les démarches de l'employeur n'ont cependant pas abouti à une proposition de mobilité. Il constate que l'employeur n'a pu faire cesser la situation d'harcèlement moral à laquelle la stagiaire est encore toujours confrontée puisqu'elle se retrouve toujours dans une impasse professionnelle provoquée par l'inobservance fautive de la procédure à suivre lors d'un stage. Le président renouvelle les injonctions formulées dans sa précédente ordonnance et incite les parties à trouver une solution dans un délai raisonnable de trois mois au maximum aux fins que cessent le harcèlement moral. (349)

- Si l'objet de la demande de cessation a disparu dans le cours de la procédure d'appel, il incombe au juge d'appel d'examiner si la décision du premier juge était justifiée au moment où celui-ci s'est prononcé et de mettre, le cas échéant, cette décision à néant ou de la confirmer. Si le premier juge a constaté la violence ou le harcèlement au travail et ordonné la cessation, il importe que le juge d'appel confirme ou infirme cette décision. Si à l'inverse le demandeur en cessation a été débouté en première instance, le juge d'appel doit se prononcer sur la légalité et le bien-fondé de cette décision. Certes, il ne pourra pas prononcer d'ordre de cessation s'il constate l'existence d'une violence ou d'un harcèlement révolu et dont le risque de récurrence est objectivement exclu. La réformation du jugement demeure toutefois indispensable, puisque celui-ci est, sauf réformation, revêtu de l'autorité de chose jugée. (391)

- A propos d'une action comme en référé introduite par un travailleur pour demander la cessation de la décision d'une SA de droit public de le muter vers un autre lieu de travail, qu'il considère comme un acte de harcèlement moral et de représailles, et de le réintégrer dans ses fonctions : le tribunal considère que seul le Conseil d'Etat est compétent pour annuler un acte des autorités (il dit ne pas avoir de juridiction) et que l'acte ne paraît pas constitutif de harcèlement moral au travail (il dit l'action recevable mais non fondée). La compétence du président du tribunal du travail en matière de cessation, qui vaut également à l'égard des agents statutaires par application des dispositions de l'article 2, §1<sup>er</sup>, 1°, a, de la loi du 4 août 1996, s'exerce sans préjudice de celle dont dispose le Conseil d'Etat. « Il convient d'éviter que sous couvert d'une action en cessation, un agent statutaire tente d'obtenir des cours et tribunaux la suspension ou l'annulation d'un acte administratif » (ordonnance de référé rendue le 15 novembre 2016 par notre tribunal autrement composé et ordonnance de référé du 14 mai 2012 (T.T. Bruxelles, 14 mai 2012, R.G. n°12/2552/A, inédit). Comme l'a encore souligné notre tribunal, dans son ordonnance précitée du 15 novembre 2016 : « Il convient dès lors dans chaque cas de vérifier si la demande portée devant le tribunal du travail sous l'habillage d'une action en cessation vise réellement à faire cesser des actes considérés comme du harcèlement ou si au contraire, elle tend sous couvert d'une action en cessation, à censurer d'une manière ou d'une autre des actes administratifs qui auraient dû être attaqués au Conseil d'Etat mais qui ne l'ont pas été ». Le travailleur ne peut se prévaloir d'un droit subjectif à une réintégration dans ses fonctions antérieures à celles dans lesquelles il a été muté. En effet, l'affectation d'un agent relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité publique, dans l'intérêt du service. L'examen de la régularité de l'affectation eu égard aux dispositions du droit de la fonction publique relève en règle de la compétence du Conseil d'Etat. (395)
- Les actions en cessation consistent à agir en justice dans le but de faire constater un acte litigieux, et de faire cesser cet acte. Telle est la limite de cette action, qui ne peut pas se muer en une consultation de légalité préventive (F. Bouquelle et A. Fry, Les actions en cessation en droit social, in Actions orphelines et voies de recours en droit social, Anthemis, 2012, p. 34.) (422)

#### *3.2.4. Affichage de la décision*

- Le tribunal refuse l'affichage de la décision de cessation car le travailleur n'établit pas que cette diffusion ou cette publication, qui ne sont pas conçues par le législateur comme des sanctions ou comme une manière de réparer le préjudice, seront de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets. Cet affichage aurait pour effet d'entraver la réintégration du travailleur dans un climat serein et d'entraîner un climat de suspicion par rapport à la hiérarchie et au service des ressources humaines alors que rien n'établit que le harcèlement ait impliqué plus de deux personnes. (7)
- L'employé demande au tribunal d'ordonner l'affichage de l'ordonnance à intervenir dans le réfectoire de la société. Le tribunal ne perçoit pas en quoi cette forme de publicité serait de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé, en l'occurrence les retards de paiement récurrents de la rémunération de l'employé. Ce dernier est lui-

même muet sur la question. Il n'y a dès lors aucune raison de faire droit à pareille demande. (88)

- Overeenkomstig art. 32decies, §2, laatste lid van de Welzijnswet vorderen eisende de werknemers, tot herstel van de reeds aangerichte schade, dat de beslissing, in het Nederlands als in het Engels, vertaald door een beëdigde vertaler, binnen de 5 dagen na het vonnis wordt aangeplakt in de lokalen van de onderneming en mede te delen aan een hele lijst correspondenten, en dat het vonnis in de eerstvolgende editie van volgende tijdschriften wordt gepubliceerd op kosten van verweerder: De artsenskrant, het Tijdschrift voor Neurologie en Neurochirurgie en zo verweerder nalatig blijft, de werknemers te machtigen dit te doen op kosten van verweerder in de eerstvolgende nuttige editie. In toepassing van art. 32decies, §2, laatste lid van de Welzijnswet kan de stakingsrechter de publicatie van zijn beslissing of van een samenvatting ervan bevelen. Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden. De werknemers verzoeken om te laten overgaan tot aanplakking, mededeling en publicatie, teneinde de effectiviteit van het stakingsbevel te waarborgen, de herhaling van de bestreden pesterijen te verhinderen en de reputatieschade bij de personen gecontacteerd door verweerder te herstellen en een publicatie in neurologische vaktijdschriften teneinde er zeker van te zijn alle gecontacteerde personen te bereiken. De rechtbank is overtuigd dat de aanplakking en de mededeling aan de lijst van gecontacteerde personen door verweerder ertoe zal bijdragen de reputatieschade van de werknemers te herstellen en dat de pesterijen niet meer herhaald zullen worden. De publicatie van de beschikking in neurologische vaktijdschriften acht de rechtbank niet opportuun. (120)

### 3.3. Mesures ordonnées à l'employeur

Après de explications générales sur la procédure visée par l'article 32decies, §3, cette section décrit les mesures conjointes à l'employeur par les juridictions (3.3.2) et les limites du pouvoir du juge dans le cadre de cette action (3.3.3).

#### 3.3.1. Procédure

- L'action relative à ces mesures est soumise aux mêmes règles de procédure que celles visées à l'article 32decies §2, alinéas 2 à 4, soit notamment les modalités suivantes : compétence du président du tribunal du travail et action introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé. (329)
- Des mesures peuvent être ordonnées à l'employeur même lorsque celui-ci n'est pas l'auteur des faits de violence ou de harcèlement au travail. (391)
- De formulering van artikel 32decies, §3 van de Welzijnswet laat er geen twijfel over bestaan: de voorzitter van de arbeidsrechtbank kan aan de werkgever maatregelen opleggen die er voor zorgen dat er 'daadwerkelijk' een einde wordt gesteld aan de 'feiten' van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. De voorzitter kan aan de werkgever enkel maatregelen opleggen die tot doel hebben de

welzijnswetgeving te doen naleven met betrekking tot een toestand die, op het ogenblik dat de maatregelen worden opgelegd, nog steeds bezig is of (opnieuw) onmiddellijk nakend. Feiten uit het verleden zijn hierbij niet relevant (vgl.: Arbrb. Brussel, 17 december 2009, Soc.Kron., 2010, 283, noot H. Funck en A.H. Luik (afd. Namen), 26 januari 2016, onuitgeg., rolnr. 2015/CN/2, geciteerd in: Billy S. , Brasseur P., Cordier J.Ph., Etudes pratiques de droit social 'La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques', rechtspraak (met betrekking tot de stakingsvordering).

Opdat de voorzitter in het kader van deze procedure zoals in kort geding aan de werkgever maatregelen kan opleggen om te remediëren aan een bepaalde toestand, moet de werkneemster vooreerst bewijzen dat deze toestand zich hic et nunc voordoet. Zij levert dit bewijs niet. Zij omschrijft een toestand van ruim 4,5 jaar geleden.

De voorzitter kan aan de werkgever geen maatregelen opleggen op grond van de loutere veronderstelling van de werkneemster dat zij bij haar werkhervatting blootgesteld zal worden aan psychosociale risico's en pesterijen, waarbij zij zal worden verhinderd om haar functie naar behoren uit te oefenen. (273)

### 3.3.2. Résultats

Cette sous-section se limite à décrire le contenu de mesures enjointes par le Président. Elle doit être lue conjointement avec la description des faits contenue dans la partie I, Chapitre 1, 'cas reconnus par les juridictions'.

- Après avoir constaté la fin des comportements de harcèlement et l'impossibilité d'en enjoindre la cessation, la cour ordonne comme mesures :
  - organiser la reprise de travail du travailleur en suivant les recommandations du médecin du travail en ce qui concerne l'importance de l'horaire de travail ;
  - confier l'accueil et l'accompagnement du travailleur lors de la reprise du travail à un membre de l'institution ou à une personne extérieure pouvant être un conseiller pédagogique, mandaté à cette fin, choisi par le travailleur parmi une liste de 12 personnes proposées par l'institution ;
  - l'obligation pour le travailleur de transmettre à cette personne sans tarder les documents pédagogiques lui adressés afin d'organiser au mieux sa reprise de travail. [pour une description de l'injonction de cessation, voir partie V, sous-section 3.2.2. Action en cessation - Résultats] (41)
- Le tribunal, après avoir constaté le harcèlement, enjoint sa cessation, ordonne à l'employeur, sous astreinte :
  - d'entreprendre la mise en œuvre des mesures de prévention collectives recommandées par le conseiller en prévention ;
  - de donner la mission au conseiller d'actualiser son rapport d'analyse des risques. (47)

- Volgens de verwerende partijen is de vordering tot het uitvoeren van een risicoanalyse echter onontvankelijk omdat de Welzijnswet in artikel 32decies, §3 enkel spreekt van maatregelen, en niet zomaar om het even welke maatregelen, maar de toepassing van de preventiemaatregelen die krachtens de risicoanalyse werden opgesteld. De rechtbank is het ermee eens dat de maatregelen bedoeld in artikel 32decies, §3 van de welzijnswet een risicoanalyse veronderstellen. (96)
- In de beschikking dd. 08.03.2017 (96) werd beslist dat "de behandeling van de zaak wordt opgeschort in afwachting van het volgen door de eisende partij van de interne procedure zoals hierboven vermeld". Echter, het is onduidelijk in welke mate dergelijk onderhoud en het indienen van het betreffende verzoek dan ook effectief heeft plaatsgevonden; alleszins heeft een en ander klaarblijkelijk niet geleid tot het formeel volgen van de interne procedure.

Het is essentieel dat op basis van een concrete analyse van de problematische arbeidssituatie van de werknemer binnen de kliniek en de vakgroep tandheelkunde bij de werkgever, concrete maatregelen ter remediering van de problematiek (of met andere woorden maatregelen om ervoor te zorgen dat er daadwerkelijk een einde wordt gesteld aan de door de werknemer aangeklaagde feiten) worden voorgesteld en uitgevoerd. De rechtbank acht het hierbij essentieel dat de voor te stellen maatregelen ingevolge de in het verzoek van de werknemer aangeklaagde feiten, in elk geval ook betrekking zouden hebben op de door de werknemer aangeklaagde kwestie van de werklast en zijn rol in het nieuwe organisatiemodel, alsook op de terugbetaling van door de werkgever voorgeschoten onkosten, het deblokken van diens visakaart, de beschuldigingen van wetenschappelijke fraude en de conflictueuze relatie met de andere werknemer.

De rechtbank zegt voor recht dat de partijen elk van hun kant onverwijld dienen te handelen zoals hierboven bepaald, alsook alle nodige inspanningen moeten doen om te zorgen dat ook de extern dienst voor preventie en bescherming op het werk tijdig handelt. (265)

- Après avoir enjoint à l'auteur de s'abstenir de violence [pour une description des faits, voir partie I, sous-section 1.3.2. Cas reconnus par les juridictions], la cour constate que l'employeur a manqué, jusqu'à présent, à ses obligations en matière de prévention et de protection contre les risques psychosociaux au travail :
  - L'employeur n'a pas mis sur pied un système dynamique de gestion des risques (article I.2-2 du Code du bien-être au travail), c'est-à-dire concrètement procédé à une analyse des risques et établi un plan de prévention annuel et quinquennal (articles I.2-6 et suivants du Code du bien-être au travail).
  - Les pièces présentées comme un plan global ne contiennent pas une ligne concernant les risques psychosociaux au travail, alors même que le système dynamique de gestion des risques doit porter, notamment, sur les aspects psychosociaux du travail.
  - Dans le cadre d'une autre affaire, le conseiller en prévention a rappelé à l'employeur son obligation légale de procéder à une analyse des risques psychosociaux.

- L'employeur n'a pas pris de mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement au travail peuvent être prévenus, alors que l'article 32quater de la loi du 4 août 1996 le lui impose et que des précédents ont existé au sein de l'entreprise.
- L'employeur n'a pris aucune mesure lorsque le membre de la ligne hiérarchique a porté à sa connaissance les actes de violence dont il a été victime du fait du travailleur délégué. Or, ce n'est pas interférer dans l'exercice du mandat syndical que de s'opposer à ce qu'un délégué syndical injurie publiquement, dans les conditions décrites en l'espèce, un autre membre du personnel.

La cour note la persistance de l'employeur à négliger ses devoirs dans ce domaine. Ainsi, suite à une plainte formelle déposée précédemment par un travailleur, le conseiller en prévention après avoir constaté l'existence de harcèlement préconisait dans son rapport une série de mesures individuelles et collectives. Mais le dossier ne porte aucune trace d'une suite quelconque donnée par l'employeur à ce rapport.

La cour du travail enjoint à l'employeur de prendre les mesures suivantes :

- Réaliser une analyse des risques et établir un plan de prévention global quinquennal et un plan d'action annuel ;
- Collaborer à la mission d'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail chargé d'analyser la situation de travail spécifique du demandeur.
- Conformément aux articles 32/2, § 2, 32sexies et 32nonies de la loi du 4 août 1996, c'est au travailleur, et non à l'employeur, qu'il incombe de saisir ce conseiller en prévention spécialisé d'une demande d'intervention psychosociale formelle.
- Examiner toutes les possibilités de reprise du travail du travailleur en tenant compte, dans la mesure du possible, des recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail. La cour considère toutefois que compte tenu de sa fonction, il n'est ni praticable, ni souhaitable d'interdire tout contact direct et indirect entre le travailleur, membre de la ligne hiérarchique, et la délégation syndicale. (391)

### 3.3.3. Pouvoir du juge

- Terecht maakt J. Herman een onderscheid tussen de maatregelen op grond van §2 (vordering tot staking lastens de daders) en §3 (maatregelen uit te voeren door de werkgever): *De vordering tot staking is het voorwerp van §2, §3 laat de voorzitter toe om "maatregelen" op te leggen die tot doel hebben de bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel geweld op het werk te doen naleven. Volgens het tweede lid van deze bepaling hebben zij "inzonderheid" betrekking op "1° de toepassing van de preventiemaatregelen; 2° maatregelen die er voor zorgen dat er daadwerkelijk een einde wordt gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk", maatregelen die voorlopig – d.w.z. beperkt in de tijd – kunnen zijn. Beide regelingen mogen niet met elkaar verward worden. Dat is des te minder het geval nu het bevel tot "staking" volgens §2, enkel kan gericht zijn tot de "dader", die al dan niet de werkgever zelf kan zijn, terwijl §3 uitsluitend betrekking heeft op de maatregelen ten aanzien van de "werkgever". Deze laatste bepaling laat de*

*rechter toe ten aanzien van deze werkgever "niet-dader" ook "positieve injunctiemaatregelen" te nemen, in tegenstelling tot §2 dat enkel "negatieve injunctiemaatregelen" toelaat.* (J. Herman, "De voorzitter van de arbeidsrechtbank, zetelend in pestzaken en als in kort geding. Een menu met verschillende gerechten", *R.A.B.G.*, 2018/2, 105-110). In §3 is anders dan in §2 niet bepaald dat de voorzitter daarbij eerst het bestaan van pestfeiten dient vast te stellen; immers ook al werd er een verzoek tot formele psychosociale interventie wegens pesterijen ingediend, toch hebben de preventieve maatregelen tot doel psychosociale belasting te voorkomen. (166)

- De rechtbank is van oordeel dat zij eveneens bevoegd is om - zo zij zou oordelen dat er effectief sprake is van pesterijen - de door de werknemer gevorderde maatregelen i.v.m. het voorlezen van het vonnis en de mededeling ervan aan de personeelsleden van de stad te bevelen. Art. 32decies, §3 Welzijnswet voorziet immers dat aan de werkgever maatregelen kunnen worden opgelegd die tot doel hebben de bepalingen van "deze afdeling", zijnde de afdeling van de Welzijnswet met betrekking tot "geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk", te doen naleven. Aangezien het 2<sup>de</sup> lid van §3 uitdrukkelijk bepaalt dat de in het 1e lid bedoelde maatregelen "inzonderheid" betrekking hebben op (1) de toepassing van preventiemaatregelen en (2) maatregelen die er voor zorgen dat er daadwerkelijk een einde wordt gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kunnen andere maatregelen bevolen worden. De voorlezing van een vonnis op de werkplek of de mededeling ervan aan collega's zijn maatregelen die naar het oordeel van de rechtbank - afhankelijk van de specifieke omstandigheden - maatregelen kunnen vormen die ertoe kunnen bijdragen dat de bepalingen van de Welzijnswet inzake o.a. pesterijen nageleefd worden. (216)
- Quand bien-même le président du tribunal du travail a reçu la compétence pour prendre des mesures provisoires ayant pour but de faire respecter les dispositions du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail et de ses arrêtés d'exécution, conformément aux dispositions de l'article 32decies, §3, cette compétence ne l'autorise pas à suspendre même provisoirement les effets d'une décision de mutation prise par une autorité administrative, ce qui ressort de la seule compétence du Conseil d'Etat. (T.T. Bruxelles, 14 mai 2012, R.G. n°12/2552/A, inédit).

Une mesure de suspension de la décision administrative de mutation ne saurait être décidée par notre tribunal en application de l'article 32decies, § 3, de la loi du 4 août 1996. Cela reviendrait à contourner la compétence du Conseil d'Etat et ne paraît pas correspondre à l'objectif de cette disposition. [...] Du reste, il a été relevé que la prudence s'imposait en matière d'injonction (en application de l'article 32decies, § 3, précité), en particulier lorsque l'employeur est une administration, le tribunal du travail ne pouvant statuer sur l'opportunité d'une affectation d'un agent, en raison du principe de la séparation des pouvoirs. (395)

- Selon la cour, l'action en cessation et en mesures intentée sur la base de l'article 32decies, §§ 2 et 3 de la loi ne peut avoir, en soi, pour objet de se prononcer sur la violation des dispositions légales et réglementaires relatives au stage des agents de l'Etat et au trajet de réintégration, ni d'ordonner qu'il y soit remédié. L'action doit porter sur le constat de l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et, si ce constat est posé, sur les mesures destinées à y mettre fin.

Néanmoins, dans son examen des faits allégués comme étant constitutifs de harcèlement moral, le juge de la cessation doit prendre en considération tous les faits établis, en ce compris, le cas échéant, des conduites de l'employeur qui violent certaines obligations légales, notamment ses obligations dans le cadre du stage des agents et ses obligations en matière de trajet de réintégration. De telles conduites peuvent éventuellement, en fonction des circonstances de l'espèce, faire partie d'un ensemble abusif de conduites susceptible d'être constitutif de harcèlement moral au travail, pour autant que les éléments caractéristiques du harcèlement moral soient réunis. La circonstance que ces conduites violent des obligations légales ne doit pas conduire le juge de la cessation à ne pas en tenir compte.

Le juge de la cessation peut donc, sans excéder les limites de sa compétence ni celles de son pouvoir, qualifier des conduites d'illégales dans le cadre de son appréciation du caractère abusif d'un ensemble de conduites aux fins de déterminer si cet ensemble de conduites est constitutif de harcèlement moral au travail.

Si tel est le cas, les mesures que le juge de la cessation peut ordonner sur la base de l'article 32decies, § 3 de la loi peuvent éventuellement consister, en tout ou en partie, à poser des actes imposés par des dispositions légales ou réglementaires non respectées jusqu'alors par l'employeur. Il n'est donc pas exclu d'imposer à l'employeur de tenir les entretiens imposés par la réglementation relative au stage des agents de l'Etat ou d'établir soit un plan de réintégration, soit un rapport qui justifie de son impossibilité, en exécution des dispositions précitées du Code du bien-être au travail, pour autant que ces mesures aient pour but de faire respecter les dispositions de la loi du 4 août 1996 relatives à la violence et au harcèlement au travail. (412 - appel de 304 et 349)

- L'action qui tend à obtenir l'imposition de mesures à l'employeur sur la base de l'article 32decies, §3, de la loi n'est donc pas une action autonome, mais bien une action accessoire à l'action en cessation. L'imposition de mesures à l'employeur sur la base de cette disposition suppose que l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ait été constatée par le juge de la cessation. (437)



## Chapitre 4. Autre

- Quatre personnes constituant le collège de direction d'un établissement scolaire demandent en référé la levée de l'injonction de l'inspection du Contrôle du Bien-être ordonnant d'écarter ce collège de sa fonction de direction (adoptée par application des articles 21 et 45, §2, du Code pénal social).

Le Président fait droit à cette demande et considère l'injonction illégale pour les motifs suivants :

- La motivation (acte administratif) n'est pas adéquate (manque de base légale).
  - Excès de pouvoir : l'article 45, §2, du Code pénal social n'a pas pu servir de fondement à la mesure litigieuse, vu que celle-ci n'a jamais été recommandée à l'employeur par les conseillers en prévention.  
Elle pouvait être une mesure "alternative" à des mesures recommandées par un conseiller en prévention-aspects psychosociaux mais il ne s'agissait pas selon le président d'une mesure « conduisant à un résultat au moins équivalent en ce qui concerne la sécurité et la santé des travailleurs » au sens de l'article 45, §2, al. 2, du Code pénal social.
  - En plus, la mesure d'écartement est disproportionnée en l'espèce : la décision est jugée abrupte et soudaine (alors que les demandes d'intervention dataient d'à peine deux mois auparavant et que les mesures proposées étaient en cours) ; pas limitée dans le temps ; tranchée à la hâte, sans nuance et sans visibilité, dans un contexte où les responsabilités ne sont pas établies, .... Sans préjudice du pouvoir d'appréciation dont disposait l'inspecteur social, la décision ne permet pas de comprendre en quoi la mesure d'écartement retenue était nécessaire et ce qui la rendait préférable à d'autres options, par ailleurs non mises en balance et pas même évoquées, la seule radicalité de la mesure n'étant pas un gage d'efficacité et ne faisant pas toujours bon ménage avec le principe de proportionnalité. Le maintien de la mesure ne paraît pas opportun dans la mesure où l'injonction d'écartement n'était pas limitée dans le temps, où l'école observe elle-même des signes encourageants de réouverture du dialogue, où l'impulsion en avait déjà été donnée par le Collège de direction, où un Comité bien-être est dorénavant en place et a dressé un plan d'action pour favoriser le bien-être, en ce compris l'élaboration d'un règlement de travail, et dans la mesure enfin où il reste possible d'accompagner et soutenir le Collège de direction moyennant, d'une part, l'intervention d'un tiers spécialisé dans le coaching de direction d'école et, d'autre part, l'assurance d'un investissement dans la durée du service externe de prévention et de protection au travail, ainsi que du service contrôle du bien-être du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, les conditions paraissent être réunies pour que le Collège de direction soit rétabli dans ses fonctions. (183)
- La loi n'impose pas à la victime d'un harcèlement moral et sexuel d'avoir épuisé toutes les procédures avant de saisir le pouvoir judiciaire. Elle ne l'oblige pas non plus, lorsqu'elle fait choix d'enclencher d'autres procédures, de révéler d'emblée tous les faits de harcèlement dont elle est la cible. Elle a ainsi toujours tout loisir de compartimenter sa demande en ne dénonçant le cas échéant dans un premier temps que le harcèlement moral qu'elle subit et, dans un second temps, au moment qu'elle juge utile pour elle, le

harcèlement sexuel qui s'y juxtapose. La seule question pertinente sera alors de savoir si les faits qu'elle allègue sont ou non établis. Il peut d'ailleurs être admis qu'il est « parfois moins difficile pour un travailleur d'admettre qu'il (ou elle) est concerné(e) par des faits de harcèlement moral plutôt que par des faits assimilés à du harcèlement sexuel. Et la pratique semble aller en ce sens : rares sont les décisions qui ont eu à se prononcer sur l'existence du harcèlement sexuel » (Brasseur P. et Van Wassenhove S., Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie III, Livre V, Titre II, Ch. IV, oct. 2017, p.438). (200)

## PARTIE VI. FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL

Cette partie traite de l'ensemble des demandes qui peuvent être introduites en justice après la fin des relations de travail : l'indemnité de protection contre les représailles, l'indemnité pour licenciement abusif, pour licenciement manifestement déraisonnable, la contestation des motifs graves, la résolution judiciaire du contrat, l'indemnité pour licenciement discriminatoire.

Nous tenons à avertir le lecteur que cette partie n'est pas exhaustive dès lors qu'elle ne prend en compte que les décisions qui se positionnent sur le licenciement en même temps que sur l'application de la loi relative au bien-être. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ne reçoit en effet pas les décisions faisant uniquement application du droit du travail en matière de licenciement sans se positionner sur la loi relative au bien-être, même si les faits touchent à des situations de harcèlement.

### Chapitre 1. Protection contre les représailles

Les premières sections de ce chapitre traitent d'abord des différentes conditions légales d'octroi de l'indemnité de protection, de manière générale et puis, de manière plus spécifique : le respect de la procédure et des conditions de forme, le point de départ et la durée de la protection. La section 1.5 décrit de manière plus élaborée les différents types de motifs invoqués par l'employeur pour prouver le défaut de représailles. Les sections qui suivent abordent des thèmes spécifiques de la mise en œuvre de cette protection : l'influence du caractère fondé de la demande d'intervention, l'influence du retrait de la démarche, le cas de la démission du travailleur, la protection des témoins, le pouvoir du juge et le cumul de l'indemnité de protection avec d'autres indemnités. La question de l'impact de l'abus des procédures sur l'obtention de la protection est traitée quant-à-elle dans la partie IV.

L'article 32terdecies de la loi portant sur la protection contre les représailles a fait l'objet de modifications importantes par la loi du 7 avril 2023<sup>4</sup>. Quelques modalités de la procédure interne ont également du être adaptées à ces changements, par l'arrêté royal du 1er mai 2023<sup>5</sup>. Une petite explication des changements est rédigée pour chaque thème modifié. Une [explication](#) de l'ensemble des modifications est disponible sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Il faut donc rester attentif au texte applicable au moment où la mesure préjudiciable a été prise.

---

<sup>4</sup> Loi du 7 avril 2023 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables

<sup>5</sup> L'arrêté royal du 1er mai 2023 modifiant le titre 3 du livre I du Code sur le bien-être au travail, concernant l'information de l'employeur relative à la protection contre les mesures préjudiciables dans le cadre de la procédure interne

## 2.1. Généralités

- La protection prévue par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 n'a pas pour objectif d'empêcher l'employeur de mettre un terme au contrat de travail d'un travailleur ayant déposé plainte pour harcèlement. L'objectif de la loi est uniquement d'éviter que l'employeur ne licencie un travailleur à titre de mesure de représailles suite à une plainte pour harcèlement qui aurait été déposée par ledit travailleur. (97 - 99 - 106)
- Het loutere feit dat de arbeidsinspectie in voormelde brief tot het besluit kwam dat werknemer de ontslagbescherming genoot, is zonder enige relevantie, nu de toepassing van de welzijnswet niet afhankelijk is van een beoordeling van de met het toezicht belaste ambtenaren. (98)
- Artikel 32tredecies, §1 Welzijnswet houdt een verbod in van represaillemaatregelen, en is te onderscheiden van het verbod van pesterijen als dusdanig, waarvoor het slachtoffer een vergoeding kan vorderen op basis van artikel 32decies, §1/1 Welzijnswet. (115)
- Suivant les travaux préparatoires ayant précédé l'adoption de la loi du 10 janvier 2007, le législateur a voulu protéger le travailleur contre le licenciement opéré à titre de représailles au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou violence au travail auprès de différents acteurs ou institutions. La volonté du législateur n'est donc 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. La protection poursuit, donc, l'objectif de garantir la liberté du travailleur de déposer plainte pour harcèlement moral sans craindre d'être licencié à titre de représailles. (156)
- L'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 ne stipule aucune interdiction absolue de licencier un travailleur qui a intenté une action en justice fondée sur la loi du 4 août 1996, mais prévoit une protection spécifique contre le licenciement en faveur d'un tel travailleur qui ne peut être licencié que pour des motifs étrangers à son action en justice. Le tribunal ne peut pas faire droit à la demande d'ordonner à l'employeur de ne pas licencier les travailleurs. (169)
- De vennootschap, op wie de bewijslast rust, heeft niet de realiteit aangetoond van de feiten die zij inriep ter motivering van het ontslag om dringende reden, en/of heeft niet aangetoond dat deze feiten de aanleiding vormden voor het ontslag. Zij heeft dus ook niet aangetoond dat het ontslag gegeven werd om redenen die vreemd zijn aan het formele interventieverzoek. Bij gebrek aan dit bewijs is de beschermingsvergoeding verschuldigd. (243)
- L'indemnité procédurale ne sanctionne pas le harcèlement moral lui-même mais bien le licenciement par mesure de représailles à une plainte pour harcèlement moral. (451)

## 1.2. Conditions de la protection

Depuis la loi du 7 avril 2023, les conditions de la protection concernant les démarches réalisées pour dénoncer des faits de violence ou de harcèlement moral qui sont liés à un critère de discrimination (tels que l'origine nationale ou ethnique, le sexe, le handicap, l'âge, l'état de santé, l'orientation sexuelle, ... ) et des faits de harcèlement sexuel au travail sont celles des législations anti-discrimination (composées de trois lois fédérales - la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, la loi genre du 10 mai 2007 et la loi antiracisme du 30 juillet 1981 - et des décrets et ordonnances des différentes entités fédérées sur le sujet).

- De klacht die de vertrouwenspersoon via mail heeft ontvangen en voor ontvangst heeft getekend, werd niet ondertekend door de verzoeker. Ze bevat bovendien geen verzoek om passende maatregelen te treffen. Zij is wat de omschrijving van de feiten en de aanwijzing van de concrete personen betreft al te vaag, en bevat evenmin concrete aanwijzingen van waar en wanneer bepaalde feiten zouden gebeurd zijn. Er is niet aangetoond dat er effectief een onderhoud met de preventieadviseur heeft plaatsgevonden. De mail van de verzoeker kadert nog volledig in de voorprocedure ter opstarting van de formele klachtfase. (11)
- Pour pouvoir bénéficier d'une indemnité de protection sur base de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996, dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle, il eût fallu que le demandeur ait suivi la procédure légale décrite dans l'arrêté royal du 10 avril 2014. Or, celle-ci ne fut pas suivie puisque le demandeur n'a pas eu son premier entretien prévu par l'article 13 dudit arrêté royal avec le conseiller en prévention, ni l'entretien préalable obligatoire prescrit par l'article 16 du même arrêté royal. Le conseiller en prévention n'a pu ainsi accepter cette demande, condition préalable à la protection visée par l'article 32tredecies de la loi sur le bien-être au travail. L'employeur n'a pas ainsi été formellement informé par le conseiller en prévention de la demande formée par le demandeur comme le prévoit la procédure prévue à l'article 17 du dit arrêté royal. Le demandeur ne peut donc bénéficier de la protection prévue à l'article 32tredecies, §6 de la loi du 4 août 1996 qui prévoit que cette protection prend cours 'à partir du moment où la demande est réceptionnée à la condition qu'elle ait été acceptée', et ce même si le délai de 10 jours pour obtenir le premier entretien n'a pas été respecté. (90)
- Même si l'on peut admettre que l'employeur avait connaissance de la demande du travailleur d'introduire une demande en intervention psychosociale, celle-ci étant caduque, elle ne peut sortir d'effets et la période de protection ne peut donc avoir débuté légalement le 22 juin 2015. (90)
- La travailleuse indique avoir déposé plainte auprès du service externe de prévention et de protection (en réalité le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale) du chef de harcèlement moral mais ne dispose plus de la copie de sa plainte, se limitant à produire la copie de l'accusé de réception de sa plainte. La cour estime, dès lors, indispensable à la bonne administration de la justice d'inviter le SPF Emploi, Travail et Concertation

sociale, en application de l'article 878 du Code judiciaire, à produire aux débats la copie de la plainte pour violence et harcèlement moral sur le lieu de travail lui adressée par la travailleuse et de préciser, pièces à l'appui, les suites réservées à cette plainte. (91)

- Le travailleur qui a déposé plainte auprès des services d'inspection (du contrôle bien-être au travail) sera protégé uniquement si les procédures internes à l'entreprise ne pouvaient être mises en œuvre notamment parce que l'employeur n'avait pas désigné de conseiller en prévention spécialisée dans les aspects psychosociaux du travail. (97)
- Bijgevolg vinden de strikte bepalingen van artikel 27 van voormeld KB geen toepassing wanneer een klacht wordt neergelegd bij de met toezicht beklede ambtenaren in de zin van artikel 32 *tredecies*. Het voorgaande staat er evenwel niet aan in de weg dat de klacht bij de dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk wel afdoende nauwkeurig moet zijn teneinde deze bevoegde inspectiedienst toe te laten een onderzoek in te stellen of de werkgever de reglementering ter zake heeft nageleefd (cf. artikel 32 *nonies* welzijnswet), maar deze klacht moet niet beantwoorden aan de in artikel 27 van het KB van 17 mei 2007 vooropgestelde stringente voorwaarden om geldig te zijn. De omstandigheid dat de ingediende vragenlijst niet de identiteit van de aangeklaagde vermeldt, brengt niet met zich mee dat de bevoegde inspectiedienst niet in staat was om een onderzoek op te starten en na te gaan of de NV de ter zake geldende wetgeving heeft gerespecteerd. Het niet invullen op de vragenlijst van de identiteit van de persoon die als dader van pesterijen wordt aangezien – vragenlijst die immers bestemd is voor de bevoegde inspectiediensten – kan dan ook niet als onnauwkeurig worden omschreven. (98)
- Il résulte de cette disposition qu'en cas de demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement, la protection commencera à courir à partir de la réception de la demande (et non de la date de son envoi) à la condition qu'elle ait été acceptée par le conseiller en prévention. L'information de l'employeur relative à la protection aura donc lieu, non plus immédiatement dès la réception de la demande, mais à partir du moment où la demande est acceptée par le conseiller en prévention. Une fois la demande acceptée, le point de départ de la protection commencera toutefois à courir rétroactivement à la date de réception du document de demande. En effet, la procédure telle qu'instituée par les nouvelles dispositions en 2014 doit être suivie de manière stricte afin de pouvoir bénéficier de la protection contre le licenciement. Il ressort de l'article 15, §2 de l'arrêté royal que le travailleur doit mentionner clairement sur sa plainte « demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail » pour qu'elle soit effectivement considérée comme une plainte formelle. (116)
- La protection contre le licenciement suppose qu'une plainte motivée ait été déposée, soit au sein de l'entreprise, soit auprès des différentes autorités habilitées à recevoir une plainte. Il résulte de l'article 32 *nonies*, tel qu'en vigueur à l'époque des faits, qu'au niveau de l'entreprise, le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut s'adresser « *au conseiller en prévention ou à la personne de confiance et peut déposer une plainte motivée auprès de ces personnes aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32quater, §2* ». Il

semble que la société n'avait pris aucune mesure interne de prévention en ce qui concerne le harcèlement moral et qu'une personne de confiance n'avait été désignée que dans le cadre de la prévention du harcèlement sexuel : il ne découle pas de cette carence de la société que toute demande adressée à un membre de la hiérarchie peut être considérée comme valant plainte motivée ouvrant le droit à la protection contre le licenciement. (139)

- De rechtbank doet in het bijzonder opmerken dat eiseres pas tot klachtneerlegging is overgegaan in februari 2016 nadat zij op 11 januari 2016 zelf een einde aan haar arbeidsovereenkomst had gesteld met een opzeggingstermijn van vijf weken. De officiële klacht wegens pesten moet vóór het ontslag zijn neergelegd, hetzij een duidelijke voorwaarde waaraan in het voorliggende geval niet voldaan werd. (168)
- Le tribunal estime que la travailleuse ne peut se prévaloir de la protection car elle n'a pas introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral et ce, avant son licenciement. En l'espèce, elle a seulement complété un document intitulé « questionnaire préalable à l'entretien ». Au moment de son licenciement, elle n'avait pas encore rencontré le conseiller en prévention aspects psychosociaux et dès lors n'avait pas encore complété la demande d'intervention psychosociale formelle. (174)
- Le tribunal constate les grandes difficultés pour l'instituteur d'avoir eu accès aux informations concernant le service externe de prévention. Si l'école a désigné un service externe de prévention et de protection au travail, elle ne l'a pas fait savoir à ses travailleurs et a rendu l'accès à cette information tellement ardu que sans l'aide d'une inspection sociale, l'instituteur ne l'aurait jamais obtenue. Pire encore : l'école a donné une fausse information à l'instituteur. Cette hypothèse, où l'identité du conseiller est rendue inaccessible dans les faits, doit être assimilée à celle de l'absence de conseiller en prévention. Il ressort de surcroît de l'exposé des faits que l'école n'avait mis en place aucune procédure prévue par la section 2 du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996. Pour ces deux motifs, le travailleur était donc admissible à la protection contre le licenciement par une plainte à la police plutôt que par une demande d'intervention psychosociale formelle. (192)
- Le texte de la loi prévoit que c'est la personne qui reçoit la plainte qui est tenue d'en informer le plus rapidement possible l'employeur. En l'espèce, ni les services de police, ni l'auditorat du travail n'ont informé l'employeur de la plainte, mais le travailleur a pris soin de le faire lui-même le soir-même. Cette initiative personnelle, qui compense un manquement des pouvoirs publics, doit produire les mêmes effets que la notification par la personne qui reçoit la plainte. (192)
- Il ne peut être retenu que la lettre adressée par le travailleur au directeur général de la société soit une plainte ouvrant le droit à la protection prévue à l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996. Cette lettre fait état d'un « comportement excessif » dans le chef de la personne mise en cause. Elle n'est pas une reproduction de la plainte adressée par le travailleur auprès du Contrôle du bien-être au travail. Elle n'est pas adressée conformément aux « procédures en vigueur » au sein de la société, l'une des

destinataires de cette lettre n'est pas conseillère en prévention. La lettre n'a pas été précédée d'un entretien avec le conseiller en prévention (article 25 de l'arrête royal du 17 mai 2017). Elle n'est pas signée. Elle n'est pas adressée à la conseillère en prévention désignée valablement auprès du service externe de prévention et de protection. La lettre n'ouvre pas le droit à la protection légale visée par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996. (193)

- Le travailleur n'a pas transmis sa demande en mains propres au conseiller en prévention ; il n'a pas non plus envoyé sa demande par courrier recommandé. Les conditions posées par l'article 17 de l'arrêté royal ne sont dès lors pas remplies. La dernière phrase de l'article 17, §3, ne s'applique pas, dès lors que les formalités réglementaires (remise en mains propres ou envoi par recommandé) n'ont pas été remplies. Il ne peut dès lors pas être considéré que la demande d'intervention aurait été acceptée (fut-ce implicitement) par le conseiller en prévention. La « demande » n'a dès lors pas généré la protection contre le licenciement, réservée au « travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur ». (230)
- Il a été jugé que le travailleur qui ne dépose pas plainte conformément aux procédures en vigueur, ne peut bénéficier de la protection de l'article 32tredecies de la loi du 04.08.1996 (Trib. Trav. Hasselt, 02.09.2004, Chr. Dr. Soc. 2005/8, p. 469 ; Trib. Trav, Courtrai, 22.12.2004, Chr. Dr. Soc. 2005/8, p. 485). Dès lors que la travailleuse ne produit pas d'attestation relative à l'entretien personnel et préalable à l'introduction de sa demande qu'elle aurait dû avoir avec le conseiller en prévention, il n'est pas établi que la demande a été introduite régulièrement. (235)
- De werknemer heeft klacht neergelegd bij de politiezone en verklaarde naar aanleiding hiervan "Ik vind dat ik onvoldoende ben geïnformeerd door het recruiteringskantoor. Zo hebben ze me nooit gezegd tot welke diensten ik mij kon wenden. Ze hebben me nooit doorverwezen naar een preventieadviseur." Er dient eveneens op gewezen te worden dat de werkgever nalaat enige stukken bij te brengen waaruit zou blijken dat hij het nodige heeft gedaan voor zijn werknemers opdat zij gemakkelijk contact zouden kunnen opnemen met de externe preventiedienst. De werknemer was bijgevolg beschermd in overeenstemming met artikel 32tredecies, § 1 van de Welzijnswet gezien hij een klacht indiende bij de politie en de inwendige procedures voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk niet wettig werden toegepast. (280)
- La charge de la preuve que le dépôt de la plainte est antérieur au licenciement repose sur le travailleur. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail par courrier recommandé, c'est le moment de l'envoi du courrier recommandé qui est déterminant, et non le moment où le travailleur a reçu ce courrier (C. trav. Liege (div. Liege), 6 juin 2017, J.L.M.B., 2017, p. 1733). (319)



- De werkneemster gaat ervan uit dat aangetekend schrijven verstuurd naar de directie met betrekking tot de spanning op de afdeling als formele pestklacht dient te worden beschouwd 'naar de geest van' de welzijnswetgeving. Dit klopt niet en is duidelijk niet in overeenstemming met art. 32terdecies. De vertrouwenspersoon is niet bevoegd om een verzoek tot formele psychosociale interventie te ontvangen. Een verzoek tot informele interventie leidt niet tot enige ontslagbescherming. Het is de preventieadviseur die de werkgever schriftelijk inlicht over het verzoek alsook daarenboven dat de verzoeker ontslagbescherming geniet vanaf de datum waarop het verzoek werd in ontvangst genomen (een geweigerd verzoek leidt nl. niet tot bescherming). Daarnaast stelt de werkneemster dat de werkgever zeer goed wist dat zij een afspraak had met de preventieadviseur... Dit gegeven wordt door de werkgever ten stelligste betwist en er wordt daaromtrent niet het minste element aangebracht dat enig vermoeden in de richting van dergelijke afspraak kan brengen. Er wordt door de werkneemster gedurende de tragische escalatie van de moeilijkheden dus geen formele klacht ingediend. (321.1)
- Le travailleur ne peut être suivi lorsqu'il prétend que, en l'absence de notification de refus ou d'acceptation dans les 10 jours suivant sa demande d'intervention, c'est de son e-mail du 16 décembre 2017 qu'il y a lieu de tenir compte comme point de départ de la protection. En effet, cet e-mail ne peut être considéré comme tel dès lors que, en en accusant réception, la conseillère en prévention a précisé dans son e-mail du 18 décembre 2017, en réponse à la question du travailleur si son envoi équivalait à une remise en mains propres, que « la signature par mail n'est pas valable. Nous devons recevoir le dossier complet par recommandé ou en mains propres (pas électroniquement) » tout en adressant le document légèrement modifié et décrivant des éléments à ajouter dans la demande. Le tribunal est également forcé de constater que le travailleur ne démontre pas qu'un entretien préalable a eu lieu avec la conseillère en prévention à la date du 6 décembre 2017 comme évoqué par lui, alors qu'un tel entretien constitue un préalable pour l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle. (358)
- Une plainte non adéquatement motivée au sens de la législation ne fait pas débiter la période de protection. (359)
- De bescherming tegen ontslag en represailles neemt slechts een aanvang vanaf het ogenblik dat het verzoek tot formele psychosociale interventie in ontvangst werd genomen en werd aanvaard door de PAPA of door de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Uit artikel I.3-15 van de Codex volgt dat de werknemer het verzoek enkel persoonlijk kan overhandigen of verzenden bij aangetekende brief. Wanneer het verzoek persoonlijk werd afgegeven aan de PAPA of aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, zal diegene die het verzoek ontvangt er een kopie van nemen, die hij ondertekent en terug bezorgt aan de verzoeker. Deze kopie geldt als ontvangstbewijs. Uit deze bepaling blijkt eveneens dat de preventieadviseur psychosociale aspecten of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk het recht heeft om een verzoek te weigeren.

De toepassing van deze regels op de feiten van deze zaak brengt de rechtbank tot de conclusie dat de werknemer niet de ontslagbescherming van artikel 32terdecies Welzijnswet genoot op het moment van zijn ontslag door. De werknemer heeft een verzoek tot formele psychosociale interventie neergelegd bij de externe dienst voor preventie op het werk. Hij heeft het standaardformulier ingevuld maar dit formulier werd niet ondertekend door de PAPA. De PAPA heeft bijgevolg geen ondertekende kopie van het verzoek overhandigd aan de werknemer. De werknemer heeft ook geen aangetekende brief gericht aan de externe dienst. De externe dienst heeft zijn verzoek geweigerd aangezien de wettelijke vereisten niet waren gerespecteerd. Het stuk C.5. is een e-mail van de PAPA aan de werkgever waarin wordt bevestigd dat het verzoek tot formele interventie niet werd aanvaard, dat er een aangetekende brief werd verstuurd naar de werknemer om hem dit te melden en dat de werknemer deze aangetekende brief wel degelijk heeft afgehaald omdat de externe dienst een ontvangstbewijs heeft ontvangen. Omwille van vertrouwelijkheidsredenen wenste de externe dienst geen kopie van de weigeringsbrief te bezorgen aan de werkgever. (352)

- De rechtbank sluit zich aan bij de argumentatie van de werkgever dat het ingediende verzoek een collectief karakter had dat betrekking had op de bezorgdheden die de leidinggevende indieners hadden met betrekking tot de psychosociale risico's op het werk. De beschermingsvergoeding overeenkomstig artikel 32terdecies van de Welzijnswet, heeft enkel betrekking op verzoeken tot onderzoek naar geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. (382.1)

### 1.3. Point de départ de la protection

La loi du 7 avril 2023 a modifié le point de départ de la protection. Il ne s'agit plus de la date de la réception de la demande ou de la plainte. Elle commence à courir à partir du moment où l'employeur a eu connaissance ou a pu raisonnablement avoir eu connaissance de l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, de la plainte ou du dépôt du témoignage.

- Samenlezing van deze bepaling maakt duidelijk dat de bescherming tegen ontslag waarvan sprake in artikel 32terdecies van de Wet Welzijn Werknemers een aanvang neemt op het ogenblik dat een klacht werd ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar. De aanvangsdatum van de bescherming geldt onafgezien van de vraag of de werkgever al dan reeds op de hoogte was van het feit dat de werknemer een klacht had ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar. (70 - 71)
- L'article 32terdecies, § 6 de la loi du 4 août 1996 dispose que la protection prend cours à partir du moment où la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement travail est réceptionnée par le Service d'inspection (du contrôle bien-être au travail). Elle ne doit donc pas être acceptée par le Service d'inspection comme c'est le cas lorsque la demande d'intervention est déposée entre les mains du conseiller en prévention. Il appartient ensuite au Service d'inspection qui a reçu la plainte d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une

demande d'intervention a été introduite et que le plaignant (nominé désigné) bénéficie dès lors de la protection. (77 - 97)

- Wanneer het onmiddellijk ontslagen de klacht op dezelfde dag plaatsgrijpen – zoals hier het geval is – komt het aan de werknemer toe het precieze tijdstip op te geven waarop zijn klacht werd neergelegd, wat werknemer evenwel niet doet. (98)
- Il importe peu que l'employeur ait ou non reçu l'information qu'une plainte formelle avait été déposée puisque l'article 32terdecies, § 6 de la loi du 4 août 1996 dispose que la protection prend cours à partir du moment où la plainte formelle pour faits de harcèlement moral au travail est réceptionnée par le conseiller en prévention. (106 - 270)
- Le texte de l'article 32terdecies est clair, la protection contre le licenciement débute à la date du dépôt de la plainte et non à la date à laquelle l'employeur a été informé du dépôt de la plainte. (106 - 162)
- Les travaux parlementaires précisent à cet égard: « La loi définit désormais le point de départ de la protection: il s'agit du moment où la plainte est déposée. Est donc couverte la période entre le moment de l'introduction de la plainte et celui de l'information de l'employeur » (Exposé des motifs, Doc. parl., ch., session 2006-2007, n° 51-2686 et 2687/01, p. 35). Il peut donc exister « des situations d'ombre, une courte période entre la date (et l'heure) du dépôt (de la plainte) et l'envoi de la lettre de congé, l'employeur n'ayant aucune connaissance du dépôt de la plainte » (A. et G. Zorbas, Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail. Droits belge, français et luxembourgeois, Larcier, 2016, p. 403). Le bénéfice de la protection contre le licenciement suppose cependant qu'une plainte pour harcèlement ait été déposée antérieurement au licenciement, c'est-à-dire avant la notification du congé (C. trav. Mons, 20 mai 2016, RG n° 2015/AM/153-154, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be); C. trav. Bruxelles, 22 avril 2015, RG n° 2013/AB/781, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)). (119)
- L'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996 offre une protection contre le licenciement dès le dépôt et non à partir de l'information de l'employeur parce que précisément, il est toujours possible que l'employeur ait quand même connaissance, par d'autres canaux, de l'existence de cette demande d'intervention. Le dépôt d'une demande d'intervention est généralement le fruit de différentes démarches entreprises par le travailleur. C'est un processus qui peut faire intervenir différents acteurs. Dans ce cadre, des informations peuvent être captées par l'employeur qui peut être mis au courant ou suspecter l'intention du travailleur de déposer une telle demande. (362.1)
- L'information de l'employeur relative à la protection aura donc lieu, non plus immédiatement dès la réception de la demande, mais à partir du moment où la demande est acceptée par le conseiller en prévention. Une fois la demande acceptée, le point de départ de la protection commencera toutefois à courir rétroactivement à la date de réception du document de demande. (456)

## 1.4. Durée de la protection

- Passé le délai d'un an, le travailleur continue à bénéficier de la protection contre le licenciement mais il ne bénéficie plus du renversement de la charge de la preuve. Il lui appartient donc de prouver que son employeur l'a licencié pour un motif lié à sa plainte. (84)
- La loi ne fixe aucune limite dans la durée de la protection garantie au plaignant en raison du dépôt d'une plainte si ce n'est sur le plan de la charge de la preuve : le renversement ou, plus exactement, le partage de la charge de la preuve ne vaut que pendant l'année qui suit la plainte. (331 - 451)

## 1.5. Motivation du licenciement ou de la mesure préjudiciable pendant la relation de travail

### *1.5.1. Absence de doute quant au motif de licenciement*

- Aan de orde is enkel de vraag of de arbeidsvoorwaarden van de werknemster eenzijdig werden gewijzigd om redenen die vreemd zijn aan de door haar ingediende klacht, waarbij de bewijslast met toepassing van artikel 32terdecies § 2 van de Wet Welzijn Werknemers berust bij de werkgever. Wanneer de werkgever redenen aanvoert voor de wijziging van arbeidsvoorwaarden die vreemd zijn aan de klacht, moet hij daarvan een onomstotelijk bewijs aanbrengen (vgl. R.v.S. 9de kamer, nr. 119.537, 1 mei 2003, T.B.P. 2004, 439) (70-71)
- Suivant une position doctrinale et jurisprudentielle dominante, tous les motifs qui sont à l'origine de la rupture doivent être étrangers à la plainte. Ainsi, si plusieurs motifs de licenciement existent et qu'un de ces motifs est lié à la plainte, l'indemnité est due. En d'autres termes, l'employeur doit prouver non seulement qu'il avait des motifs étrangers à la plainte mais en outre que ces motifs étaient les seuls. La preuve de l'existence de motifs étrangers à la plainte doit être rapportée de manière certaine et rigoureuse : aucun doute ne doit subsister. Si un doute persiste sur un des motifs, l'employeur ne satisfait pas à la charge de la preuve et est redevable de l'indemnité de protection (J.-P. Cordier et P. Brasseur, « Le -bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits, ... », Kluwer, 2009, p. 293). (77 - 97 - 99 - 102 - 114 - 156)
- Le tribunal ne peut que constater que le dossier de l'employeur ne contient aucun élément sérieux établissant le motif qu'il allègue. L'employeur se fonde sur ses propres affirmations et sur les déclarations des membres de sa direction, qui ne peuvent certainement pas suffire comme preuve. (362.1)
- Concernant un licenciement intervenu quelques jours après l'annonce à l'employeur de l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle, l'employeur ne prouve pas « avoir licencié la travailleuse pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle déposée par la travailleuse. Il existe à tout le

moins un doute quant à un possible lien entre cette demande et le licenciement. En d'autres termes, l'on ne peut vérifier que le licenciement aurait tout de même été décidé si la travailleuse n'avait pas déposé sa demande d'intervention. Le doute joue au détriment de la partie qui supporte la charge de la preuve, à savoir l'employeur. (394)

### 1.5.2. Typologie de motifs

#### (1) Fautes professionnelles du travailleur

- Le motif étranger à la plainte reconnu par le tribunal est son absence injustifiée au travail et l'absence de reprise du travail ou de justification après mise en demeure. (18)
- Le tribunal considère que l'employeur a justifié le licenciement du demandeur par ses nombreuses et fréquentes absences (21), par le non-respect du règlement du travail qui impose la communication des certificats médicaux malgré plusieurs avertissements. (24)
- Les motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement démontrent que l'employeur avait plusieurs reproches à formuler à l'encontre du demandeur de différents ordres (absence d'acceptation des orientations prises par l'employeur, critique ouverte de celles-ci devant des collègues, diffusion de plaintes et mécontentements diffusés à toute l'équipe du personnel, diffusion d'informations erronées, problèmes d'entente avec plusieurs membres du personnel et mésentente persistante) et que ceux-ci étaient étrangers aux prémices d'une demande d'intervention psychosociale. (90)
- En l'espèce, les éléments du dossier montrent que l'employeur a licencié le travailleur pour des motifs qui sont étrangers au dépôt de la plainte de ce dernier auprès du conseiller en prévention en octobre 2012.

Il convient de rappeler tout d'abord que l'employeur avait déjà voulu licencier le travailleur en juin 2012, soit plusieurs mois avant cette plainte. L'employeur n'y avait renoncé qu'en raison de la protection - non contestée à l'époque - dont jouissait le travailleur en sa qualité de candidat aux élections sociales.

Ensuite, tant avant le dépôt de la plainte qu'après celui-ci, les motifs invoqués à l'appui du licenciement ont toujours eu trait au comportement inadapté du travailleur.

Ce comportement fautif et négligent - qui s'est poursuivi au-delà de 2012 et qui s'est traduit notamment par des faits de violence (coup dans les parties génitales d'un élève), des propos totalement déplacés adressés à ce même élève et des lacunes dans la gestion des documents administratifs concernant ses élèves - est établi par les pièces du dossier et constitue indubitablement le motif du dernier licenciement.

Le travailleur met en exergue une partie de phrase figurant dans le rapport du conseiller en prévention qui indique que « le groupe se montre violent vis-à-vis de la personne » ; cet extrait ne peut toutefois être isolé du reste du rapport ni des autres éléments du dossier ; le texte cité par le travailleur n'est qu'une note explicative générale concernant

la « dynamique symétrique d'affrontement entre la personne plaignante et le groupe » et qui se poursuit comme suit: « mais celle-ci (la personne plaignante) pose également des actes violents à l'encontre du groupe » ; en réalité, d'autres passages du rapport (notamment celui relatif à l'attitude et au comportement du travailleur: « D'après certains témoins, le travailleur se tiendrait à l'écart de ses collègues et ne serait pas bien intégré à l'école. Ils expliquent que le travailleur a une attitude directive et conflictuelle, parfois agressive envers les élèves, allant jusqu'à les mettre au défi par moments. L'attitude du travailleur a probablement participé à l'apparition et au maintien de la situation problématique ») et les autres éléments du dossier font apparaître que c'est le travailleur qui, par son comportement, est à l'origine de la situation conflictuelle ; ce même comportement et l'absence de toute remise en question dans son chef a provoqué la dégradation irrémédiable des relations de travail et le licenciement de l'appelant. (93)

- La réalité de ce comportement agressif et violent ne paraît pas pouvoir être valablement mis en doute dès lors que celui-ci est dénoncé non seulement par les supérieurs hiérarchiques de la travailleuse qui précisent notamment que le comportement de celle-ci “est source continue de tension au sein des équipes des soins” et que “tout est prétexte à affrontement”, mais également par la conseillère en prévention qui relate dans son rapport le comportement problématique de la travailleuse avec ses supérieurs hiérarchiques mais aussi avec ses collègues. La cour considère qu’il résulte de ce qui précède d’une part que c’est en vain que la travailleuse entend contester la réalité du comportement agressif qui lui est reproché, et d’autre part qu’il est avéré que l’employeur a mis fin à la relation de travail pour des motifs étranger à la plainte. (135)
- La cour considère que le licenciement était étranger à la plainte :
  - Les carences professionnelles, constatées antérieurement à la plainte, étaient suffisamment établies par les rapports d’évaluation et l’importance de son absentéisme, avec les conséquences négatives sur la bonne marche de son service;
  - La procédure de licenciement a été initiée avant le dépôt de la plainte et les motifs de licenciement n’ont pas varié suite à cette plainte, ce qui démontre à suffisance que ce licenciement est étranger à cette plainte même s’il a été notifié après le dépôt de celle-ci. (140)
- De rechtbank stelt in de eerste plaats vast dat de werkgever reeds in haar motiveringsbrief van 30 juli 2015 gewag maakte van "meervoudige ongewettigde afwezigheden, het deels of niet vervullen van taken weergegeven in het takenpakket en het veroorzaken van imagoschade aan de organisatie" als reden voor ontslag, en dat zij dit standpunt in latere correspondentie en in deze procedure is blijven handhaven, en nog verder heeft toegelicht.

De rechtbank stelt in de tweede plaats vast dat de werkgever, en met name haar bestuurslid, de werknemer in talloze e-mails waarvan het merendeel dateert van voor zijn formeel interventieverzoek, en slechts enkele van erna heeft aangesproken over tekortkomingen en fouten, voornamelijk in subsidieaanvragen en in andere dossiers. Al deze e-mails worden door de werkgever in haar conclusies opgesomd, en als stuk

bijgebracht. Het zijn de tekortkomingen, aangehaald in deze e-mails, waarnaar in de brief van 30 juli 2015 verwezen wordt.

De werkgever maakte dus reeds in tempore non suspecto opmerkingen over het functioneren van de werknemer en de werknemer werd uiteindelijk, mede omwille van deze opmerkingen, ontslagen.

Alleen al de chronologie van de feiten maakt de door de werkgever aangevoerde ontslagreden dat de werknemer in haar ogen niet voldeed aan zijn functie, en dat het ontslag niets te maken had met zijn interventieverzoek, geloofwaardig. (141)

- De werknemer mocht het dan oneens zijn met deze opmerkingen, maar dit neemt niet weg dat de werkgever van oordeel mocht zijn dat de attitude van de werknemer niet voldeed aan haar verwachtingen, en hiervoor een waarschuwing mocht geven en finaal zelfs de arbeidsovereenkomst mocht stopzetten. Daarmee oefende zij louter haar werkgeversgezag uit, en haar recht als contractpartij bij een arbeidsovereenkomst om een einde te maken aan de arbeidsrelatie. In deze context is de stelling van de werkgever geloofwaardig dat zij op 3 juli 2015, dus na het indienen van het formeel interventieverzoek, tot ontslag is overgegaan n.a.v. de weigering van de werknemer van 29 juni 2015 om een haar toegewezen project verder te verrichten. In een e-mail kondigde de werknemer inderdaad aan haar collega's aan een bepaald project niet meer te zullen verrichten, en schoof zij dit project door naar haar directeur. De e-mail wordt voorgelegd als stuk, en de werknemer voor wie geen conclusies zijn neergelegd, heeft nooit betwist dat de e-mail inderdaad gelezen moet worden als een weigering om de haar toegewezen opdracht verder te verrichten, en dus als uiting van insubordinatie. Het is niet abnormaal dat de werkgever dit gedrag, dat volgde korte tijd na de waarschuwingen van 6 februari en 9 maart 2015, sanctioneerde met een ontslag, zoals zij heeft uiteengezet in de ontslagbrief van 3 juli 2015. (142)
- Les pièces lues en parallèle avec le rapport des conseillers en prévention établissent à suffisance que la travailleuse a commis certains faits reprochés dans la lettre de congé (dont notamment celui d'avoir créé un climat d'hyperconflit au sein de la crèche et d'avoir suscité des tensions avec ses collègues et avec la directrice) et que son licenciement a eu lieu pour cela et non en raison de son dépôt d'une plainte pour harcèlement. La demande d'indemnité de protection fondée sur l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 est dès lors non fondée. (162)
- Selon le tribunal, il ne peut être raisonnablement soutenu que le licenciement intervenu précisément dans le mois qui a suivi le dépôt de la plainte pour harcèlement moral soit sans rapport avec celui-ci, alors que, selon l'employeur, le comportement critiqué qui a prétendument justifié le licenciement du travailleur perdurait depuis plus de dix ans. (176)
- L'employeur invoquait comme faute dans le chef du plaignant (le directeur), le fait d'avoir modifié soi-disant unilatéralement sa rémunération, cette faute justifiant son licenciement (lequel était intervenu peu de temps après le dépôt de la plainte). La cour a estimé que cette augmentation était connue depuis de longue date par l'employeur et qu'elle n'avait pas été contestée en son temps, la cour estima donc que les motifs du

licenciement étaient fallacieux et qu'il n'était pas démontré que le licenciement était étranger à la plainte déposée. (182)

- Aangezien de werknemster terecht werd ontslagen om een dringende reden, is het ontslag per definitie vreemd aan haar verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. (261)
- Pour le tribunal l'employeur prouve à suffisance que la travailleuse licenciée avait des comportements inadéquats vis-à-vis des membres de son équipe, ne respectait pas les règles d'encodage des congés pour éviter que sa hiérarchie contrôle ses refus, réclamait des heures de récupération alors qu'elle avait été informée n'y avoir pas droit en tant que responsable de boutique, omettait de donner du feed-back à sa hiérarchie. En outre, il souligne que ces motifs étaient déjà présents pour la plupart avant la demande d'intervention de la travailleuse. Le tribunal considère quand-même que l'employeur aurait du gérer la situation conflictuelle d'une autre manière et considère le licenciement manifestement déraisonnable. [voir partie VI, section 3.2. Licenciement après utilisation de la procédure interne formelle ou du dépôt d'une plainte externe] (276)
- Ten overvloede is de rechtbank van oordeel dat, indien de werknemer wel de ontslagbescherming zou hebben genoten van artikel 32tredecies Welzijnswet, het ontslag in ieder geval werd gegeven om redenen die vreemd waren aan het verzoek tot formele psychosociale interventie wegens pesterijen. De werkgever levert immers het bewijs dat de werknemer een ongepaste en respectloze houding aannam tegen zijn leidinggevenden en dat de werknemer veelvuldig gewettigd en ongewettigd afwezig was. (352)
- Selon la cour, l'employeur a motivé sa décision de licencier le travailleur par le constat de l'absence de motivation de celui-ci au travail suite à sa nouvelle affectation. Cette décision a été prise au cours d'un entretien qui avait pour objectif de répondre à la recommandation de mesures individuelles contenue dans le rapport du conseiller en prévention, à savoir que le travailleur et la Direction des Ressources Humaines prennent une décision sur leur volonté de continuer la collaboration ensemble. La circonstance que le licenciement a été décidé au cours d'un entretien qui faisait suite au rapport du conseiller en prévention, ne signifie pas automatiquement que le licenciement est en lien causal avec la demande d'intervention. L'ensemble du dossier permet de constater qu'étant donné que sa hiérarchie était insatisfaite de ses prestations, sur la base d'une évaluation, l'employeur a décidé de transférer le travailleur vers un autre département pour y exercer des attributions qu'il estimait équivalentes. Le travailleur a été accompagné dans ce transfert par un « plan d'intégration » très structuré. Le changement de département était d'autant plus indiqué que le travailleur insistait pour être réaffecté, vivant difficilement l'incertitude suite au résultat défavorable du plan d'action, et qu'il se plaignait de ses relations avec ses supérieurs hiérarchiques (c'est de cela qu'il s'est plaint dans sa demande formelle pour harcèlement). Sa réaffectation devait donc lui permettre non seulement de sauvegarder son emploi, mais également de l'exercer dans les meilleures conditions psychosociales. L'absence de motivation du travailleur à exercer ses nouvelles attributions ne fait pas de doute, au travers des



pièces du dossier. Il en a fait part à de nombreuses reprises, par écrit. Dans la mesure où le changement d'affectation ne modifiait en réalité pas sa fonction de manière notable, mais se limitait à un changement de département avec des mesures d'accompagnement, destiné à sauvegarder son emploi en dépit de l'insatisfaction de ses supérieurs dans son ancienne affectation, la démotivation du travailleur n'est pas imputable à l'employeur, mais bien au travailleur lui-même. Cette démotivation était à ce point flagrante que le conseiller en prévention spécialisé a estimé qu'au final, on peut s'interroger sur l'adéquation entre les attentes de chacun et s'il y a encore de réelles perspectives de collaboration entre le travailleur et son employeur. La réponse à cette interrogation a été donnée par le travailleur lors d'un entretien : son absence de motivation au travail. Le licenciement, décidé pour ce motif, est étranger à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de harcèlement moral au travail. (390)

- Il y a lieu, tout d'abord, de tenir compte de la brièveté de la période d'occupation, du 7 décembre 2020 au 30 avril 2021, soit à peine 5 mois d'occupation (dont une période d'incapacité de travail). Cette brève période peut expliquer qu'aucun avertissement n'ait été notifié au travailleur, qui était encore en période d'observation puisqu'il venait d'entrer en service et que l'employeur devait vérifier s'il avait ou non les aptitudes requises. De toute manière, la preuve de motifs étrangers ne nécessite pas que des avertissements antérieurs aient été notifiés suite à des manquements constatés. La question n'est pas de savoir si le travailleur aurait dû être confronté aux faits invoqués actuellement par l'employeur mais consiste à vérifier s'il existe des motifs de licenciement étrangers au dépôt de la demande d'intervention.

Il est assez remarquable que, sur une aussi courte période d'occupation, plusieurs difficultés ou incidents aient été constatés : l'intention de diffuser des photos de résidents qui laissaient apparaître que les mesures sanitaires n'étaient pas respectées, la décision inopportune de rouvrir le restaurant, emporter des flacons de vaccins à domicile (même sans mauvaise intention), de nombreuses communications peu professionnelles ou inadaptées (cf. les nombreux courriels produits par la défenderesse), des difficultés manifestes de collaboration avec la hiérarchie, ... alors qu'il venait d'entrer en service, faire part ouvertement à sa hiérarchie de nombreuses doléances voire de son exaspération à exercer certaines tâches. Il éprouvait manifestement des difficultés à assumer ses fonctions au sein de la maison de repos. (423)

## (2) Licenciement en tant que solution à une situation problématique récurrente

- Inzake de beoordeling van ontslagredenen wordt doorgaans rekening gehouden met de prerogatieven van de werkgever om zelf zijn bedrijfsvoering te bepalen. In welbepaalde gevallen van aanslepende conflicten mag de werkgever een keuze maken om de conflicterende partij te ontslaan teneinde de sereniteit binnen zijn onderneming respectievelijk afdeling te herstellen. De rechtbank stelt vast dat de werkgever zich steeds positief en coöperatief opgesteld heeft om mee te werken aan elke mogelijke onderzoeksmaatregel teneinde een gunstig en voor beide partijen haalbare oplossing te realiseren voor de door de werknemer aangebrachte probleemsituaties. Uit geen

concret element kan worden afgeleid dat de werkgever er op uit was om de werknemer in zijn belangen te schaden. De aangevoerde reden voor het ontslag kan geenszins in verband worden gebracht met een represaille en komt bijgevolg verantwoord voor en is dus vreemd aan het indienen van de klacht wegens pesterijen. (4)

- En l'espèce, les relations contractuelles ne pouvaient plus être maintenues en raison des erreurs du travailleur, du refus du travailleur de se soumettre aux ordres de la hiérarchie ou du conseil d'administration, du refus de la hiérarchie d'assumer la responsabilité des actes accomplis par le travailleur et en raison du malaise dans le personnel. Cette impossibilité de poursuite des relations contractuelles n'est donc pas liée au dépôt de la plainte. Confronté à l'impossibilité de faire travailler, au sein d'une petite entité, le travailleur avec la directrice gérante et au comportement du travailleur (erreurs dans les marchés publics et refus de se soumettre à la hiérarchie), l'employeur disposait du choix de prendre les décisions qu'il jugeait opportunes pour rétablir la sérénité dans l'entreprise. (37)
- Of de klachten van de bezorgde directies nu terecht waren of niet, feit is dat er vanaf een conflict ontstond tussen enerzijds de algemeen directeur en anderzijds deze "bezorgde directies", dat naarmate de tijd verstreek, steeds verder escaleerde en waarin steeds meer partijen betrokken geraakten. De rechtbank is van oordeel dat de (nieuw samengestelde) Raad van Bestuur op dat moment geen andere keuze had dan het mandaat van de algemeen directeur te beëindigen, omdat het conflict intussen al zodanig lang aansleepte en al zulke proporties had aangenomen, dat de gemoederen enkel op die manier nog bedaard konden worden, mede rekening houdende met het duidelijk verzoek van de Afgevaardigd Bestuurder per brief om een einde te maken aan de gespannen sfeer. (115)
- Il ressort de l'ensemble des éléments et pièces déposées par les deux parties que de grosses difficultés ont émergé dans la relation contractuelle entre le travailleur et un de ses collègues, dès les premiers jours de ses prestations. Tout a débuté par la présence, sur le bureau du collègue, d'une (fausse) bouteille de champagne et par la demande insistante et même exigeante du travailleur, du retrait de cette bouteille. Cette demande insistante était fondée sur la conception du conseiller en prévention sécurité du travailleur et du modèle que celui-ci doit, à ses yeux, incarner. Cette bouteille étant sur le bureau du collègue depuis plusieurs années, celui-ci n'a pas obtempéré à la demande de son nouveau collègue, fraîchement arrivé. N'obtenant pas ce qu'il estimait nécessaire (le retrait de la bouteille) le travailleur a alors contacté son supérieur hiérarchique qui de même n'a pas cru nécessaire d'intervenir. L'incident de la bouteille de champagne a révélé, dès le début des relations contractuelles, la divergence de vue, et de vision, entre le travailleur d'une part, et le reste de l'équipe des conseillers en prévention d'autre part quant à la fonction du conseiller en prévention. Les deux procédures introduites ont donné lieu à deux rapports, mais les parties s'accordent sur le fait qu'ils ne leur ont pas permis de (re)faire évoluer la relation contractuelle de façon positive, chacun en rejetant la responsabilité sur l'autre. Le licenciement du travailleur est donc clairement sans lien avec sa demande d'intervention psychosociale, mais est en lien avec le défaut de collaboration entre parties, qui s'est manifesté dès le premier jour

des prestations du travailleur, qui s'est aggravé et envenimé, et qui n'a pas pu être géré par elles, malgré la double intervention. (385)

### (3) Raisons économiques -organisationnelles

- L'employeur fait valoir que ce licenciement est étranger au dépôt de la plainte pour harcèlement mais qu'il a eu lieu pour des raisons économiques. Il doit dès lors démontrer non seulement l'existence des difficultés financières alléguées mais également que celles-ci ont été la raison du licenciement. (198 - 362.1)

Pour ce faire, il dépose plusieurs pièces qui seront examinées ci-après :

- Les comptes de l'asbl, dont il n'est ni invoqué ni démontré qu'ils ont été soumis à un quelconque réviseur ou vérificateur, contiennent une colonne des recettes et une colonne des dépenses mais ne renseignent pas les éventuelles créances ou dettes. En examinant ceux-ci pour les années 2007 à 2012, année du licenciement de la travailleuse, il n'apparaît pas que la situation financière de l'asbl se soit dégradée avec le temps au point d'expliquer la nécessité du licenciement de la travailleuse.
  - A se fier aux comptes annuels, des subsides de montants identiques de 20.000 euros ont été versés durant toutes ces années.
  - L'asbl invoque encore l'existence de prêts qui auraient été faits. Ces prêts ne se retrouvent pas dans les comptes de dépenses et de recettes. Il n'existe aucune preuve de leur affectation réelle ni de leur remboursement.
  - L'argument « économique » est d'ailleurs contredit par l'engagement par l'asbl en février 2013 de deux personnes quelques mois après le licenciement de la travailleuse. (198)
- L'employeur établit l'existence d'une réorganisation des services ayant mené à la suppression de la fonction pour laquelle le travailleur avait été recruté, ce qui ressort de l'organigramme de fin 2015. Comme cela est indiqué dans la motivation de la délibération liée à son licenciement, le travailleur a été licencié suite à une réorganisation des services qui a eu pour effet de supprimer la fonction qu'il exerçait de l'organigramme. L'employeur a jugé, en opportunité, que la fonction pour laquelle le travailleur avait engagé ne se justifiait plus. Cette restructuration rencontrait à la fois des finalités organisationnelles et budgétaires. (387)

### (4) Incapacité de longue durée

- La cour considère que l'employeur prouve à suffisance qu'il a licencié le travailleur pour des motifs étrangers à sa plainte. L'employeur établit en effet avoir licencié l'employé en raison de son incapacité de travail de plus de six mois, ce qui était à l'époque permis par l'article 58 de la loi relative aux contacts de travail. Le licenciement ne revêtait dès lors pas de caractère abusif au sens de l'article 63 de la même loi. (217)

## (5) Procédure de licenciement antérieure au dépôt de plainte/demande formelle

- Le licenciement ou la procédure de licenciement ne sont pas liés à la plainte puisqu'ils ont eu lieu ou ont commencé avant son dépôt. (9)
- De ontslagintentie van de vennootschap was de werknemer bovendien reeds bekend op 8 juli 2014, toen zij dit voor het eerst ter sprake bracht. De werknemer stelt trouwens zelf, in het kader van de beschermingsvergoeding wegens niet-naleving van de sectorale cao, dat de vennootschap begin juli haar ontslagbeslissing al lang had genomen. In de daaropvolgende weken werd deze intentie enkel maar concreter. De vennootschap bezorgde de werknemer op 1 en 4 augustus 2014 berekeningen van de opzeggingsvergoeding en een ontwerp van de ontslagbrief en dading en plande nota bene op 12 september 2014 een ontslaggesprek, dat de werknemer te elfder ure annuleerde, blijkbaar om nog snel een interventieverzoek bij de externe dienst te gaan indienen. De werknemer werd dus helemaal niet ontslagen omwille van zijn interventieverzoek bij de externe dienst. Integendeel is het juist de werknemer die, omwille van het nakende ontslag, zijn interventieverzoek indiende. (53)
- De rechtbank deelt het standpunt van het Openbaar Ministerie dat de werkneemster uit deze negatieve beoordelingen, en de uitnodiging voor een gesprek met het dagelijks bestuur op 2 juli 2015, concludeerde dat zij mogelijk op 2 juli 2015 ontslagen zou worden, en dat zij op 24 juni 2015 een formeel interventieverzoek bij de externe dienst, en een klacht bij de politie neerlegde, om ontslagbescherming te genieten vooraleer het op handen zijnde ontslag kon doorgevoerd worden. Zij is dus niet ontslagen omdat zij de pestklachten indiende, maar heeft de pestklachten integendeel ingediend omdat zij haar ontslag voelde aankomen.  
Het ontslag van 2 juli 2015 had duidelijk niets te maken met de pestklachten dd. 24 juni 2015, maar werd louter ingegeven door de reeds vooraf bestaande grieven t.a.v. de werkneemster (58)
- L'employeur n'apporte pas la preuve que la décision de licencier aurait été prise avant le dépôt de la plainte du travailleur. L'expression de l'intention de licencier le travailleur, qui n'a pas été matérialisée ni extériorisée vis-à-vis de l'intéressé, ne constitue pas une telle décision et ne permet dès lors pas de déduire que le dépôt de la plainte serait postérieur à la décision de licencier. (102)
- La cour considère que le licenciement était étranger à la plainte :
  - Les carences professionnelles, constatées antérieurement à la plainte, étaient suffisamment établies par les rapports d'évaluation et l'importance de son absentéisme, avec les conséquences négatives sur la bonne marche de son service;
  - La procédure de licenciement a été initiée avant le dépôt de la plainte et les motifs de licenciement n'ont pas varié suite à cette plainte, ce qui démontre à suffisance que ce licenciement est étranger à cette plainte même s'il a été notifié après le dépôt de celle-ci. (140)

- De rechtbank stelt in de eerste plaats vast dat de werkgever reeds in haar motiveringsbrief van 30 juli 2015 gewag maakte van "meervoudige ongewettigde afwezigheden, het deels of niet vervullen van taken weergegeven in het takenpakket en het veroorzaken van imagoschade aan de organisatie" als reden voor ontslag, en dat zij dit standpunt in latere correspondentie en in deze procedure is blijven handhaven, en nog verder heeft toegelicht.

De rechtbank stelt in de tweede plaats vast dat de werkgever de werknemer in talloze e-mails waarvan het merendeel dateert van voor zijn formeel interventieverzoek, en slechts enkele van erna heeft aangesproken over tekortkomingen en fouten, voornamelijk in subsidieaanvragen en in andere dossiers. Al deze e-mails worden door de werkgever in haar conclusies opgesomd, en als stuk bijgebracht. Het zijn de tekortkomingen, aangehaald in deze e-mails, waarnaar in de brief van 30 juli 2015 verwezen wordt. De werkgever maakte dus reeds in tempore non suspecto opmerkingen over het functioneren van de werknemer en de werknemer werd uiteindelijk, mede omwille van deze opmerkingen, ontslagen. Alleen al de chronologie van de feiten maakt de door de werkgever aangevoerde ontslagredenen dat de werknemer in haar ogen niet voldeed aan zijn functie, en dat het ontslag niets te maken had met zijn interventieverzoek, geloofwaardig. (141)

- Au regard de la chronologie des faits, le tribunal considère que l'employeur avait incontestablement le projet de licencier la travailleuse avant son dépôt de plainte, pour des motifs qui y sont totalement étrangers. Le 9 février 2015, il est déjà fait mention de la désorganisation des services de même que les irrégularités de pointage. Pour contredire cette situation, la travailleuse n'apporte par ailleurs pas la preuve que l'employeur aurait déjà été au courant le 9 février 2015 et le 5 mars 2015 de son projet de déposer plainte pour harcèlement ni le 17 mars 2015 jour de son dépôt de plainte. Le tribunal en conclut que la fin de la relation de travail trouvait bien sa source dans des motifs étrangers au dépôt de plainte pour harcèlement moral. (161)
- Le processus ayant abouti au licenciement pour faute grave du travailleur a débuté avant le dépôt de plainte. (...) Le licenciement pour motif grave est donc sans lien avec le dépôt de la plainte. En effet, cette plainte a été déposée par le travailleur le lendemain de l'audition des quatre employées par le Directeur des Ressources Humaines et la veille de sa propre audition. Le travailleur savait qu'il allait être entendu le lendemain et avait été mis au courant des griefs formulés contre lui de manière à pouvoir préparer sa défense. (197)
- Het arbeidshof is net zoals de eerste rechters van oordeel dat de werkgever in de op haar rustende bewijslast slaagt. Met name toont de werkgever afdoende aan dat het functioneren van de werknemer reeds in april 2015 in vraag werd gesteld. Er werden voor 2015 geen evaluatie- of functioneringsgesprekken gehouden. Het feit dat in april 2015 dan toch een functioneringsgesprek met de werknemer plaatsvond is reeds een teken aan de wand dat hiertoe de noodzaak bestond. De werkgever toont bovendien aan dat er naar aanleiding van het functioneringsgesprek en dus nog vooraleer de werknemer zijn getuigenverklaring opstelde, beslist werd dat de werknemer zijn functie niet kon behouden en dat er hem een functiewijziging zou worden aangeboden. Het

eerste gesprek over de functiewijziging dateert weliswaar van 9 juli 2015, maar het staat dus vast dat de beslissing daartoe al voordien was genomen, met andere woorden vooraleer de beschermingsperiode is ingegaan. Aan de hand van de chronologie van de feiten, wordt derhalve aangetoond dat de beslissing om de functie te wijzigen, en derhalve ook de latere beslissing tot het ontslag, welke getroffen werd omwille van het feit dat de werknemer zich niet kon vinden in de functiewijziging, genomen werd omwille van een andere reden dan de getuigenverklaring. (250.1)

- De werknemer kan geen aanspraak maken op de door hem gevorderde beschermingsvergoeding gezien de werkgever het bewijs levert dat hij werd ontslagen om redenen die geen verband houden met het verzoek. Het feit dat hij werd ontslagen een week nadat de werkgever in kennis werd gesteld van zijn formele klacht betekent op zich niet dat zijn ontslag hiermee verband hield. Op 13 mei 2019 werd door de HR-manager ad interim immers verzocht aan de raadsman van de werkgever om het ontslag van de werknemer voor te bereiden. Deze email werd verstuurd voordat de werkgever in kennis was gesteld op 16 mei 2019 van zijn verzoek tot formele psychosociale interventie. (314)
- Het blijkt dat de werkgever reeds geruime tijd vooraleer dat de werknemer zijn interventieverzoek indiende, opmerkingen had omtrent het functioneren van de werknemer.

Alleen al de chronologie van de feiten maakt de door de werkgever aangevoerde ontslagredenen dat de werknemer in haar ogen niet voldeed aan zijn functie, en dat het ontslag niets te maken had met zijn interventieverzoek, geloofwaardig. De situatie zou geheel anders zijn indien de werknemer tot ieders tevredenheid gefunctioneerd had tot aan zijn interventieverzoek, en pas na het indienen van zijn interventieverzoek voor het eerst totaal ongefundeerde opmerkingen begon te krijgen, ter camouflage van een gepland represailleontslag.

Dat de werknemer door de werkgever op een ongeoorloofde en discretionaire wijze zou zijn aangepakt, wat hem dan genoodzaakt zou hebben om het interventieverzoek in te dienen om het ongepast karakter van de door de werkgever gehanteerde beoordelingsmethodes aan te kaarten, blijkt niet uit het dossier. Op basis van de stukken die zich in het dossier bevinden, deelt de rechtbank het standpunt van de PAPS zoals geformuleerd in zijn adviesverslag.

Geconfronteerd met de bevindingen na het doorlopen van het verkorte “Performance Improvement Plan” (PIP), waarvan duidelijk was aangegeven dat het de laatste kans was voor de werknemer om zich te herpakken, mocht de werkgever van oordeel zijn en besluiten dat de prestaties en competenties van de werknemer niet voldeden aan de verwachtingen, en de arbeidsovereenkomst stopzetten op basis van die beoordeling. Daarmee oefende de werkgever louter haar werkgeversgezag uit.

De rechtbank besluit dat de werknemer werd ontslagen omdat de werkgever al lang ontevreden was over zijn functioneren, dit ook uitte in de evaluaties die het opleggen van een verkorte PIP voorafgingen (dus nog voor het formele interventieverzoek) en

nadat gebleken was dat deze verkorte PIP onsuccesvol was. De werknemer werd dus niet ontslagen omwille van zijn interventieverzoek. (341)

- Le tribunal considère que la circonstance que plusieurs des faits reprochés au travailleur émanent du chef d'équipe ne pourrait suffire à en induire que son licenciement serait intervenu en raison du dépôt de sa demande d'intervention psychosociale formelle.

En effet :

- toutes les remarques du chef d'équipe ont été formulées avant le dépôt de cette demande d'intervention ;
- le chef d'équipe n'est nullement intervenu dans le cadre de la décision de licencier le travailleur, celle-ci ayant été adoptée par le Comité de direction, dont il ne fait pas partie ;
- seuls trois griefs retenus reposent sur les constatations du chef d'équipe.

Le tribunal observe encore que tous les faits reprochés sont antérieurs au dépôt de la demande d'intervention psychosociale formelle par le travailleur, hormis l'incident où le travailleur n'avait pas rejoint son lieu de travail après une réunion du Comité de concertation de base. Il découle de l'ensemble de ce qui précède que l'employeur démontre que les motifs du licenciement du travailleur sont étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle. (353)

- Le tribunal est d'avis que l'employeur apporte la preuve suffisante que le licenciement du travailleur est intervenu pour des motifs étrangers au dépôt de sa demande d'intervention psychosociale formelle. La chronologie des événements avant l'introduction de cette demande suffit à démontrer que le licenciement du travailleur faisait l'objet d'une mise en œuvre concrète antérieure à l'introduction de la demande elle-même, sans que cette introduction n'altère le projet concret de mettre fin à la relation de travail. (358)
- La Cour considère que, par la phrase « L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1er/1 », le législateur a visé la décision de licenciement prise par l'employeur, même si cette décision est notifiée au travailleur à une date ultérieure. C'est dans ce sens qu'a également tranché la Cour de céans dans un arrêt rendu en néerlandais le 16 décembre 2020, puisqu'elle a considéré que le seul fait qu'un employeur accélère, après avoir été informé du dépôt d'une plainte par la travailleuse, la mise en œuvre de sa décision de la licencier alors que celle-ci avait été adoptée préalablement audit dépôt, ne constitue pas une mesure de représailles. (C. trav. Bruxelles, 20 décembre 2016, Chr. D.S., 2017, liv. 3, p. 106, note HS). Dans cette affaire, la travailleuse avait également déposé plainte formelle pour harcèlement moral le même jour que la décision de licenciement (dont elle avait connaissance vu les discussions intervenues entre les parties). (456)

## (6) Employeur pas au courant du dépôt de la plainte/demande formelle ou d'une future démarche

La loi du 7 avril 2023 a modifié le point de départ de la protection. Il ne s'agit plus de la date de la réception de la demande ou de la plainte. Elle commence à courir à partir du moment où l'employeur a eu connaissance ou a pu raisonnablement avoir eu connaissance de l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, de la plainte ou du dépôt du témoignage. Il faut donc rester attentif au texte applicable au moment où la mesure préjudiciable a été prise.

- Dans une affaire, la plainte motivée avait été déposée chez le conseiller en prévention le 15 juillet 2003, l'employeur a mis fin au contrat le 16 juillet, le conseiller a prévenu l'employeur du dépôt de la plainte le 17 juillet. Le tribunal en conclut que vu que l'employeur ne savait pas que le travailleur avait déposé une plainte motivée au moment où il a mis fin au contrat, les raisons qui l'ont amené à licencier le travailleur n'ont rien à voir avec le fait que le travailleur a déposé une plainte. La fin du contrat ne peut donc constituer des représailles au fait d'avoir introduit une plainte motivée. (20 - 43)
- Le texte de la loi prévoit que c'est la personne qui reçoit la plainte qui est tenue d'en informer le plus rapidement possible l'employeur. En l'espèce, ni les services de police, ni l'auditorat du travail n'ont informé l'employeur de la plainte, mais le travailleur a pris soin de le faire lui-même le soir-même. Cette initiative personnelle, qui compense un manquement des pouvoirs publics, doit produire les mêmes effets que la notification par la personne qui reçoit la plainte. (192)
- De personeelsverantwoordelijke stelde reeds op 14/09/15, luttele dagen na het incident dd. 11/09/15 en naar aanleiding van dit incident, aan de bedrijfsleiding voor om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer onder verwijzing naar de evaluatie dd. 21/11/14 en naar de sanctienota dd. 11/09/15. Op dat ogenblik had de werkgever nog geen kennis van het verzoek tot psychosociale interventie, wat ook moeilijk zou kunnen vermits de werknemer, zijn eerste gesprek met de preventieadviseur in dit kader pas voerde op 02/10/15. Bovendien blijkt dat de personeelsverantwoordelijke in haar voorstel dd. 11/01/16 om over te gaan tot het ontslag van twee langdurig afwezige werknemers, waaronder de werknemer, ten aanzien van de bedrijfsleiding kennelijk vergeten is te vermelden dat de werknemer ontslagbescherming genoot. Zij maakt totaal geen melding van diens verzoek tot formele psychosociale interventie. De ontslagbescherming staat ook niet vermeld in het elektronisch personeelsregister, waarin naast de naam van de werknemer enkel werd genoteerd langdurig ziek sinds 12/09/2015. (211)
- La proximité chronologique entre l'envoi d'une demande d'intervention psychosociale, dont « l'acceptation » a été postposée par le conseiller en prévention à une entrevue qui devait se tenir le 21 octobre 2016 d'une part, et le licenciement (notifié par lettre recommandée la veille de cette réunion), d'autre part, est effectivement troublante, mais ne suffit pas, à défaut d'autres éléments, à établir que l'employeur ait été informé de ce



que sa demande d'intervention n'était pas encore acceptée, ni - comme semble l'insinuer la travailleuse - a fortiori, qu'il y eut une collusion entre le conseiller en prévention et l'employeur à ce sujet. (214)

- Il importe peu que l'employeur ait ou non reçu l'information qu'une plainte formelle avait été déposée puisque l'article 32terdecies, § 6 de la loi du 4 août 1996 dispose que la protection prend cours à partir du moment où la plainte formelle pour faits de harcèlement moral au travail est réceptionnée par le conseiller en prévention. (106 - 270)
- Si l'employeur prouve par la production du tracking postal, n'avoir reçu le recommandé qu'en date du 19 septembre 2018, le tribunal estime, compte tenu du contenu des courriels de la travailleuse, des 10 et 14 septembre 2018, qu'il ne pouvait ignorer l'existence d'une plainte dès cette dernière date. (269)
- Lorsque le licenciement intervient après que le travailleur a déposé une demande d'intervention psychosociale formelle mais avant que l'employeur n'ait connaissance de ce dépôt, ce dernier pourra donc plus aisément démontrer que le licenciement est étranger à la demande d'intervention et n'est donc pas intervenu en représailles à celle-ci. L'employeur ne peut toutefois pas se contenter d'alléguer qu'il n'a pas été informé de la demande d'intervention car il peut en avoir eu connaissance d'une autre manière. (Cour trav. Bruxelles, 13 septembre 2018, R.G. n° 2016/AB/869 ; N. Hautenne, Questions choisies à propos de harcèlement, Or. 2013/5, p. 25.). Il doit donc démontrer qu'il n'en a effectivement pas eu connaissance avant le licenciement. (281.1)
- Selon la Cour de cassation du 28 novembre 2016 (S.16.0024.F), lorsque le licenciement est notifié le lendemain de l'envoi d'une lettre recommandée informant l'employeur de l'existence d'une plainte, il peut en être déduit que le licenciement est en principe étranger à la plainte, à moins que le travailleur ne prouve que l'employeur était informé de la plainte avant le jour du licenciement. Il doit être conclu qu'il n'est pas démontré que l'employeur aurait été informé du dépôt de plainte au jour de la prise de décision de licenciement. On aperçoit donc mal, d'emblée, comment le licenciement pourrait être intervenu en représailles par rapport à ce dépôt de plainte. (319)
- En l'espèce le courrier du conseiller en prévention informant l'employeur du dépôt de la demande formelle porte la date du 25 octobre 2012 mais a été posté le 26 octobre 2012, le lendemain du licenciement du travailleur. L'employeur ne pouvait dès lors pas avoir connaissance de ce courrier avant de le licencier le 25 à 16 h. Le conseiller en prévention a informé l'employeur par mail à 12 h 30. Selon la cour, nous vivons dans une époque où les communications par e-mail ont pris un développement phénoménal. Ce moyen de communication peut en effet être immédiat, mais peut aussi, pour des multiples raisons purement techniques, avoir des ratés. Parfois, des courriels sont reçus bien plus tard qu'à la date et l'heure qu'ils affichent. Des courriels s'affichent parfois avec une date manifestement erronée. Ou plus simplement, les courriels s'affichent parfois dans les spams, sont bloqués comme spam et ne sont découverts que bien plus tard. La seule preuve de l'envoi d'un courriel à telle heure n'établit pas en soi que ce courriel a bien été reçu à la même heure par le destinataire. L'envoi du courriel n'a dès

lors pas en lui-même date certaine. En l'occurrence, des éléments postérieurs, dont on pourrait déduire que le destinataire a effectivement reçu le message à l'heure dite, manquent. Il n'y a aucune preuve, ni de l'envoi du courriel, ni de la réception du courriel par l'employeur. Aucune pièce dans le dossier n'établit donc que l'employeur avait, le 25 octobre 2012, avant 16h connaissance du dépôt de la plainte motivée. (337)

- Il doit être déduit qu'à la date à laquelle la décision du licenciement fut formellement prise et adressée au travailleur, il n'avait pas encore introduit de demande d'intervention psychosociale formelle, sa demande n'étant ni encore envoyée à cette date, ni a fortiori légalement réputée introduite. De plus, le travailleur ne démontre pas que l'employeur aurait été informé de l'existence, voire du projet de dépôt d'une demande d'intervention psychosociale formelle. Donc, le travailleur ne bénéficiait d'aucune protection contre le licenciement et n'est donc nullement fondé à réclamer une indemnisation de ce chef. (358)

### *1.5.3. Controverse jurisprudentielle quant aux motifs du licenciement*

Une controverse jurisprudentielle est apparue sur la notion de « motifs étrangers » contenue dans l'article 32terdecies de la loi relative au bien-être. Certaines juridictions accordaient l'indemnité de protection en cas de licenciement du travailleur protégé réalisé tant en représailles des démarches entreprises pour faire valoir ses droits - telles que le dépôt d'une demande formelle, d'une plainte, d'un témoignage ou l'introduction d'une action en justice - que celui lié au contenu même des faits dont le travailleur se plaignait dans ses démarches (voir ci-après position 2). D'autres juridictions admettaient que l'employeur licencie le travailleur protégé pour des motifs liés aux faits invoqués par le travailleur et limitaient la protection aux seules représailles vis-à-vis des démarches du travailleur (voir ci-après position 1). Elles admettaient que le licenciement soit motivé par une impossibilité de collaborer entre les parties sur laquelle s'était greffée la plainte dont le dépôt n'était pas à l'origine du licenciement.

La Cour de cassation, dans deux arrêts très succincts (Cass., 20 janvier 2020, nr. S.19.0019.F et 15 juin 2020, nr. 190.041), a pris position pour cette dernière alternative en affirmant que l'article n'exclut pas que le licenciement ou la mesure préjudiciable puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans la demande formelle. Ces arrêts font application de l'article 32terdecies dans ses formulations telles qu'introduites par les lois du 11 janvier 2007 et du 28 février 2014.

Cette position de la Cour de cassation a pour conséquence de réduire très fortement la protection du travailleur et de porter ainsi atteinte à son objectif principal qui est de protéger la liberté de parole du travailleur sur son vécu au travail en osant dénoncer des comportements qui, selon lui, sont constitutifs de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Dès lors qu'il risque d'être licencié pour les faits qu'il dénonce, il ne va plus oser entreprendre ces démarches qui ont

précisément pour but de mettre fin à ces comportements. L'effectivité de tout le dispositif légal est ainsi mis à mal.

C'est pourquoi le législateur, dans le cadre de la loi du 7 avril 2023<sup>6</sup>, a clarifié le texte afin qu'il ne soit plus sujet à interprétations divergentes et de le mettre en conformité avec l'intention initiale du législateur. Ainsi, afin de protéger le travailleur qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement, il est désormais clairement spécifié que les motifs de l'interdiction de le licencier ou de prendre des mesures préjudiciables à son égard visent tant ses démarches que les faits qu'il dénonce. Est introduite la notion de « motifs liés au dépôt ou au contenu de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, de la plainte, de l'action en justice ou du témoignage ». Cette notion est également reprise dans les lois anti-discrimination qui s'appliqueront désormais aux comportements de violence et de harcèlement discriminatoires et aux comportements de harcèlement sexuel.

Par « motifs liés au contenu », on entend des motifs liés aux faits dénoncés par le travailleur qui font l'objet de la demande d'intervention formelle pour violence, harcèlement moral ou harcèlement sexuel, de la plainte, de l'action en justice ou du témoignage.<sup>7</sup>

Ci-dessous, des extraits de cette controverse passée.

---

<sup>6</sup> Loi du 7 avril 2023 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables

<sup>7</sup> Travaux parlementaires, Doc. Chambre représentants, 2022-2023- nr 55 -3021/001

## (1) Position 1 : motifs liés uniquement au dépôt de la plainte/demande formelle

- Le tribunal retient les absences du travailleur comme motif du licenciement dénoncées par le supérieur hiérarchique avant le dépôt de la plainte. Il ne tient pas compte du fait que le supérieur est la personne mise en cause dans la plainte ni du fait que l'incapacité ait pu être déclenchée par le prétendu harcèlement car l'indemnité de protection sanctionne uniquement le licenciement intervenu en raison du dépôt d'une plainte motivée et non le harcèlement lui-même. Le tribunal tient compte aussi de la chronologie des faits pour démontrer que la plainte n'est pas l'élément déclencheur de la décision de licenciement : il n'est pas intervenu après le dépôt de la plainte, ni après la communication du rapport du conseiller en prévention mais un mois après. (34)
- Selon le tribunal la protection a pour but de garantir la liberté du travailleur de déposer plainte pour harcèlement moral sans crainte d'être licencié par mesure de représailles. Dès lors les motifs de licenciement que l'employeur doit établir, doivent être étrangers au dépôt d'une plainte par le travailleur. A cet égard, ce n'est pas tant le contenu de la plainte qui importe que le fait que le travailleur a dénoncé un harcèlement moral. Il n'y a dès lors pas lieu d'examiner le contenu de la plainte mais bien de vérifier si la décision de licencier est justifiée par des motifs sans rapport avec le fait que le travailleur s'est plaint d'être harcelé. (37)
- Une difficulté d'interprétation de la protection contre les représailles se pose en l'espèce : interdit-elle le licenciement pour des motifs qui ne sont pas étrangers au dépôt de la plainte ou pour des motifs qui ne sont pas étrangers au contenu de la plainte ? La question se pose lorsque, comme c'est le cas en l'occurrence, le licenciement n'est pas étranger à des faits qui sont invoqués par le travailleur dans sa plainte, en l'espèce le conflit qui l'opposait à l'administratrice déléguée.

Lors du dépôt du projet qui deviendra la loi du 10 janvier 2007, applicable en l'espèce, les auteurs du projet ont indiqué que la protection bénéficiait au « travailleur qui a entrepris certaines démarches, entamé certaines procédures dans le cadre de la protection contre la violence ou le harcèlement au travail » et qu'« il appartient à l'employeur de prouver que ce licenciement est motivé par d'autres faits que les démarches entreprises par le travailleur ».

Lors d'une modification ultérieure de la loi, en 2014, les auteurs du projet ont indiqué que « Cet article interdit le licenciement sauf pour des motifs étrangers, entre autres, à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail. Il appartiendra à l'employeur de prouver les motifs du licenciement (§ 2). Ces motifs peuvent consister en des fautes du travailleur (CT Liège, 10.02 2012, RG 36 265/09, inédit). Le fait que le travailleur fasse mention dans sa demande des reproches adressés par l'employeur suite à ses fautes n'empêche pas l'employeur de le licencier. Il lui appartiendra cependant de prouver l'existence de ces fautes ». Ces travaux sont pertinents bien qu'ils concernent une modification de la loi postérieure aux faits, car cette modification n'a pas affecté la notion de licenciement pour les motifs étrangers à la plainte, désormais dénommée demande d'intervention

psychosociale formelle. L'intention du législateur était donc d'interdire le licenciement pour des motifs qui ne sont pas étrangers au dépôt de la plainte, et non d'interdire le licenciement pour des motifs qui ne sont pas étrangers au contenu de la plainte pour harcèlement moral.

Avant même l'envoi du courriel litigieux du 18 septembre 2012, le Conseil d'administration a perçu les demandes répétées du travailleur à son égard comme un conflit entre le travailleur et le Conseil d'administration. Le travailleur était également en conflit grave avec l'administratrice déléguée. Ces conflits ont trouvé leur paroxysme dans l'envoi du courriel litigieux. Cette situation, dans son ensemble, a motivé le licenciement du travailleur. Ce motif de licenciement est étranger au dépôt d'une plainte pour harcèlement moral par le travailleur contre à l'administratrice déléguée le 7 juillet 2012.

La circonstance que le conflit entre le travailleur et à l'administratrice déléguée a été largement évoqué dans la plainte concerne le contenu de la plainte. La protection contre le licenciement est attachée au dépôt d'une plainte, et non au contenu de celle-ci. L'existence d'un lien entre le contenu de la plainte et le licenciement ne rend pas le licenciement irrégulier au regard de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996. (153)

- Ce que le législateur a voulu protéger est le licenciement d'un travailleur en représailles à son dépôt d'une plainte pour harcèlement. Il n'est dès lors pas nécessaire de vérifier les faits évoqués dans la plainte déposée pour trancher la question de savoir si l'indemnité de protection est due. (162)
- Cela contredit l'interprétation donnée par une partie de la jurisprudence selon laquelle il convient de vérifier si les motifs invoqués à l'appui d'un licenciement après le dépôt d'une plainte pour harcèlement moral sur les lieux du travail sont étrangers aux faits invoqués dans la plainte. La protection existe en effet dès le dépôt d'une plainte (parce que le législateur imagine à juste titre que l'employeur peut être informé de l'existence d'une telle plainte avant l'annonce officielle par le conseiller en prévention ou par les autres acteurs ayant reçu la plainte) et de longs mois peuvent s'écouler avant que le conseiller en prévention fasse parvenir son avis écrit à l'employeur en rapport avec la plainte motivée et que ce dernier puisse avoir connaissance par cet avis écrit des faits précis contenus dans la plainte. Le législateur a voulu protéger le travailleur contre un licenciement en représailles au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou violence au travail auprès de différents acteurs. Pour assurer cette protection, il décourage les employeurs de licencier ce travailleur en raison de ce dépôt par l'octroi d'une indemnité de protection au travailleur dont l'employeur ne parvient pas à démontrer que le licenciement est intervenu pour d'autres motifs que le dépôt de la plainte. Si la volonté du législateur avait été de sanctionner un employeur licenciant un travailleur pour des motifs en lien avec les faits invoqués dans la plainte, il n'aurait pu faire débiter la protection qu'à la date à laquelle cet employeur aurait effectivement eu connaissance du contenu de la plainte. (123 - 182 – 287- 411)

- Selon la majorité de la jurisprudence en la matière que le tribunal fait sienne en ce qu'elle se fonde sur les travaux préparatoires de la disposition précitée, l'objectif de celle-ci est de protéger le travailleur concerné contre les représailles qu'il est susceptible d'encourir de la part de son employeur du seul fait du dépôt d'une plainte pour violence ou harcèlement ou d'une demande d'intervention. Il en résulte que la protection instaurée par cette disposition est indépendante de l'appréciation ultérieure qui pourrait être faite quant au bien-fondé de la plainte ou de la demande d'intervention et qu'il importe peu que certains motifs invoqués à l'appui du licenciement présentent un lien avec les faits invoqués à l'appui de la plainte ou de la demande d'intervention : c'est le seul dépôt de celle-ci qui déclenche la protection et qui en limite l'étendue.

En l'espèce, le tribunal constate qu'il ressort de l'ensemble des éléments qui lui ont été soumis que :

- loin d'avoir été décidé en représailles de la demande d'intervention pour harcèlement moral qui a été introduite le 30 mai 2016,
  - le licenciement est intervenu après que l'employeur a, dans un premier temps, réaffecté le travailleur dans un nouveau département dès qu'il fut informé de l'introduction de sa demande en intervention,
  - pour ensuite poser le constat que le travailleur n'était pas satisfait de cette nouvelle affectation,
  - et ce, alors même que le conseiller en prévention s'était lui-même expressément interrogé sur « l'adéquation entre les attentes de chacun » et sur la persistance de « réelles perspectives de collaboration » entre les parties,
  - et qu'il avait de surcroît spécifiquement conseillé aux parties d'examiner ensemble leur volonté de poursuivre leur collaboration dans le respect des droits de chacun. (228)
- Selon l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996, modifié par la loi du 10 janvier 2007, l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs qui ont déposé une plainte pour harcèlement, sauf pour des motifs étrangers au dépôt de la plainte. L'employeur doit démontrer que le licenciement est motivé par d'autres faits que le dépôt même de la plainte, et il n'est nullement tenu de démontrer que les motifs du licenciement sont étrangers aux faits évoqués dans la plainte, puisque cette dernière exigence ajouterait une condition au texte de loi qui n'y figure pas. (136 - 303)
  - Artikel 32tredecies beoogt de bescherming van de werknemer die een verzoek tot psychosociale interventie heeft ingediend tegen een ontslag als represaillemaatregel wegens het indienen van dit verzoek. Deze bepaling beoogt niet de bestraffing van de werkgever die een werknemer heeft ontslagen wegens redenen die verband houden met de feiten die door de werknemer werden ingeroepen in zijn verzoek tot psychosociale interventie (zie: A.H. Brussel, 20/06/17, rolnr. 2015/AB/408, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

De werknemer beweert niet dat hij werd ontslagen wegens het indienen van de pestklacht, met name uit represaille. Hij meent dat hij werd ontslagen omwille van het incident dd. 11/09/15, en maakt vervolgens de onterechte gevolgtrekking dat het bijgevolg overduidelijk is dat het ontslag niet vreemd is aan zijn verzoek tot

psychosociale interventie. Nochtans houdt artikel 32tredecies, §§1 en 2 van de Welzijnswet geen bescherming in tegen een ontslag op grond van feiten die door de werknemer ingeroepen worden in zijn verzoek tot psychosociale interventie, in dit geval als een vorm van pesterijen. (211)

- L'employeur doit, pour échapper à l'indemnité de protection, démontrer des motifs de licenciement étrangers à la demande elle-même (ou à la plainte), et non des motifs étrangers aux faits contenus dans la plainte (dans le même sens : C. trav. Bruxelles, 20 juin 2017, J.T.T., p. 369). L'objectif de la protection est en effet de protéger le travailleur concerné contre des représailles en réaction au dépôt d'une plainte ou d'une demande d'intervention. La protection est indépendante de l'appréciation ultérieure du bien-fondé de la plainte ou de la demande d'intervention ; il importe dès lors peu que certains motifs invoqués à l'appui du licenciement s'identifient avec des faits renseignés dans la plainte ou la demande d'intervention. (230)
- Une indemnité protectionnelle ne sanctionne donc pas le harcèlement moral lui-même mais bien le licenciement par mesure de représailles à une plainte pour harcèlement moral. S'est posée, dès lors, une question en jurisprudence (non résolue par la loi du 28 février 2014 qui a complété la loi du 4 août 1996) : les motifs du licenciement doivent-ils être étrangers au seul dépôt de la plainte pour harcèlement ou les motifs du licenciement doivent-ils, également, être étrangers au contenu de la plainte ?

La jurisprudence s'est divisée sur cette question : une partie de celle-ci ainsi qu'une partie de la doctrine ont répondu par la négative en faisant valoir que si les faits devaient être étrangers à la plainte, il s'imposait, également, que les motifs de celle-ci ne soient pas étrangers au contenu de la plainte (en ce sens : C.T. Mons, 26/01/2018, J.L.M.B., 2018, p. 1847 et obs. de M. SIMON sous cet arrêt ; C.T. Liege, 9/8/2016, J.L.M.B., 2017, p.744 ; C.T. Bruxelles, 21 septembre 2011, Chr. D.S., 2017, p.87).

Une autre partie de la jurisprudence et de la doctrine soutenaient la thèse contraire à savoir que l'employeur devait démontrer que le licenciement était motivé par d'autres faits que le dépôt même de la plainte dès lors que l'intention du législateur n'est pas d'interdire le licenciement pour des motifs qui ne sont pas étrangers au contenu de la plainte pour harcèlement moral (en ce sens : C.T. Bruxelles, 18/01/2018, J.T.T., 2019, p. 272 ; C.T. Bruxelles, 03/10/2018, J.T.T., 2019, p. 97 ; H. Funck, « La protection en raison d'un dépôt de plainte pour harcèlement », Ch. D.S., 2017, p.81).

Par arrêt du 20 janvier 2020, la Cour de cassation a tranché la controverse en disant pour droit que « si l'article 32tredecies, §1, de la loi du 4 août 1996 interdit à l'employeur de mettre fin à la relation de travail en raison du dépôt de la plainte, elle n'exclut pas que le licenciement puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans cette plainte » (Cass., 20/01/2020, Chr.D.S., 2020, p.5 avec les conclusions du ministère public). Comme le souligne le ministère public dans ses conclusions précédant l'arrêt précité : (...) *la protection du travailleur plaignant, que tend à assurer l'article 32 tredecies, lui profite selon les travaux parlementaires, en ce qu'il « a entrepris certaines démarches, entamé certaines procédures dans le cadre de la protection contre la violence ou le harcèlement travail. » Apparaît donc bien visé le fait*

*même des démarches, c'est-à-dire l'aspect processuel de la plainte, bien plus que la teneur même des faits qui y sont invoqués. Le fait de la plainte se distingue donc à cet égard des faits invoqués dans la plainte : la loi m'apparaît vouloir faire obstacle au caractère vindicatif d'un licenciement 'donnant donnant' par lequel l'employeur entendrait réagir ex abrupto en guise de représailles au dépôt de la plainte de son travailleur. »*

La cour conclut que l'employeur peut donc quant à la protection en raison du dépôt de plainte, faire valoir que le licenciement était justifié, ainsi qu'il ressort de la lettre de congé, par les comportements du travailleur (le fait que les tâches qui lui sont confiées ne sont pas accomplies avec diligence et bonne foi, des incidents avec des collègues et des menaces à leur égard) même si ces comportements sont en lien avec la situation née du harcèlement moral invoqué dans la plainte. En effet, dans ce cas, le licenciement n'est pas en lien direct avec le fait, comme tel, d'avoir déposé plainte ; il est éventuellement en lien avec les faits de harcèlement eux-mêmes. Encore faut-il toutefois, que l'employeur prouve la matérialité des griefs imputables au travailleur. (331 - 420)

- L'article 32tredecies interdit à l'employeur de résilier le contrat de travail en raison de la demande d'intervention psychosociale formelle, mais elle n'empêche pas que le licenciement puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans cette demande. (326)
- Il résulte très clairement des travaux préparatoires à l'origine de la loi du 4 août 1996 que ce que le législateur a voulu empêcher au travers de l'article 32tredecies, §1<sup>er</sup> est le licenciement d'un travailleur en représailles au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou violence au travail, que celle-ci soit déposée au niveau de l'entreprise, du fonctionnaire compétent ou des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction. En l'espèce, les motifs invoqués par l'employeur pour le licenciement de la travailleuse sont en lien avec des griefs qui se situent dans une période comprise entre 25 et 15 mois avant le licenciement, tandis que celui-ci a été décidé 4 mois et demi après l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle par la travailleuse. Il est donc permis de douter que les griefs invoqués soient le motif réel du licenciement. L'employeur ne démontre pas à suffisance que le licenciement de la travailleuse est intervenu pour des motifs étrangers au dépôt par la travailleuse d'une demande d'intervention psychosociale formelle dans laquelle elle s'est plainte de l'attitude du directeur (qui signa la lettre de licenciement). La cour accord l'indemnité de six mois de rémunération brute prévue à l'article 32tredecies, § 4. (411)



## (2) Position 2 : motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte/demande formelle

- Selon une jurisprudence de la cour du travail de Bruxelles, les motifs invoqués à l'appui d'un licenciement intervenu après le dépôt d'une plainte pour harcèlement moral sur les lieux de travail doivent être étrangers non seulement au dépôt de la plainte, mais également aux faits invoqués dans la plainte. "En effet, la volonté du législateur est d'obliger les parties à mettre en mouvement un processus de conciliation." (M-N., Borlée, Violence, harcèlement moral ou sexuel au travail - protection contre le licenciement et autres mesures préjudiciables : quel régime à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2014? in Ch-El., Clesse et S. Gilson, Le bien-être des travailleurs. Les 20 ans de la loi du 4 août 1996, Anthémis, 2016, p438 et les arrêts cités). Le tribunal estime cependant que la protection voulue par le législateur s'avérerait illusoire s'il suffisait à l'employeur d'établir que le licenciement n'est pas motivé en raison du seul dépôt de la plainte pour harcèlement moral sans devoir examiner plus précisément les motifs de cette plainte. Le législateur a voulu protéger le travailleur, pendant la durée d'examen de sa plainte, contre des mesures qui seraient fondées sur les faits qui sont relatés dans ladite plainte et prolongeraient ainsi le harcèlement dénoncé. En cas de pluralité de motifs, tous les motifs à l'origine du licenciement doivent être étrangers à la plainte (C. trav. Liège, 6 août 2009, R.G. n° 8568/2008, cité par N. Hautenne, Questions choisies à propos de harcèlement moral, Orientations, 2013/5, p.27 ; Trib. trav. Bruxelles, 1er octobre 2012, R.G. n° 10/7489/A, publié sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)). En d'autres termes, l'employeur doit prouver non seulement qu'il avait des motifs étrangers à la plainte, mais en outre que ces motifs étaient les seuls. (78)
- Les motifs étrangers sont non seulement des motifs étrangers à ceux qui sont évoqués dans la plainte, mais encore des motifs étrangers au seul dépôt de ladite plainte (C. trav. Liège, 9.8.2016, R.G. n° 2015/AL/100, p. 41, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)).

L'examen du dossier permet de mettre en évidence l'existence de dissensions persistantes, d'ordre professionnel et interpersonnel, entre l'employé et le (nouveau) conseil d'administration de l'association, dont en particulier un de ses membres, qui sont, au moins pour partie, en lien avec le changement de politique managériale et éditoriale souhaité et mis en œuvre par ce nouveau conseil. Le dossier produit témoigne également de ce que ces dissensions ont généré des comportements, parfois totalement inappropriés, dans le chef de l'un et l'autre des intéressés. Or, ces dissensions et les comportements s'identifient (très largement) aux faits dénoncés par le travailleur à la conseillère en prévention psychosociale et qui font l'objet de sa plainte. L'indemnité de protection a été accordée. (102)

- La lettre de licenciement est motivée notamment par le choix nécessaire entre deux travailleuses au sein d'un même service, dont l'une est l'auteure présumée du harcèlement litigieux et l'autre la victime présumée. Le licenciement est donc à tout le moins partiellement - en lien avec un des motifs de la plainte. (108)

- Il résulte des développements qui précèdent que les griefs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement signifié à la travailleuse sont, soit liés aux plaintes pour harcèlement moral déposées par celle-ci, soit portent sur des faits dont la matérialité n'est pas établie, soit, encore, ont trait à des comportements qui ne sont pas constitutifs de manquements professionnels dans le chef de la travailleuse. Partant de ce constat, la cour de céans conclut que le licenciement a été opéré à titre de représailles aux deux plaintes pour harcèlement moral de telle sorte que la travailleuse est en droit de prétendre à l'indemnité protectionnelle visée par l'article 32tredecies, § 4, de la loi du 4 août 1996, soit la somme provisionnelle de 23.517,72 euros. (156)
- Op grond van artikel 32tredecies, §2 van de Welzijnswet berust de bewijslast in verband met de redenen van het ontslag bij de werkgever en dient deze aan te tonen dat de redenen achter het ontslag vreemd zijn aan deze met redenen omklede klacht, nu er niet meer dan 12 maanden ligt tussen het indienen van voornoemde klacht (14 november 2014) en het ontslag (17 augustus 2015). Het behoeft dan ook geen betoog dat de eigenaardige redenering van de werkgever die bij besluiten stelt dat de klacht van de werknemer inderdaad dateert van 14 november 2014 en het ontslag van 17 augustus 2015, zodat er "van de termijn van 12 maanden geen sprake is en de bewijslast bij eiser blijft liggen", geen steek houdt. De werkgever kan dan ook op heden bezwaarlijk voorhouden dat de klacht die de werknemer heeft ingediend wegens pesten geen uitstaans heeft met het ontslag.  
In de ontslagbrief worden nog een aantal vroegere feiten aangehaald, die echter dateren van de periode die ligt tussen het indienen van de klacht op 14 november 2014 en het uiteindelijke ontslag. Deze feiten houden wel degelijk verband met de klacht van de werknemer, meer nog, ook deze aangehaalde feiten lijken het gevolg te zijn van de klacht, gelet op de timing ervan en gelet op de vaak verzochte inhoud van de verwittigingen.  
Als het ontslag met die feiten verband houdt (zoals de werkgever beweert), dan kan men ook niet beweren dat ze vreemd zijn aan de klacht. (164)
- Il n'est pas interdit à l'employeur de tenir compte de faits qui sont cités dans la plainte, pour autant que sa décision ne trouve pas sa raison d'être dans le comportement dénoncé comme constitutif de harcèlement moral. Or, l'épisode de l'interdiction des cours de théâtre a précisément été retenu comme un élément du faisceau de conduites l'ayant convaincue d'un harcèlement. Dans de telles conditions, l'école n'apporte pas la preuve que le licenciement est étranger à la plainte. (192)
- De wetgever heeft de werknemer ook willen beschermen, tijdens de duur van het onderzoek van de klachten, tegen maatregelen die zouden zijn gebaseerd op de feiten die in de klacht worden vermeld en aldus de aangeklaagde pesterijen zouden verlengen. (R.v.St. nr. 222.815, 12 maart 2013, Soc.Kron. 2017, 85, R.v.St. nr. 240.610, 30 januari 2018, [www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be)). Een te restrictieve benadering van de beschermingsregeling kan niet worden weerhouden (Arbh. Brussel 21 september 2011, Soc. Kron, 2017, 87).

In die zin moet de rechter wel nagaan of de nadelige maatregel verband houdt met de grieven, vermeld in het neergelegde verzoek tot formele interventie (M. Simon, "Harcèlement et protection contre le licenciement : quid des motifs strangers ?", JLMB 2018/39, 1854-1857; Arbh, Luik 10 september 2018, AR 2017/AL/496, p. 42, BulletinTerra Laboris 77, 31 december 2018, p. 2 ; anders H. Funck, "La protection en raison d'un dépôt de plainte pour harcèlement", Soc.Kron. 2017, 81-82). Niet de gegrondheid van de grieven moet daarbij worden nagegaan, hiervoor geldt art. 32decies van de welzijnswet, wel moet het verband tussen de nadelige maatregel en de (al dan niet terechte) grieven worden nagezien, zoals ze volgen uit het neerleggen van de klacht.

In de ontslagbeslissing worden alle discussiepunten in verband met het 'hyperconflict' als motivering voor de intrekking van het mandaat terug hernomen met een uitsluitende focus op het aandeel van de verzoeker terwijl het conflict evenzeer te maken had met de opstelling van de groep rond de zgn. bezorgde directeurs, zodat de uiteindelijke maatregel wel degelijk verband hield met het verzoek tot formele psychosociale interventie en er niet vreemd aan is (vgl. Arbh. Brussel 23 december 2016, JTT 2017; Arbh. Bergen 26 januari 2018, JLMB 2018/39, 1844-1847).

Deze maatregel was bovendien vermijdbaar en niet nodig om de rust in de scholengroep terug te brengen daar uit de informele raad van bestuur volgt dat de werknemer bereid was tot een uitstapregeling, mits de nadelige maatregel niet werd genomen. Door dergelijke uitstapregeling zou tegemoetgekomen zijn aan de vraag van de afgevaardigd bestuurder en aan de bekommernis van zij die zich beklaagden over het teloorgaan van het vertrouwen. Hierdoor toont de scholengroep niet aan dat de beslissing van haar raad van bestuur enkel gericht was op het herstellen van de rust. Men streefde dus uitdrukkelijk het ontslag uit het mandaat van directeur na, ongeacht de mogelijkheid om in de school de rust te doen wederkeren door de voorgestelde uitstapregeling. Hierdoor bewijst de scholengroep niet dat de ten aanzien van de werknemer genomen nadelige maatregel geen verband hield met zijn verzoek tot formele interventie. (213.1 – il s'agit de l'arrêt qui a fait l'objet d'un recours auprès de la Cour de Cassation du 15 juin 2020, S.19.0041/N.1)

- Le tribunal ne peut que constater la grande correspondance existante entre l'exposé des motifs du licenciement et certains des faits invoqués dans la plainte introduite, eux-mêmes déjà largement avancés dans le courriel de la travailleuse du 10 septembre 2018, ce qui confirme bien que la protection contre le licenciement a été violée (en ce sens, C. trav. Mons, 26 janvier 2018, J.L.M.B., 2018, 1847, note M. Simon). Il a ainsi été jugé que les motifs de licenciement devaient être étrangers non seulement au dépôt de la plainte, mais aussi aux faits qui sont invoqués dans la plainte (C. tray. Bruxelles, 21 septembre 2011, Chron. D.S., 2017, 87, note H. Funck; voy. eg. C.E., 12 mars 2013, no 222.815, Chron. D.S., 2017, 85). (269)
- Le tribunal estime que l'employeur ne démontre pas, de manière certaine, que la décision de rupture est totalement étrangère aux faits ayant justifié le dépôt de la plainte formelle. En effet, il apparaît que les faits à l'origine du licenciement et ceux invoqués à l'appui de la plainte pour harcèlement moral sont largement identiques. La proposition de licenciement est fondée sur des motifs similaires à ceux repris dans la

plainte. Les griefs réciproques des parties proviennent d'une même problématique, d'une même situation conflictuelle, d'un même contexte de mésentente profonde portant d'une part, sur la qualité des prestations fournies et d'autre part sur la qualité de la formation reçue de la ligne hiérarchique, pour effectuer en toute autonomie, le travail contractuellement convenu. Pour le tribunal, les prétendues erreurs à l'origine de la proposition de licenciement et les explications détaillées données par le travailleur, invoquées à l'appui de la plainte sont largement identiques. Les griefs réciproques des parties proviennent d'une même situation conflictuelle. Le tribunal accorde l'indemnité de protection. En l'espèce le tribunal n'a pas pris en compte le fait qu'une proposition de licenciement avait été faite deux mois avant le dépôt de la plainte sur base de fautes commises dans l'exécution des tâches. Le tribunal s'appuie sur une jurisprudence ayant considéré comme irréguliers le licenciement intervenant certes après que des déficiences dans l'exécution du travail ont été mises à jour, mais révélant une disproportion entre les déficiences constatées et le fait grave dénoncé par le travailleur, dont l'employeur était informé (Cour du travail de Bruxelles, 25 avril 2007, inédit, RG 48.823) et le licenciement fondé sur des faits ne présentant pas un degré de gravité suffisant pour justifier un licenciement (Cour du travail de Bruxelles, 29 juin 2012, inédit, 2011/AB/46). (270)

- Etant dans la période de douze mois, il appartient à l'employeur de prouver que le licenciement est totalement sans lien avec la plainte déposée. Tout le contexte montre que c'est lié. La persistance du malaise et ce geste est vraisemblablement la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Il ne peut être soutenu, vu la motivation de la lettre de licenciement, que le licenciement est étranger à la demande d'intervention psychosociale formelle. L'employeur expose ce qu'il a fait et estime, vu les mesures qu'il a prises, que le comportement de la travailleuse est inacceptable. En d'autres termes, la lettre de licenciement expose que c'est à cause de ce contexte de plainte en cours que le comportement de la travailleuse ne peut être accepté. (346)

## 1.6. Modification des conditions de travail / mesures préjudiciables pendant la relation de travail

- En cas d'acte équipollent à rupture, on retombe sur l'hypothèse du licenciement, en manière telle que si la rupture est intervenue/a été constatée dans les douze mois du dépôt de la plainte motivée, il appartient à l'employeur de prouver que c'est pour des motifs étrangers au dépôt de la plainte qu'il a apporté la modification constitutive de l'acte équipollent à rupture qui lui est imputé. (25)
- De werknemer meent dat de beëindiging door de Raad van Bestuur van zijn mandaat van algemeen directeur aanzien moet worden als "nadelige maatregel die verband houdt met het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag" in de zin van artikel 32tredecies, §1 Welzijnswet, zodat hij recht heeft op betaling van de beschermingsvergoeding voorzien door artikel 32tredecies, §4 Welzijnswet. Naar het oordeel van deze rechtbank heeft de algemeen directeur zijn formele interventieverzoek ingediend bij de preventieadviseur omdat hij vreesde dat zijn mandaat van algemeen directeur beëindigd zou worden door de algemene vergadering van de schoolraden in het kader van het uitdijende conflict, en

hij zich hiertegen probeerde te beschermen. De rechtbank besluit dat de beëindiging van het mandaat van algemeen directeur niet aanzien kan worden als represaillemaatregel voor het indienen van het formeel interventieverzoek door de werknemer. (115)

- Les pièces des dossiers démontrent effectivement que les conditions de travail ont été unilatéralement modifiées à partir du mois d'octobre 2011. L'employeur n'a concrètement jamais réagi. Il n'apporte aucun développement pertinent susceptible de contredire ce qui précède. Il se doit pourtant de démontrer que les motifs ayant justifié ces modifications étaient étrangers au dépôt de la plainte formelle pour harcèlement moral. Le tribunal estime qu'une telle preuve n'est pas rapportée en l'espèce. Au contraire, il existe un lien évident entre la décision adoptée par l'employeur laquelle a entraîné une modification importante de ses tâches et le contenu de la plainte formelle déposée. Compte tenu de ce qui précède, le travailleur a droit à une indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération brute. (190)
- De beslissing om de detachering niet te verlengen staat volgens de rechtbank niet gelijk met een beëindiging van de arbeidsverhouding (Zie in dezelfde zin met betrekking tot de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: Arbh. Luik 25 juni 2008, AR nr. 003968, onuitg.). Wanneer de tijdelijke opdracht van een werknemer, na afloop van de termijn waarvoor de tijdelijke opdracht werd toegewezen, wordt stopgezet is er geen sprake van een ontslag. Deze beslissing is ook geen ongerechtvaardigde eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden staande de arbeidsverhouding. Artikel 32tredecies, §1 Welzijnswet beoogt de werknemer evenwel ook te beschermen tegen *nadelige maatregelen* tijdens en na het bestaan van de arbeidsverhouding. Sinds de inwerkingtreding van de Wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de Welzijnswet werd de ontslagbescherming uitgebreid met het verbod om, bij wijze van represaille, *elke* nadelige maatregel te treffen ten aanzien van de betrokken werknemer, zelfs na de beëindiging van de arbeidsverhouding. In de Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp dat leidde tot deze wet leest de rechtbank het volgende (Parl. St. Kamer 53 3101/001, 47): "De eerste vernieuwing in § 1 is de toevoeging aan het eerste lid van het verbod voor de werkgever om ten aanzien van een beschermde werknemer (bedoeld in § 1/1) nadelige maatregelen te treffen na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen. Het gaat bijvoorbeeld om de weigering om aan mogelijke toekomstige werkgevers een aanbevelingsbrief over de voormalige werknemer te bezorgen maar ook om de weigering het contract voor bepaalde duur van de werknemer te verlengen met als enige reden dat hij een getuigenis heeft afgelegd of een verzoek wegens pesterijen op het werk heeft neergelegd." Uit deze passage leidt de rechtbank af dat ook een onthouden, zoals een niet-verlenging van een detachering, kan een nadelige maatregel uitmaken (zie in dezelfde zin met betrekking tot de weigering van een promotie: Part. St. Kamer 53 3101/001, 104), voor zover dit onthouden nadelig is voor de werknemer en voor zover er een verband bestaat met het indienen van het verzoek tot formele psychosociale interventie. (213)

- En réalité, la seule initiative que l'employeur prit en réaction à la demande d'intervention du travailleur consista en sa réaffectation dans un autre département. Toutefois, loin de constituer elle-même une quelconque forme de représailles à l'encontre du travailleur (ce que celui-ci ne prétend d'ailleurs pas), cette réaffectation constituait manifestement une mesure appropriée au sens de l'article 32septies de la loi du 4 août 1996 et il ne ressort d'aucun élément objectif du dossier que cette mesure aurait été disproportionnée ou déraisonnable (ce que le travailleur ne prétend du reste pas non plus). (228)
- La cour estime que la mesure d'écartement avec maintien de rémunération prise par l'employeur et son maintien pendant de 9 mois sans démontrer avoir tenté concrètement de mettre en place d'autres mesures comme une affectation temporaire du travailleur en dehors de son service accompagnée d'une juste motivation de nature à rassurer le travailleur, le privant de tout contact social lié à l'exercice d'un travail, n'était pas une mesure présentant un caractère proportionnel et raisonnable et doit dès lors être considérée comme une mesure préjudiciable liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour harcèlement moral. L'indemnité de protection a été accordée au travailleur. La cour a dû trancher la question de savoir si cette mesure d'écartement était une mesure conservatoire prise sur base de l'article 32septies ou une mesure préjudiciable interdite sur base de l'article 32tredecies. A aucun moment l'employeur n'invoque que la mesure d'écartement prise est une mesure destinée à assurer le bien-être des travailleurs mais fait référence à l'organisation et la continuité du service qui est gravement affecté par ces plaintes et qualifie ladite mesure de « mesure d'ordre ». (286)
- La modification des conditions de travail invoquée à titre de mesure préjudiciable est, en l'espèce, antérieure au dépôt de la demande d'intervention formelle et est le motif de cette demande d'intervention. L'article 32tredecies vise à protéger le travailleur contre les représailles éventuelles au dépôt d'une demande. La notion de « mesures préjudiciables » en cours d'exécution des relations de travail est plus large que celle antérieurement utilisée de « modification des conditions de travail » mais la travailleuse doit démontrer l'existence d'un traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée, ce qui n'est pas le cas. (322)

## 1.7. Influence du caractère fondé de la plainte/demande formelle sur l'indemnité de protection

La législation précise depuis la loi du 7 avril 2023 que l'indemnité de protection n'est pas due en cas d'abus des procédures.

- De ontslagbescherming is een gevolg van het indienen van een klacht; de gegrondheid van de klacht is geen voorwaarde om de ontslagbescherming te genieten (Arbh. Luik, 23 april 2009, J.T.T., 2009,266). (1)
- Le bénéfice de la protection prévue par l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996 est exclusivement lié au dépôt d'une plainte motivée en harcèlement et ne dépend en rien du fondement de celle-ci. (25)  
La protection existe indépendamment de la question de savoir s'il y a bien eu harcèlement au sens de la législation. (362.1 - 411)
- Alle andere middelen zijn niet terzake dienend, ook niet de uitgebreide argumentatie die de partijen hebben ontwikkeld omtrent de vraag of de werkneemster nu al of niet slachtoffer was van pesterijen. De enige vraag die in het kader van de vordering van artikel 32tredecies van de Welzijnswet gesteld moet worden is of de werkneemster ontslagen werd als represaille voor haar formeel interventieverzoek en haar klacht bij de politie, en dus niet of er al of niet sprake was van pesterijen voorafgaand aan dit ontslag. (58)
- Het is van belang op te merken dat de beschermingsvergoeding verschuldigd zal zijn wanneer de werknemer werd ontslagen in strijd met het verbod tot wijziging van arbeidsvoorwaarden, waarbij abstractie moet worden gemaakt van de vraag of de werknemer al dan niet in werkelijkheid het slachtoffer was van pestgedrag. De bescherming geldt immers wanneer een klacht wordt neergelegd, en wordt niet beïnvloed door het al dan niet gegrond zijn van de klacht. (70 - 71)
- Le fait que la plainte est déclarée non fondée est sans effet sur la protection : le bénéfice de la protection résulte du dépôt de la plainte motivée, et non de son fondement éventuel, pour autant qu'elle ne soit pas manifestement abusive. (136 - 359)
- L'indemnité de protection ne sanctionne pas le harcèlement moral lui-même, mais bien le licenciement par mesure de représailles à une plainte pour harcèlement moral. La cour ne doit dès lors pas examiner si la plainte pour harcèlement moral était fondée, mais seulement si l'employeur justifie de motifs de licenciement étrangers à la plainte/demande d'intervention. (Cour du travail de Bruxelles, 6 janvier 2014, RG. 2012/AB/420 ; Cour du travail de Bruxelles 22 avril 2015, inédit, RG 2013/AB/781). (75 - 86 - 97 - 99 - 121 - 167 - 209 - 217)

## 1.8. Démission du travailleur

- De rechtbank sluit zich aan bij het mondelinge advies van het openbaar ministerie, waarin terecht werd vastgesteld dat de werknemer zich niet kan steunen op artikel 32tredecies van de welzijnswet, omdat niet is voldaan aan de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd of dat de arbeidsvoorwaarden eenzijdig werden gewijzigd. Deze premisse voor de toepassing van artikel 32tredecies van de welzijnswet is niet voorhanden in de hypothese dat de werknemer ontslag geeft om dringende reden. De werknemer argumenteert tevergeefs dat alle situaties waarin de werknemer zijn betrekking verliest dienen te worden gelijkgeschakeld en dat het terecht door de werknemer gegeven ontslag om dringende reden gelijkgesteld moet worden met een ontslag door de werkgever, zodat ook een forfaitaire beschermingsvergoeding kan worden opgeëist. Hij oppert dat daarover desgevallend een prejudiciële vraag dient te worden voorgelegd aan het Grondwettelijk Hof. Deze interpretatie is niet verenigbaar met de limitatief te interpreteren wetsbepaling van artikel 32tredecies van de welzijnswet. (126)
- La cour retient l'existence d'un congé donné par la travailleuse par courrier notifié à l'employeur. Le congé étant un acte réceptice, l'analyse de ce que la travailleuse a pu exprimer à des tiers ou sur les réseaux sociaux ne présente pas de pertinence. Ce courrier manifeste la volonté ferme, sérieuse et expresse de la travailleuse de mettre fin au contrat. L'historique mentionné dans le rapport du conseiller en prévention précise bien que la travailleuse a décidé de démissionner en l'absence de toute réaction dans le chef de son employeur de nature à rencontrer sa demande, ce dont elle est persuadée à l'issue de l'entretien du 10.04.2017 et après avoir recherché un autre emploi. Sur interpellation à l'audience, la travailleuse précise qu'elle a débuté ce nouveau travail dès le lendemain de la rupture qu'elle avait notifiée. Elle soutient en vain ne pas avoir eu la volonté de mettre fin au contrat. La travailleuse a exclu de retenir dans son argumentation l'existence d'un vice de consentement. Elle a pu être induite en erreur sur les conséquences juridiques de sa démarche au regard de l'échange de courriels qui est produit et qui est intervenu entre elle-même et le conseiller en prévention (le courriel par lequel elle interpelle ce dernier et qui suscite une réponse avec l'envoi d'un modèle de courrier de démission n'est toutefois pas produit). Cet état de fait n'est pas imputable à l'employeur. Dès lors que la cour retient l'existence d'un congé donné par la travailleuse, il est donc sans intérêt d'analyser la question subsidiaire de l'existence d'un acte équipollent à rupture. La Cour n'accorde pas l'indemnité de protection. (322)



## 1.9. Protection des témoins

- En ce qui concerne l'indemnité de protection, le tribunal relève qu'il est établi par les éléments du dossier que la travailleuse est effectivement intervenue comme témoin dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour harcèlement moral. Le tribunal constate que l'employeur prétend justifier le licenciement de la travailleuse en faisant notamment état d'attestations de la personne mise en cause et d'incidents intervenus entre celle-ci et la travailleuse. En conséquence, le tribunal estime qu'il y a lieu de considérer que le licenciement n'a pas été donné pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de harcèlement moral au travail, et au témoignage fourni par la travailleuse dans ce cadre. (201)

## 1.10. Pouvoir du juge

- De discussie inzake de beschermingsvergoeding betreft de beslissing van de tweede verwerende partij, bekrachtigd door de eerste verwerende partij, om geen beroep meer te doen op de werknemer als personeelslid van de eerste verwerende partij in zijn hoedanigheid van directeur en hem over te plaatsen.

Er dient vastgesteld te worden dat in het kader van dit artikel de werknemer geen vraag heeft gericht (bij aangetekende brief) tot re-integratie in zijn functie, zoals uitdrukkelijk voorzien in artikel 32tredecies, § 1 maar de nieuwe functie bij de financiële dienst van de tweede verwerende partij en de stad heeft opgenomen (blijkbaar tot ieders tevredenheid).

De werknemer heeft de wijziging van de functie overigens ook niet betwist bij de Raad van State, of bij de hogere overheid (gouverneur) en deze rechtbank is niet bevoegd om deze administratie overheidsbeslissing inhoudelijk te beoordelen.

De rechtbank kan enkel maar vaststellen dat deze beslissing is gemotiveerd en duidelijk de redenen aangeeft waarom niet langer beroep werd gedaan op de werknemer (o.a. langdurige afwezigheid en uitdoving van de functie van de werknemer door de privatisering van het woonzorgcentrum). De eerste rechtsgrond en vordering van de werknemer faalt bijgevolg. (289)

## 1.11. Cumul de l'indemnité découlant de l'article 32terdecies avec d'autres indemnités

La législation spécifie désormais explicitement que le cumul de l'indemnité de protection avec l'indemnité qui répare le dommage découlant du comportement est possible.

- Le tribunal souligne que cette indemnité de protection visée à l'article 32terdecies, § 4 a pour objet de prévenir la rupture du contrat de travail et revêt un caractère de sanction civile à l'égard de l'employeur. En revanche, l'indemnité visée à l'article 32decies revêt un caractère purement indemnitaire et protège un intérêt privé. La finalité étant différente, un cumul des deux indemnités est autorisé. En effet, ces deux indemnités obéissent à des finalités distinctes et répare un dommage distinct. (77 - 97 - 99)
- Alors que le tribunal a reconnu que la travailleuse pouvait bénéficier de l'indemnité pour harcèlement en vertu de l'art. 32decies, § 1/1 de la loi du 4 août 1996 fixée ci-dessus, les dispositions des lois des 10 mai 2007 et de la loi du 30 juillet 1981 ne sont pas applicables. (107)
- La loi du 4 août 1996 ne formule aucune interdiction de cumul entre l'indemnité de protection visée à l'article 32tredecies et d'autres indemnités. Par ailleurs, lors de l'adoption de la loi du 14 juin 2002 et de celle du 10 janvier 2007, aucune disposition n'a été insérée dans d'autres lois afin d'éviter les cumuls entre les indemnités qu'elles prévoient et l'indemnité de protection de l'article 32tredecies. Il faut donc considérer qu'en principe tous les cumuls sont autorisés pour autant que les indemnités ne réparent pas plusieurs fois le même dommage (voyez J.-P. Cordier et P. Brasseur, op. cit., p. 314; J. Jacqmain, « La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », Chr. DS., 2003, pp. 53 à 65 et spécialement p. 63). (156)
- La cause de la demande diligentée par la travailleuse dans le cadre de son action visant à faire sanctionner l'abus de droit dont elle a été victime est superposable à celle justifiant l'application de l'article 32tredecies, § 4, de la loi du 4 août 1996 puisque le législateur a voulu sanctionner le licenciement opéré, à titre de représailles, c'est-à-dire celui qui n'est justifié que par une volonté de nuire au travailleur suite au dépôt de ses plaintes pour harcèlement moral et ce, dans la mesure où les motifs invoqués ne sont pas étrangers à ceux allégués à l'appui des deux plaintes. Très clairement, la travailleuse ne saurait prétendre à la réparation d'un préjudice qui a lui-même été réparé par l'octroi d'une indemnité forfaitaire (6 mois de rémunération) sanctionnant le licenciement opéré à titre de représailles. (156)
- Selon la cour du travail, les dommages et intérêts pour abus du droit de licencier sont cumulables avec l'indemnité de protection prévue par la loi du 4 août 1996 suite au dépôt d'une plainte pour harcèlement, ces deux indemnités ayant une cause et un objet différents. En effet, l'indemnité de protection prévue par la loi du 4 août 1996 tend précisément à protéger le travailleur qui a déposé une plainte pour harcèlement moral,

d'un licenciement consécutif au dépôt de cette plainte, et vise donc l'interdiction faite à l'employeur de licencier un travailleur qui a déposé une plainte pour harcèlement moral excepté si celui-ci établit que le motif du licenciement est étranger au dépôt de la plainte, tandis que l'indemnité pour licenciement abusif sanctionne l'abus du droit de licencier commis par l'employeur.

Si le travailleur est en droit de se voir octroyer une indemnité de protection dès lors que l'employeur n'établit pas l'avoir licencié pour des motifs étrangers à sa plainte pour harcèlement moral, l'examen du caractère abusif du licenciement repose néanmoins sur le motif « allégué » par l'employeur de ce licenciement. En tout état de cause, le fait d'invoquer comme motif de licenciement, ne fût-ce qu'un motif ne correspondant pas à la réalité laisse clairement apparaître que l'employeur a exercé son droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent. (176)

- Le motif invoqué par l'employeur pour justifier son licenciement est fallacieux et révèle tant une intention de nuire qu'une volonté d'échapper au paiement de l'indemnité de protection. Ce motif a causé une atteinte à l'honneur et à la probité du travailleur et partant lui a causé un dommage moral qui n'est pas indemnisé par l'indemnité compensatoire de préavis. La cour accorde une indemnité pour abus de droit de licencier outre l'indemnité de protection. (182)
- La cour accorde l'indemnité fondée sur l'article 32tredecies ainsi qu'une indemnité pour abus de licencier. Les motifs invoqués à l'appui du licenciement dépassent manifestement les limites de l'exercice normal du droit de licencier (...) Les motifs fallacieux mis en avant par l'école sont l'expression d'un usage abusif de son droit de licencier. Le véritable motif qui a conduit à son renvoi est de toute évidence la spirale de harcèlement qui s'est développée au sein de l'école. Le travailleur démontre que l'école a manifestement dépassé les limites de l'exercice normal que ferait du droit de licencier un employeur prudent et diligent. Le dommage infligé au travailleur par ce licenciement, humiliant tant sur le fond que sur la forme (la notification par exploit d'huissier sans l'avoir autrement prévenu est une ultime vexation), lequel clôture un chemin de croix de plusieurs mois, est distinct de et largement supérieur à celui causé par le congé en tant que tel. Il y a lieu d'indemniser ce dommage par des dommages et intérêts que la cour fixe ex aequo et bono à la somme de 10.134,96 euros. (192)
- Il appartient, dans ce cas, au travailleur de choisir la plus favorable des deux réparations auxquelles il peut prétendre : soit celle déposée dans la convention collective de travail n° 109, soit celle édictée par un texte le protégeant contre le licenciement. Le tribunal ayant décidé qu'à la suite de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 30 juin 2016, il lui appartient de s'inspirer de la CCT n° 109, appliquera également par analogie la même règle de non-cumul, et condamnera dès lors l'employeur uniquement au paiement de l'indemnité de protection prévue par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. (201)

- La travailleuse n'obtiendra cependant pas d'indemnité pour avoir été licenciée après avoir introduit une plainte formelle pour harcèlement (le fait que la plainte n'ait pas été traitée en raison du licenciement intervenu au même moment est sans incidence à ce propos) parce que la loi précitée du 20 décembre 2002 prohibe le cumul des indemnités qu'elle prévoit avec « d'autres indemnités spécifiques de protection contre le licenciement, fixées en application d'autres lois ou arrêtés relatifs à la relation de travail » (article 10, alinéa 5, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention). (215)
- La demanderesse n'obtiendra cependant pas d'indemnité pour avoir été licenciée après avoir introduit une plainte formelle pour harcèlement (le fait que la plainte n'ait pas été traitée en raison du licenciement intervenu au même moment est sans incidence à ce propos) parce que la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention prohibe le cumul des indemnités qu'elle prévoit avec « d'autres indemnités spécifiques de protection contre le licenciement, fixées en application d'autres lois ou arrêtés relatifs à la relation de travail » (article 10, alinéa 5, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention). (218)
- De rechtbank deelt het standpunt van de werkneemster dat de vordering tot betaling van een vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht virtueel begrepen is in de vorderingen vermeld in het verzoekschrift, nl. in die tot betaling van de beschermingsvergoeding wegens represaille-ontslag o.b.v. de Welzijnswet. Een vordering is immers virtueel begrepen in de oorspronkelijke vordering als zij hetzelfde voorwerp heeft als de oorspronkelijke vordering (Cass. 24 april 2017, RABG 2018, afl. 2, situerende noot D. Ryckx). In casu strekken zowel haar vordering tot betaling van de beschermingsvergoeding o.b.v. de Welzijnswet als die tot betaling van een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht tot de vergoeding van de schade die zij heeft opgelopen n.a.v. het feit dat zij ontslagen werd als represaille voor haar formeel interventieverzoek. Dit stelt de werkneemster letterlijk in haar conclusies. Beide vorderingen hebben dus hetzelfde voorwerp. Dat zij op een andere rechtsgrond gebaseerd zijn, is niet relevant. Dit heeft twee gevolgen: ten eerste dat de vordering van de werkneemster van de vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht niet verjaard is, maar tegelijk ook dat deze vordering desalniettemin ongegrond is omdat de schade door het represailleontslag reeds vergoed werd door de toekenning van de beschermingsvergoeding o.b.v. artikel 32tredecies, §4 Welzijnswet.

De rechtbank deelt het standpunt van de werkgever dat op grond van artikel 9 van cao nr. 109 de vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag niet gecumuleerd kan worden met de beschermingsvergoeding wegens represaille-ontslag o.b.v. de Welzijnswet. Dit is ook logisch daar beide vergoedingen dezelfde schade vergoeden; de beschermingsvergoeding o.b.v. de Welzijnswet vergoedt de schade die een werknemer heeft opgelopen n.a.v. het feit dat zij ontslagen werd als represaille voor een formeel interventieverzoek. Dergelijk ontslagmotief is manifest kennelijk onredelijk zoals omschreven in cao nr. 109. (243)

- Selon le tribunal, l'indemnité fondée sur la CCT n°109 peut, dans le cas d'espèce, être cumulée avec l'indemnité fondée sur l'article 32<sup>tredecies</sup>, § 4, alinéa 2 de la loi du 4 août 1996. En effet, l'indemnité fondée sur l'article 32<sup>tredecies</sup> de la loi du 4 août 1996 est justifiée, en l'espèce, parce que le tribunal a jugé la modification des conditions de travail, et pas uniquement le licenciement de la travailleuse, contraire aux dispositions du § 1er. Il ne s'agit donc pas d'une indemnité dont l'employeur est redevable « à l'occasion de la fin du contrat » comme le précise l'article 9, § 3, de la CCT n°109 mais en raison d'une modification illicite des conditions de travail. Il ne s'agit pas non plus de réparer deux fois le même dommage pour la même cause.

Le tribunal relève surabondamment qu'une analogie peut être faite concernant le cumul autorisé de l'indemnité fondée sur l'article 32<sup>tredecies</sup> de la loi du 4 août 1996 avec celle dont est redevable l'employeur en cas de licenciement abusif de l'ouvrier, selon l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978 (C. trav. Bruxelles, 21 janvier 2013, R.G. nr 2011/AB/33 ; Trib. trav. Bruxelles, 6 mars 2014, R.G. nr 12/2533/A, voy. également, dans le même sens, concernant le cumul avec l'indemnité prévue par l'article 9 de la CCT n°109, Trib. trav. fr. Bruxelles, 17 janvier 2017, R.G. nr 15/2113/A, qui se réfère à l'arrêt de la Cour de cassation du 20 février 2012 R.G. S.10.0048.F. Ce jugement est cité (et critiqué) par A-V Michaux, S. Gérard et S. Sottiaux, Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T.nr 109) - Analyse critique d'une jurisprudence naissante, p.391, nr 165). (254)

- Le tribunal ayant accordé l'indemnité visée à l'article 32<sup>terdecies</sup>, il constate que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne peut être accordée conformément à l'article 9 de la CCT 109. (291)
- L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas cumulable avec l'indemnité de protection prévue à l'article 32<sup>tredecies</sup> de la loi du 4 août 1996. (380)
- Dans cette affaire, l'employeur ne parvient pas à démontrer les motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle introduite quelques jours avant le licenciement. De plus, faute pour l'employeur d'établir un motif valable de licenciement, celui-ci pourrait être qualifié de manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n°109 (si elle était applicable). Le licenciement présente dès lors un caractère fautif dans le chef de l'employeur. Toutefois, si l'employeur est redevable de l'indemnité de protection (article 32<sup>terdecies</sup>), il n'est pas redevable de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. En effet, « le tribunal considère que la travailleuse n'établit pas de dommage distinct, qui ne serait pas déjà réparé par l'indemnité de préavis qu'elle a déjà reçue et par l'indemnité de protection qui lui est allouée par le présent jugement ». (394)

## Chapitre 2. Abus du droit de licencier

Ce chapitre traite des demandes fondées sur l'abus du droit de licencier, en dehors de l'application de l'article 32terdecies de la loi relative au bien-être au travail.

### 2.1. Licenciement en dehors ou préalable à l'utilisation de la procédure interne formelle

- En l'espèce le travailleur a fait part au directeur général d'un incident entre lui et son supérieur hiérarchique et fut licencié une semaine après. Le tribunal considère que l'employeur a abusé de son droit de licencier et à accorder 5.000 euros en réparation du dommage moral. Le tribunal constate qu'une semaine avant son licenciement le travailleur avait adressé un courriel à son directeur général lui faisant part de manière explicite de l'incident survenu avec son directeur du recouvrement. Le demandeur sollicitait ainsi du directeur général son « intervention, sa protection face au directeur qui est enclin à me dégrader, m'humilier, me traiter comme moins que rien et saper mon autorité en présence de personnes relevant de mon service (autorité) direct ». L'absence de réunion subséquente à celle qu'il a eu avec son directeur général, l'absence de prise de contact téléphonique avec le demandeur, l'inexistence d'explication écrite ou de proposition de médiation, le licenciement notifié à peine une semaine après la demande d'intervention (auprès de directeur général) sont révélateurs d'une légèreté fautive dans le chef de l'employeur. Il n'est pas acceptable qu'un employeur puisse répondre avec aussi peu de tact et de respect à une demande d'intervention touchant au bien-être d'un de ses employés, fût-il celui-ci non sans reproches. (20)
- Le travailleur considérait que son licenciement est intervenu en représailles du courrier de son organisation syndicale adressé à son employeur ainsi qu'à ses démarches informelles effectuées auprès du conseiller en prévention externe à l'encontre de ses deux supérieurs hiérarchiques directs. Le tribunal n'a pas fait droit à la demande du travailleur tendant à la condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts pour avoir abusé de son droit de licencier. Dès la réception du courrier de son organisation syndicale l'employeur a pris les mesures utiles et nécessaires afin d'instruire la plainte informelle. Aucun grief ne peut lui être reproché sur ce point. Le licenciement est fondé sur le comportement de l'intéressé tel qu'il avait été dénoncé dans une note de la direction faisant état de deux évaluations insuffisantes qui épinglaient entre autre des attitudes déplacées. (101)
- Le tribunal accorde 5.000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi en raison du licenciement abusif. Le tribunal a reconnu le caractère abusif du licenciement au vu des circonstances ayant entouré le licenciement : l'employeur n'a donné aucune suite à la plainte de la travailleuse adressée directement par la travailleuse à l'employeur sur ses conditions de travail (ce qui l'a contraint à demander sa mutation). L'employeur commet une faute en contraignant la travailleuse à retourner dans l'école d'origine alors qu'il connaissait les difficultés d'ambiance anxigène pour la santé de la travailleuse. Il aurait pu la muter ailleurs. Il n'a donné aucune suite aux

propositions de solutions émises suite à un entretien d'absentéisme. Il n'a pas recherché une autre solution que le licenciement. Il ne démontre pas l'impossibilité d'une autre affectation. L'employeur n'a pas respecté l'exécution de bonne foi des conventions. Le tribunal accorde également 28.569 euros d'indemnités en raison du caractère discriminatoire du licenciement. [voir partie VI, chapitre 6. Licenciement discriminatoire – lié à l'état de santé] (237)

- Le tribunal estime qu'au regard de la circonstance que le travail du travailleur donnait pleinement satisfaction à son employeur, ni ses quelques absences ni ses échanges conflictuels avec des collègues n'auraient mené un employeur normal et raisonnable à le licencier [...]. D'une part, les absences du travailleur et leur régularisation ne laissent apparaître aucune malhonnêteté de la part du travailleur et n'ont donné lieu à aucun avertissement écrit ce qui permet de supposer qu'elles ne paraissaient pas préoccupantes aux yeux de l'employeur. D'autre part, le conflit interpersonnel avec une autre travailleuse ne semblait, à ce stade, pas insoluble. La mise en place d'un espace de discussion et d'une médiation par une personne neutre aurait probablement permis de mettre un terme au conflit. Dans ces circonstances, le travailleur démontre avec suffisamment de vraisemblance que la saisie de la personne de confiance [...] et le spectre d'une demande d'intervention formelle pour harcèlement moral a été un élément déterminant dans la décision de l'employeur de le licencier. Le tribunal accorde une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 13 semaines soit 11.529,70 euros. (399)

## 2.2. Licenciement après utilisation de la procédure interne formelle ou du dépôt d'une plainte externe

- Le tribunal n'a pas accordé l'indemnité de protection fondée sur l'article 32terdecies car le licenciement n'était pas motivé par le dépôt de la plainte. Par contre, le tribunal analyse le caractère justifié des motifs du licenciement dans le cadre de la demande pour licenciement abusif. Il reconnaît que ces motifs ne sont pas justifiés et accorde 20.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif. L'employeur reprochait au travailleur de ne pas avoir été proactif dans la réalisation de ses tâches, d'avoir eu une attitude attentiste et de manquer d'esprit d'initiative. Le tribunal démontre que ces motifs ne sont pas objectivés. Il ajoute que les circonstances du harcèlement (démontré en l'espèce) ne peuvent justifier un licenciement sous peine d'avaliser des comportements condamnables, de même l'absence de longue durée provoquée par ces comportements ne peut pas non plus justifier un licenciement. (27)
- La cour n'accorde pas l'indemnité de l'article 32terdecies au motif que le licenciement est étranger au dépôt de la plainte pour harcèlement moral. Elle considère toutefois que l'employeur n'a pas donné une suite suffisante aux nombreuses demandes, mises en demeure et même appels à l'aide adressés par le travailleur et par son avocat au Conseil d'administration, à son Bureau et à son Président. Or, la loi oblige l'employeur à prendre des mesures appropriées lorsque des actes de harcèlement moral au travail sont portés à sa connaissance. L'employeur n'a pas honoré cette obligation légale.

Indépendamment de la problématique de la plainte pour harcèlement moral, les interpellations du travailleur portaient également sur la répartition des tâches et responsabilités entre lui-même et une autre travailleuse. En tant qu'employeur normalement prudent et diligent, il devait répondre à ces interpellations et gérer ce problème, sans devoir prendre position sur l'existence ou non d'un harcèlement moral. L'employeur a failli à ses responsabilités sur ce point également.

Même si le contenu du courriel envoyé par le travailleur est en partie fautif, la cour du travail considère que l'employeur par son inaction, porte une responsabilité importante dans la dégradation de la situation qui a conduit au licenciement du travailleur. La décision de licenciement aurait dû être la mesure ultime à laquelle l'employeur ne pouvait recourir qu'après avoir sérieusement tenté de résoudre le problème, comme tout employeur normalement prudent et diligent l'aurait fait.

La cour du travail considère que l'employeur s'est comporté de manière fautive en licenciant le travailleur sans avoir au préalable répondu à ses appels à l'aide et tenté de résoudre le problème qu'il avait soulevé. En ce sens, le licenciement présente un caractère abusif. (153)



## Chapitre 3. Licenciement manifestement déraisonnable

### 3.1. Licenciement en dehors ou préalable à l'utilisation de la procédure interne formelle

- Dans ses conclusions, l'employeur fait valoir que le licenciement du travailleur est lié à son comportement et justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Plus précisément, il invoque la trop grande difficulté du travailleur à communiquer avec ses collègues et l'impossibilité d'y remédier, ce qui a causé de graves problèmes de fonctionnement au sein du corps de garde du dépôt. Il adresse également une série de griefs au travailleur en ce qui concerne le pointage, la ponctualité, le manque d'esprit d'équipe, l'attitude moralisatrice et agressive à l'égard de ses collègues, la mauvaise foi pour couvrir ses propres manquements.

Pourtant, la lettre de licenciement ne contient pas ces griefs. Dans cette lettre, l'employeur a motivé sa décision de licencier le travailleur par le mal-être, voire une certaine forme de souffrance, exprimés par celui-ci. Il y est également indiqué que la difficulté du travailleur à communiquer positivement et sereinement avec les membres de l'équipe s'est transformée en rapports verbaux et écrits de plus en plus conflictuels. Certes, l'employeur a la faculté d'invoquer en cours de procédure judiciaire des motifs de licenciement qu'il n'a pas notifiés dans la lettre de rupture. Ces motifs ne peuvent être écartés d'emblée. Toutefois, il a la charge d'établir la réalité de ces motifs et le fait qu'ils ont déterminé sa décision de licencier. L'invocation a posteriori de griefs qui n'ont pas été indiqués dans la lettre de licenciement, pourtant détaillée, pose la question de savoir quelles sont les raisons qui ont véritablement guidé la décision de licencier.

En l'espèce, la lettre de licenciement est motivée de manière détaillée. Elle indique uniquement des raisons dues aux mauvaises relations entre le travailleur et ses collègues. L'employeur n'établit pas que les griefs qui concernent les prestations de travail du travailleur, comme le manque de ponctualité ou le non-respect des consignes en matière de pointage, ont contribué à le déterminer à licencier celui-ci. Quant aux problèmes de communication avec les collègues, l'employeur a commencé par souligner l'existence d'un mal-être, voire d'une souffrance, dans le chef du travailleur. Il n'est pas établi que ces problèmes soient principalement imputables à la faute du travailleur ; le dossier laisse apparaître que d'autres membres du personnel faisant partie de l'équipe ont tenu des propos pour le moins inappropriés.

Dans les circonstances très particulières de cette cause, la cour considère que la décision de licencier le travailleur en raison de sa souffrance au travail et de difficultés de communication est manifestement déraisonnable.

La demande d'indemnité pour licenciement abusif est dès lors fondée. La cour condamne l'employeur à payer au travailleur 24.034,20 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif. (95.1). La Cour de cassation a cependant cassé cette décision au motif qu'en liant l'appréciation du caractère manifestement déraisonnable du motif du licenciement à l'exigence que la conduite de l'ouvrier susceptible de constituer ce

motif soit fautive, l'arrêt viole l'article 63, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978 (Cassation 15 octobre 2018, S.18.0010.F).

- In casu heeft de werkgever per aangetekend schrijven op gedetailleerde wijze toegelicht dat de District Manager ontslagen werd omwille van de slechte verstandhouding met zijn ondergeschikten, die het gevolg was van zijn gebrekkige ondersteuning, te beperkte aanwezigheid en ontoereikende communicatieve vaardigheden. De vennootschap verwees ook naar klachten van werknemers.

In de eerste plaats staat immers vast dat de District Manager een dramatische verstandhouding had met zijn ondergeschikten. Dit blijkt uit het collectief formeel interventieverzoek dat zijn ondergeschikten indienden bij de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Het blijkt ook uit de scheldwoorden die vanden, volgens de District Manager ontevreden ondergeschikten, op zijn garagepoort ("con") en zijn deur op kantoor ("dictateur") hadden gespoten.

In de tweede plaats staat het ook vast dat deze slechte verstandhouding tussen de District Manager en zijn ondergeschikten de directe aanleiding vormde voor zijn ontslag. De werkgever heeft immers een eind gemaakt aan de arbeidsovereenkomst met de District Manager nadat uit het verslag van de externe dienst en de bijkomende uitleg van de preventieadviseur was gebleken dat de relationele moeilijkheden tussen de District Manager en de werknemers ook na het vertrek van de Operationeel Directeur aanhielden. De chronologie en snelle opeenvolging van de feiten spreekt voor zich.

Niet alleen zijn de door de werkgever ingeroepen ontslagmotieven derhalve bewezen, er is niets onredelijks aan. Het kan de werkgever niet verweten worden een escalerend sociaal conflict tussen het management en hun ondergeschikten te hebben beëindigd door de leidinggevenden te ontslaan. (191)

- Le licenciement de la travailleuse a été considéré comme manifestement déraisonnable dès lors que l'employeur n'est pas arrivé à démontrer que l'attitude et le comportement de la travailleuse se seraient dégradés, qu'elle avait des difficultés avec la hiérarchie, qu'elle ne pouvait plus collaborer « normalement » avec ses collègues et qu'elle se plaignait constamment, remettant le problème chez les autres « sans jamais offrir une réelle solution ». En l'espèce la travailleuse avait fait part de difficultés dans ses conditions de travail par mail à des membres de la hiérarchie. Le tribunal a accordé 7.645 euros brut provisionnels au titre d'indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable. [voir partie III, section 1.2. Comportement fautif de l'employeur] (233)
- Le tribunal après avoir admis le harcèlement au travail, constate que l'employeur ne rapporte pas la preuve, qui lui incombe, des motifs du licenciement invoqués afin de démontrer que le licenciement de la travailleuse n'est pas manifestement déraisonnable, de sorte qu'elle lui est redevable d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable que le tribunal fixe, compte tenu des circonstances du cas d'espèce, à hauteur de 8 semaines de rémunération, soit la somme de 5.619,68 euros. (264)

- Le tribunal comprend et juge que les reproches faits au travailleur ne sont pas liés aux compétences ou à l'attitude et comportement du travailleur mais à une difficulté existant au sein du département des Ressources humaines. Ces difficultés sont causées sans doute par les absences d'un responsable, mais également par une gestion déficiente du département. Si le travailleur n'établit pas - au sens judiciaire de la notion de preuve - l'existence d'un harcèlement il ressort toutefois des explications fournies par les deux parties que la relation était difficile, tendue, source de stress si pas conflictuelle. Le travailleur a courbé l'échine pour éviter des conflits. Le tribunal juge donc que la situation n'a pas été gérée par le service RH, ce qui a eu pour conséquence une aggravation des tensions et du mal-être.

Autant le travailleur n'a pas pu prendre les mesures permettant de clarifier et d'équilibrer ses tâches et sa fonction, autant le supérieur est resté en défaut de gérer les éventuels manquements du travailleur. Autant, il ressort de la lettre de licenciement qu'il est fait (entre autres) grief au travailleur, d'avoir répondu aux demandes des équipes dont il avait la gestion sans agir de manière proactive, autant le supérieur est resté en défaut d'aider et de soutenir le travailleur de manière proactive également, et a opté pour un licenciement sans donner les chances à la relation et à la collaboration professionnelles de mieux fonctionner et de s'équilibrer. Le tribunal juge qu'un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, aurait pris la situation en main pour la gérer sans prendre rapidement de décision de licenciement. Le tribunal a accordé une indemnité de 9.395,12 euros d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. (271)

- Uit de IPA's (Individual Performance Appraisal) blijkt dat er alleszins gebeurtenissen hebben plaatsgevonden, waaruit een aantal pijnpunten in de arbeidsrelatie bleken die gelinkt zijn aan de gedraging van de werknemer - een gebrek aan afdoende open communicatie, koppigheid, en het aftasten van grenzen veeleer dan het voorafgaandelijk vragen van toestemming. In die omstandigheden bewijst de werkgever wel degelijk de motieven die werden ingeroepen in de ontslagmotivering. Het is niet aan de rechtbank om in de plaats van de werkgever te oordelen of het opportuun is om de werknemer enkel omwille van een gebrek aan communicatie, teamwork en transparantie te ontslaan, terwijl hij zeer gedreven en technisch zeer sterk was. Deze afweging behoort tot het beleid van de werkgever, dat de rechtbank enkel marginaal mag toetsen. Daarbij merkt de rechtbank op dat een arbeidsrelatie zich kenmerkt door middel van intermenselijke relaties. Indien de communicatie niet steeds transparant verloopt of er niet afdoende afgetoetst wordt, kan een werkgever niet verweten worden - na de werknemer hier meermaals op gewezen te hebben via de IPA's - dat hij overgaat tot ontslag. Dit geldt des te meer indien het een tewerkstelling betreft die risicovol kan zijn voor een onderneming, zoals het geval is bij het beheren, voorbereiden en coördineren van fusies en overnames. Er kan dan ook niet besloten worden dat geen enkele redelijke werkgever tot ontslag zou zijn overgegaan. (282)

- Quant au dénigrement des capacités et de l'intégrité professionnelle, le tribunal considère que la réparation est couverte par l'indemnité due en raison du caractère manifestement déraisonnable du licenciement, le dénigrement se trouvant dans les motifs du licenciement (v. A. Fry, loc. cit., n° 191, p. 115 et la note 448 qui cite Baudouin et Marie-Caroline Paternostre : « l'interdiction de cumul entre une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et toute autre indemnité ne doit viser que les seules hypothèses dans lesquelles coexiste une question de motivation du licenciement »). (292)

### 3.2. Licenciement après utilisation de la procédure interne formelle ou du dépôt d'une plainte externe

- Het is duidelijk dat het incident dd. 11/09/15 heeft geleid tot het ontslag van de werknemer. De hiërarchisch overste van de werknemer, met wie hij een moeilijke verstandhouding had, drong aan op een sanctie en de werkgever heeft daaraan gevolg verleend. Zoals de werknemer het terecht stelt, mag van een redelijke werkgever nochtans worden verwacht dat hij bij een conflict tussen twee personeelsleden niet blindelings geloof hecht aan één versie van de feiten, maar minstens ook kennisneemt van de tweede versie alvorens hij de meest verregaande maatregel neemt, met name het ontslag van één van de betrokkenen. Derhalve oordeelt de rechtbank dat er inderdaad sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag. (211)
- Dans le contexte précité, il existe un faisceau d'éléments permettant de considérer que les absences pour incapacité de travail du travailleur dans les mois qui ont précédé son licenciement étaient liées à l'attitude de la hiérarchie à son égard et que le problème aurait peut-être pu être résolu par une meilleure communication mais sans que le travailleur ait présenté des problèmes de santé affectant en tant que tel son aptitude à encore exercer son travail de mécanicien. Dans les circonstances de l'espèce, un licenciement fondé sur les absences du travailleur en raison d'une incapacité de travail liée à l'attitude de la hiérarchie à son égard est manifestement déraisonnable. (232)
- Le tribunal n'accorde pas l'indemnité fondée sur 32terdecies sous le motif que l'employeur n'a eu aucune connaissance de la demande d'intervention. Il considère toutefois que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Il accorde une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 3.645,40 euros. Selon lui, l'employeur, s'il a muté la travailleuse pour essayer d'aplanir les tensions, aurait pu agir autrement et plus raisonnablement; il aurait pu réunir toutes les parties en sa présence et définir une direction à prendre; si l'employeur a pu faire montre de compréhension en l'espèce, il n'a pas accompagné ses travailleurs ni traités le problème avec efficacité; il a d'autre part déplacé la travailleuse en lui enlevant certaines responsabilités, ce qu'elle a vécu comme une humiliation ; il n'avait pas d'autre choix sans doute mais aurait du agir autrement notamment en écoutant les plaintes de l'intéressée quant à ses conditions de travail et en y répondant par des mesures adéquates. En l'espèce, une travailleuse de la boutique a décrit les pressions que les travailleurs subissaient par la gérante, l'employeur a proposé un autre poste à cette travailleuse et s'est entretenu avec la gérante à ce sujet et lui a demandé d'améliorer la situation, des réunions ont été organisées à la boutique pour essayer

d'apaiser les tensions, les employés ont pris l'initiative de parler à la gérante de ce qu'ils vivaient au travail. Aucune amélioration n'a été constatée (malgré le fait que l'employeur a augmenté la gérante pour la motiver dans sa fonction de responsable). Un travailleur a donné sa démission. L'employeur a voulu donner une deuxième chance à la gérante en confiant la responsabilité de l'autre boutique sans personnel, pour éviter les problèmes relationnels. Selon l'employeur, les problèmes concernant l'encodage des congés, le manque de feed-back ont persisté, la gérante se plaignait de ses conditions de travail alors que le précédent responsable n'avait jamais émis aucune plainte. (276)

### 3.3. Autres

- Par ailleurs, la travailleuse ne démontre pas que son licenciement serait lié à sa demande de procéder à une analyse de risques psychosociaux. Il est un fait que la travailleuse a formulé cette demande à plusieurs reprises et que l'employeur n'y a donné suite que tardivement. Cependant, la preuve n'est pas apportée du lien causal entre ces demandes et son licenciement. (262)

## Chapitre 4. Licenciement pour motifs graves

- De preventieadviseur werd toegelaten buiten zijn uren ook prestaties te verrichten als consultant in het kader van welzijn op het werk. Hij verkreeg hierbij de toelating om in het kader hiervan bedrijfsbezoeken te doen en vormingen hierover te organiseren. Het arbeidshof oordeelt hier dat de enige feiten die als bewezen moeten worden beschouwd en als grond voor een ontslag om dringende reden kunnen dienen, betrekking hebben op de niet-toegelaten commerciële activiteiten die in het kader van de vormingen plaatsvonden. Het hof beschouwt dit als de ontslagredenen met als gevolg dat de beschermingsvergoeding niet kan worden toegekend aangezien het een reden betreft die losstaat van de onafhankelijkheid van de preventieadviseur. Wat betreft de tijdigheid van het ontslag om dringende reden, besluit het arbeidshof tot een onregelmatigheid. Immers, in de publieke sector speelt een beginsel volgens hetwelk de persoon belast met het onderzoek naar de feiten die eventueel een dringende reden zouden uitmaken dit onderzoek dient te doen binnen een redelijke termijn. Het hof beschouwt hier dat deze redelijke termijn werd overgeschreden gelet op de pauze van 7 weken vooraleer de Secretaris die bevoegd was overging tot de eerste onderzoeksdaad en gelet op de onnodige schorsing van dit onderzoek tijdens het onderzoek van de preventieadviseur gespecialiseerd in psychosociale effecten. Derhalve heeft de preventieadviseur recht op een opzeggingsvergoeding volgens het hof. (149)
- Le courriel litigieux contenait également des considérations de nature politique et une suspicion dirigée contre l'employeur personnellement. En cela, le courriel n'était pas approprié. Le travailleur s'est laissé emporter par la rancœur pour lancer des attaques sans lien avec la problématique qui le concernait personnellement. Le courriel est fautif sur ce point. La cour du travail considère cependant que la gravité de la faute doit être relativisée en considération des torts de l'employeur, dans cette affaire. Par son inertie, l'employeur a poussé le travailleur à bout, jusqu'à ce qu'il commette la faute qui lui est reprochée. Le courriel en question n'a finalement pas eu de conséquences dommageables, ses destinataires ayant eu la sagesse de ne pas le diffuser. La cour considère dès lors que la faute commise par le travailleur ne présente pas le caractère de gravité suffisant pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail. (153)

Les faits de harcèlement sexuel, de dénigrement, d'intimidation et d'abus de pouvoir sont établis et constitutifs d'un motif grave. [pour une description des faits qui sont reconnus comme harcèlement sexuel au travail, voir partie I, sous-section 1.2.2. Cas reconnus par les juridictions] (197)

- Een werknemster dient een verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk individueel karakter in bij de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA). In het adviesverslag stelt de PAPA geen individuele maatregelen voor aangezien de werknemster inmiddels was ontslagen (om dringende reden). De PAPA voerde eveneens een onderzoek naar aanleiding van een verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter ingediend tegen de werknemster. De rechtbank is van oordeel dat de verweten feiten, in de mate waarin zij bewezen werden, ernstige tekortkomingen vormen. De rechtbank is eveneens van oordeel dat

deze ernstige tekortkomingen, tezamen beschouwd en alle omstandigheden in acht genomen, de professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk hebben gemaakt, in die zin dat de arbeidsrelatie niet meer in stand kon worden gehouden, zelfs niet gedurende een korte tijd. De werkneemster heeft een ernstige tekortkoming begaan door haar gedrag en haar houding ten aanzien van andere werknemers. Het verslag van de PAPA maakt zeer duidelijk dat een aanzienlijk aantal werknemers ernstige problemen had met het gedrag en de houding van de werkneemster ten aanzien van hem. Het gaat niet om geïsoleerde incidenten. Het verslag stelt dat alle bevroegde werknemers aangeven dat er spanningen heersen in het bedrijf door de omgang met de werkneemster en zij door iedereen werd beschouwd als een zeer controlerend en denigrerend persoon. Zij gaven ook unaniem aan dat de werkneemster de sfeer verzuurt. Het verslag maakt eveneens duidelijk dat de aangekaarte problemen reeds geruime tijd bestonden en nog steeds actueel waren, ook na de overname van het bedrijf. (261)

- Uit de neergelegde dossiers en conclusies kan worden besloten dat de werknemer erkent gedragsproblemen te hebben gehad met een externe medewerkster van de poetsdienst. Meer bepaald gaat het om de uitwisseling van twee filmpjes en op insinuaties ten overstaan van zijn collega om te stoppen met staren naar het achterwerk van de poetsvrouw. Daarop zou de werknemer deze dame hebben bestookt met aangebrande praat over masturbatie, hetgeen niet in goede aarde viel en waarover zij zich ten overstaan van een collega van de werknemer zou hebben beklaagd.

De sexistische uitschuivers zijn louter verbaal en ten overstaan van een poetsvrouw. Wat niet vermeld werd in de betekening van de feiten is dat naast en buiten het eigen intern onderzoek dat door werkgever gevoerd werd, er een formele klacht is ingediend door de poetsvrouw bij de externe dienst, dewelke deze klacht aanvaardde en de werkgever ervan op de hoogte bracht, en bewarende maatregelen voorstelde dewelke door de werkgever correct werden toegepast in die zin dat ervoor gezorgd werd dat beide betrokkenen mekaar op de werkvloer niet meer konden ontmoeten.

Waar de werkgever stelt dat niets haar verbiedt om parallel een eigen intern onderzoek te doen is dit in principe juist, maar brengt dit ook mede dat hieruit dan ook alle elementen van de dringende redenen moeten in terug te vinden zijn.

Het is in dit specifiek kader van een interpersoonlijk als grensoverschrijdend ervaren gedragsprobleem onvoldoende duidelijk geworden hoe thans reeds het incident met de filmpjes en de aangebrande praat van de werknemer als dermate ernstige tekortkoming kan worden gekwalificeerd dat elke verdere samenwerking hic et nunc onmogelijk is geworden.

De procedure voor de preventieadviseur loopt nog en zal uitmonden in een advies nadat betrokkenen en getuigen zullen gehoord zijn met betrekking tot de formele klacht. Door het eigen onderzoek en het verhoor in dat kader van de werknemer kan wel aanvaard worden dat dit het tijdstip werd van de voldoende bekendheid zoals dit volgens de werkgever wordt gesteld, doch ontbreekt het in deze delicate aangelegenheid aan doorslaggevende elementen om de huidige gedragingen van de werknemer ten

overstaan van de poetsvrouw aan te grijpen als een dermate overschrijdende fout dat elke samenwerking definitief onmogelijk is geworden. (337.1)

- La cour observe pour sa part que :
  - deux faits supposés dénoter un « comportement inapproprié » sont reprochés au travailleur dans la lettre de notification:
    - cinq dames se sont plainte que lorsqu'elles assurent la permanence du soir et qu'elles sont seules, un homme de l'équipe de nettoyage tente de les embrasser sur la joue et dans le cou.
    - cette personne s'introduit dans les toilettes des femmes en fermant la porte et sans que son chariot ne soit en évidence si bien que lorsque les femmes rentrent dans les toilettes, elles sont surprises et effrayées de sa présence.
  - aucun de ces faits n'est situé dans le temps, en dehors d'une référence vague à « la permanence du soir »;
  - ces faits sont livrés à l'état brut, sans identification des plaignantes et sans aucune description du contexte qui permettrait de comprendre en quoi il y aurait eu « tentative » et en quoi le comportement incriminé pouvait être qualifié d' « inapproprié »;
  - le travailleur, tout au long de son entretien et encore en termes de conclusions, a contesté tout comportement déplacé. En réalité, il n'a pas compris précisément ce qui lui était reproché.

Il résulte de ce qui précède que l'imprécision des motifs invoqués au titre de motif grave dans la lettre était telle qu'elle a empêché le travailleur de prendre l'exacte mesure de ce qui lui était reproché, qu'elle a empêché le premier juge et empêche encore actuellement la cour de vérifier la réalité et les contours précis des faits imputés au travailleur et de leur correspondance avec les plaintes originaires, de telle sorte que le motif grave n'a pas été valablement notifié.

Les travailleuses impliquées ont jugé les faits suffisamment graves que pour entamer la procédure dans le cadre de la loi sur les risques psychosociaux au travail en se confiant à leur conseiller en prévention. Ce dernier a confirmé la démarche dans un courriel (...).

Au moment de licencier, l'employeur ne disposait pas encore de ce courriel du conseiller en prévention, de sorte qu'il ne peut s'en servir pour justifier après coup du bien-fondé du licenciement pour motif grave qui doit s'apprécier au jour du congé.

La circonstance qu'elles aient « jugé » les faits suffisamment graves n'est par contre pas décisif et ne lie certainement pas la cour amenée, dans le cadre strict de l'article 35 de la loi du 3.7.1978, à devoir trancher la question de l'existence et du degré de gravité d'une faute imputée au travailleur visé par les plaintes.

Au passage, la cour observe à nouveau que là où l'employeur évoque aujourd'hui des faits de « harcèlement sexuel », le conseiller en prévention fait plus prudemment état d'un « comportement non approprié » ou encore de « comportements non désirés ».  
(351)



## Chapitre 5. Résolution judiciaire du contrat

- Le fait de ne pas disposer d'un système de gestion des risques et de ne pas procéder à une analyse de risques est constitutif d'une faute qui peut justifier la résolution judiciaire du contrat ainsi que l'octroi de dommages et intérêts pour dommage matériel et moral. (103)
- Comme le précise très justement l'employeur « Le contrat de travail est un contrat à exécution successive qui doit pouvoir s'adapter à une série d'événements qui jalonnent la vie de l'entreprise et notamment les difficultés économiques qu'elle peut rencontrer. Cette adaptation est rendue possible par le pouvoir de direction dont est investi l'employeur ». Si, à l'occasion de la reprise de la société, la travailleuse a vu modifier ses habitudes et le lien personnel qu'elle entretenait depuis plusieurs années avec les anciens dirigeants de l'entreprise, il n'apparaît donc pas que sa fonction ait été « dévalorisée ». (181)
- De werknemster vordert de gerechtelijke ontbinding van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst wegens de niet-eerbiediging van de regels inzake het vermijden en beperken van de psychosociale risico's op het werk. Zij houdt voor dat de grofste fout van haar werkgever erin bestaat steeds overbelaste taken te hebben opgedrongen en haar zodoende te hebben blootgesteld aan een psychosociaal risico op het werk in verband met de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsinhoud. Zij is sinds 22 november 2016 en nog steeds arbeidsongeschikt.  
Zoals echter correct wordt aangegeven door de werkgever beweert maar bewijst de werknemster de beweerde contractuele tekortkomingen niet.  
Op basis van het feitenrelaas blijkt dat de kwetsieuze feiten dateren van 16 september 2016 en dat hierop door de werkgever op een gepaste wijze werd gereageerd. Ook bedankte de werknemster haar leidinggevende voor de efficiënte en gepaste wijze waarop op dit incident werd gereageerd.  
De werknemster houdt thans voor dat zij overbelast zou zijn geweest en dat zij zodoende zou blootgesteld zijn geweest aan psychosociale risico's maar beperkt zich tot algemene beweringen die niet worden gestaafd.  
Het feit ten slotte dat haar werkgever de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer tot nu toe nog niet heeft ingelicht omtrent haar behartigenswaardige situatie en haar nog geen aangepaste werkpost werd voorgesteld, kan bezwaarlijk als een ernstige tekortkoming worden aanzien temeer daar de werknemster zelf bij email aan de werkgever liet weten dat het hervatten van haar arbeid geen optie was.  
Volgens de rechtbank bestaat er geen reden de gerechtelijke ontbinding uit te spreken van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst. (263)
- In casu staat het voor de rechtbank vast dat de werkgever in gebreke is gebleven de verplichtingen zoals bepaald in de Welzijnswet uit te voeren. De Arbeidsauditeur bevestigt dat de werkgever verschillende inbreuken heeft gepleegd op de Codex Welzijn op het werk namelijk dat het arbeidsreglement niet up to date is inzake de wetgeving preventie van psychosociale risico's op het werk, dat er geen algemene risicoanalyse van de psychosociale risico's uitgevoerd is, dat het niet duidelijk is in hoeverre de interne

preventieadviseur voldoende kennis heeft van de welzijnswetgeving en dat deze laatste nooit een verslag over zijn activiteiten heeft opgesteld.

Ter zitting stelt de werkgever dat nu wel wordt gewerkt aan het wegwerken van de tekortkomingen aan de Welzijnswet, doch de rechtbank dient vast te stellen dat toen de werknemer en zijn raadsman om aanpassingen en maatregelen verzocht, dit volledig werd genegeerd door de werkgever.

De werknemer heeft herhaaldelijk om een duidelijke functieomschrijving verzocht zodat het duidelijk zou zijn wat van hem wordt verwacht. De werkgever stelt dat de werknemer in het arbeidsreglement wordt vermeld als interne preventieadviseur en bijgevolg medeverantwoordelijk is voor de schending van de Welzijnswet.

Krachtens artikel 32sexies Welzijnswet kon de werknemer niet optreden als intern preventieadviseur inzake psychosociale aspecten met inbegrip van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, om reden dat de onderneming minder dan 50 werknemers telt en er voor alles wat psychosociale aspecten van het werk betreft, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk beroep moet worden gedaan op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. De werknemer heeft ook niet de nodige kwalificaties om als preventieadviseur op te treden.

Het staat vast dat de werkgever zeker op de hoogte was van de gezondheidstoestand van de werknemer en dat ze geen enkele maatregel heeft getroffen.

De werknemer toont aan dat de werkgever de bepalingen van de Welzijnswet niet toepast door tot op heden geen preventieve maatregelen ter voorkoming van psychosociale risico's te nemen noch maatregelen om de schade te beperken.

De vordering is bijgevolg gegrond. De arbeidsovereenkomst van de werknemer wordt ontbonden ten laste van de werkgever op datum van uitspraak van het vonnis en deze laatste wordt veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding ten bedrage van 164.204,53 euro. (284)

- Le tribunal considère que le travailleur n'établit pas la réalité d'un manquement grave dans le chef de l'employeur justifiant la résolution judiciaire de son contrat de travail et l'octroi de dommages et intérêts :
  - Le tribunal observe en effet que le premier changement s'avère être un regroupement de plusieurs services intégrés dans un nouveau département crédit. Le changement d'étage du bureau s'inscrit dans une logique de regroupement de services qui suppose effectivement une certaine flexibilité du personnel déplacé mais qui ne peut être raisonnablement considéré comme un facteur à risque psychosocial que l'employeur aurait dû prévenir.
  - Il ne peut être considéré que l'employeur aurait placé le travailleur dans une situation à risque psychosocial en lui proposant une nouvelle fonction laquelle était certes un défi mais accessible vu son expérience en process et son souhait

personnel de travailler dans ce secteur. Le demandeur n'établit pas qu'il n'aurait pas été d'accord pour ce changement de fonction.

- Il n'est déposé aucun écrit de la part du travailleur exprimant ses difficultés, il n'a pas eu recours aux différentes possibilités internes ou externes de confier sa difficulté (ni prise de contact de la personne de confiance ni demande d'intervention du conseiller en prévention, ni prise de contact avec la direction des ressources humaines). Il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir pris des mesures pour améliorer le bien-être de ce travailleur, membre du personnel ayant une longue ancienneté dans l'entreprise et connaissant donc les rouages à actionner en cas de difficultés psychosociales. L'employeur énonce d'ailleurs les mesures préventives psychosociales générales mises en place en son sein pour actualiser l'analyse des risques psychosociaux avec le service externe tous les trois ans, pour détecter via le baromètre (enquête anonyme) les risques psychosociaux, pour informer via Intranet la manière de procéder en cas de 'difficultés personnels ou professionnels' et les personnes de contact. Le travailleur ne peut raisonnablement prétendre les ignorer.
  - La responsable RH a gardé de manière non intrusive contact avec le travailleur pour connaître l'évolution de sa santé et lui proposer, s'il existait une amélioration, d'examiner les possibilités de reprise de travail. C'est ainsi que tenant compte des conseils du conseiller en prévention médecin du travail, il lui a été proposé à mi-temps dans un autre service. (306)
- Conformément à l'article 1184 du Code Civil, chaque partie à un contrat synallagmatique peut réclamer la résolution judiciaire de ce contrat lorsque l'autre partie ne remplit pas ses obligations. L'article 1184 du Code Civil ne détermine pas quelles sont les conditions dans lesquelles la résolution du contrat de travail peut être prononcée par le juge mais la doctrine et la jurisprudence ont précisé d'une part, que le débiteur doit commettre une faute qui est évaluée cas par cas et qui doit revêtir un certain caractère de gravité. (325)
  - Le demandeur estime que l'employeur s'est rendu coupable de manquements contractuels substantiels graves et répétés et demande au tribunal qu'il constate la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur. Ces manquements contractuels seraient :
    - Le non-respect de l'obligation de reclassement du travailleur ;
    - De prétendus comportements de nature discriminatoire ;
    - De prétendus faits constitutifs de harcèlement moral ;
    - Des obligations en matière de bonne foi.

Pour le tribunal, l'employeur n'a commis aucune faute et en tout état de cause, aucune faute d'une gravité telle qu'elle justifierait la résolution judiciaire du contrat de travail à ses torts. De même qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral ni de plainte à cet égard. (325)

- Bij het lezen van de verhoren en de kennisname van de vaststellingen van de politie is deze rechtbank tot de bevinding gekomen dat de zaakvoerder die dag inderdaad dermate driest en onbezonnen tekeer is gegaan dat de werknemer op basis van deze culminatie van agressie en intimidatie terecht de verbreking van de lopende arbeidsovereenkomst inroept.

Nu mag de zaakvoerder zich nog beroepen voor die dag op het werkgeversgezag als zijn prerogatief, toch is hij die dag ver buiten de schreef gegaan. De krampachtige machtsontplooiing met betrekking tot de reine en onreine zone in een periode dat alles al maanden plat lag en ook de zaakvoerder zich hierbij klaarblijkelijk had neergelegd, getuige waarvan zijn opzegging voor een aflopende termijn ten overstaan van de werknemer, hebben een onomkeerbare bres geslagen in het elementair vertrouwen dat een werknemer mag stellen om recht te hebben op een normale en loyale samenwerking.

Nu mag de zaakvoerder nog gekend staan voor een (on)gezonde dosis agressie en drankgebruik, en mag hij nog danig gefrustreerd zijn door wat hem geleid heeft tot de intrekking van de vergunning, met personeel ga je zo niet om, punt. Meteen betekent zulk gedrag ook het einde van de mogelijke samenwerking en ligt de verantwoordelijkheid voor dergelijke verbreking bij diegene die ook eindverantwoordelijke is voor een goede verstandhouding, nl. in casu de werkgever.

Besluit van dit verhaal: de werknemer blijft gerechtigd op een verbrekingsvergoeding dewelke geacht wordt alle schade hieruit, zowel materieel als moreel, te dekken. (357.1)

- De vordering tot gerechtelijke ontbinding is laattijdig gezien hij sinds 1 augustus 2018 overgeplaatst was naar een andere exploitatiezetel en sedert het tweede kwartaal van 2019 onafgebroken afwezig was wegens ziekte. Zijn vordering tot gerechtelijke ontbinding van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst werd slechts ingesteld bij tegensprekelijk verzoekschrift en is meer dan een jaar later bijgevolg laattijdig. Verder dient te worden vastgesteld dat de werknemer geen voldoende ernstige tekortkomingen aantoonde in hoofde van zijn werkgever die de gerechtelijke ontbinding zouden kunnen rechtvaardigen. Er wordt geen enkel stuk bijgebracht waaruit een vorm van pesterijen zou blijken vanwege de werkgever. Na ontvangst van het rapport werden er de nodige maatregelen genomen om het hyperconflict te beëindigen en dit in overleg met alle betrokken partijen. De werkgever heeft na de overplaatsing van de werknemer zijn klacht omtrent de onveilige werkomstandigheden op deze site ernstig genomen en de nodige maatregelen genomen. (371)

## Chapitre 6. Licenciement discriminatoire – lié à l'état de santé

- La travailleuse a été licenciée alors qu'elle était absente pour incapacité de travail depuis près de 6 mois. Dès lors que la lettre de licenciement indique, entre autres, que celui-ci est motivé par son absence « pour raison médicale ». Selon le tribunal le motif repris dans ce courrier n'est nullement son état de santé, mais bien une absence prolongée et ses répercussions au niveau du fonctionnement du service. Eu égard à la composition (petite équipe) et aux missions du service auquel appartenait la travailleuse, ainsi qu'aux nombreuses tâches assumées par cette dernière, il peut être présumé que son absence prolongée et l'incertitude quant à la date de reprise de son travail étaient de nature à perturber l'organisation et la continuité de ce service. Le tribunal considère que la travailleuse ne prouve aucun élément précis et concret de nature à permettre de présumer qu'elle aurait fait l'objet d'une discrimination basée sur son état de santé. (133)
- Met betrekking tot het discriminatoir karakter oordeelt de arbeidsrechtbank dat het bestaan van een handicap niet wordt aangetoond. Echter, bezondigde de werkgever zich aan discriminatie op basis van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand van de werknemer. In dit kader stelt de rechtbank dat ontslag omwille van manifestaties van een gezondheidstoestand neerkomt op ontslag omwille van de gezondheidstoestand.

Echter, volgens de rechtbank wordt het ontslag gerechtvaardigd door een legitiem doel dat men probeerde te bereiken via proportionele en noodzakelijke middelen. De werkneemster voerde haar schoonmaaktaken immers niet goed uit en gedroeg zich agressief ten aanzien van collega's. (204)

- La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe la discrimination opérée sur la base d'une série de critères parmi lesquels l'état de santé actuel ou futur. Elle s'applique à la relation de travail et notamment en ce qui concerne la décision de licencier. A juste titre, l'employeur rappelle qu'il dispose de la liberté de gestion, qu'il est seul juge des nécessités de son entreprise et qu'en particulier, il est libre de choisir les travailleurs qui seront affectés par les mesures de réorganisation. Il n'en demeure pas moins que le juge est tenu de vérifier la légalité du motif de licenciement invoqué (ce motif est-il légitime selon les critères de la loi du 10 mai 2007 ?), sa réalité (est-il établi ?) et le lien de causalité entre le motif et le licenciement (constitue-t-il la cause réelle du licenciement ?). Certes, l'absence prolongée d'un travailleur peut être la cause d'une désorganisation de l'entreprise et, selon les circonstances, peut justifier la décision de licencier. L'employeur n'établit toutefois aucunement que l'absence prolongée de la travailleuse a effectivement causé une telle désorganisation. A défaut de disposer d'éléments probants, le tribunal ne peut que constater que l'employeur échoue à rapporter la preuve qui lui incombe. La demande est dès lors fondée. (220)
- La décision de licenciement est motivée par plusieurs difficultés et insuffisances constatées dans la relation de travail avec le travailleur, lesquelles sont étrangères à l'état de santé. La décision de le faire prester en semaine était justifiée par une réduction des subsides et la nécessité de disposer d'agents constatateurs pendant la

semaine où les incivilités étaient davantage commises. Rien ne permet de remettre en cause ces motifs, liés à une nécessité de gérer rationnellement les ressources humaines et les finances publiques. Par ailleurs, le travailleur indique lui-même avoir pris connaissance, lors de la consultation de son dossier personnel, d'un échange entre la Commune et son conseil évoquant son licenciement, lequel était donc déjà envisagé avant qu'il ne proteste contre son horaire de semaine et qu'il ne fasse intervenir son conseil pour mettre en demeure la Commune. Du reste, rien ne prouve que la demande de prester un horaire exclusivement le weekend répondait à une réelle nécessité médicale et non à des motifs de convenance personnelle. (230)

L'élément déterminant du licenciement a été l'incident, dont la réalité n'est pas contestée et qui est relaté dans les attestations de deux travailleurs présents au moment des faits, constitue un motif étranger aux problèmes de santé invoqués, et suffit, de par sa gravité, à exclure tout caractère discriminatoire de la mesure. (231)

- Une assistante sociale dans une école A est mutée dans une école B, à sa demande suite à ses plaintes vis-à-vis d'une ambiance du travail conflictuelle et de mal-être qui avait des conséquences sur sa santé. Un an plus tard on la contraint de nouveau à exercer ses fonctions dans l'école A. Ce qui a créé un choc émotionnel important de recevoir l'ordre de travailler à nouveau avec des personnes qui avaient créé un environnement social délétère, un stress ayant des conséquences sur sa santé. La travailleuse est entrée en période d'incapacité. Une demande de reclassement est court-circuitée par une procédure de licenciement pour raisons médicales.

Le tribunal reconnaît que le licenciement fondé sur l'état de santé est discriminatoire. Après que la travailleuse ait prouvé des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé, en l'espèce la motivation expresse de plusieurs documents émanant de l'employeur, l'employeur n'arrive pas à prouver de manière concrète que le licenciement est objectivement justifié par un but légitime (mettre fin à la surcharge de travail) et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires. Le tribunal accorde 28.569 euros d'indemnité en raison du caractère discriminatoire du licenciement. Il accorde également 5.000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi en raison du licenciement abusif. [voir partie VI, section 2.1 Licenciement en dehors ou préalable à l'utilisation de la procédure interne formelle] (237)

- Comme l'a rappelé la cour du travail de Bruxelles (CT Bruxelles, 24.05.2018, J.L.M.B., 12018, p.1866), n'est pas discriminatoire le licenciement décidé « suite à de nombreuses absences pour maladie et la désorganisation du service qui en découle ». Dans ce cas, le travailleur « ne rapporte pas la preuve de l'existence d'un ensemble de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un des critères protégés, dont l'état de santé actuel et futur ». En l'espèce, la travailleuse a été licenciée vu la longue période d'incapacité de travail (plus d'un an et demi) imposant à son employeur de réorganiser ses services. Ce licenciement n'est donc pas fondé directement sur l'un des critères protégés, mais sur la désorganisation du service qui découle de l'état de santé de l'intéressée. En conclusion, la travailleuse n'invoque pas

des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination. La demande d'indemnité est dès lors non fondée. (277)

- Pendant plus de 10 mois le travailleur a dû pallier à l'absence d'un supérieur. Il fait état de sa difficulté. Il est victime d'un malaise et fait référence au stress intense vécu au travail. Il est finalement en incapacité pendant plus de 8 mois. Des contacts sont pris pour envisager une reprise à mi-temps.  
Selon le tribunal, c'est l'absence pour maladie qui est l'élément déclencheur du licenciement. L'employeur ne démontre pas à suffisance que le licenciement est lié à l'incompétence du travailleur dès lors qu'il avait obtenu des évaluations positives et qu'aucun avertissement ne lui avait été remis. Il ne démontre pas pourquoi le niveau de fonction du travailleur nécessite soudainement un diplôme universitaire. Son remplaçant n'a été engagé que 8 mois après son licenciement, les rapports préalables au licenciement font état de l'absence du travailleur pour raisons médicales, l'employeur n'a pas attendu le retour du travailleur. Le tribunal fait droit à la demande d'indemnité égale à 6 mois de rémunération sur base de la loi antidiscrimination. (279)
- Il est communément admis par la jurisprudence que le licenciement d'un travailleur en incapacité peut être justifié par des motifs étrangers à son état de santé mais qui en découlent directement, dont notamment la désorganisation de l'entreprise ou du département : « S'agissant du cas plus précis de l'incapacité de travail, si le licenciement ne peut être la sanction de ladite incapacité il ne s'ensuit cependant pas que dès lors qu'elles perturbent une organisation de travail, des absences pour maladie ne puissent justifier une rupture des relations contractuelles ». (C. trav. Mons, 8 mars 1991, J.T.T., 1991, p. 300 ; C. trav. Liège, 6 juin 2006, socialweb, 20 janvier 2006; C. trav. Liège, 9 juin 1995, I.T.T., 1995, p. 351; C.T. Bruxelles, 2 novembre 2009, I.T.T. 2010, n°1059, p.780) (294)
- La Cour de cassation a également reconnu, dans un arrêt du 14 décembre 2015, que le licenciement d'un travailleur en incapacité de travail n'était pas abusif, au motif qu'il est notamment fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise:  
« s'il lui appartient d'apprécier si le motif du licenciement n'est pas manifestement déraisonnable, le juge ne peut déduire le caractère abusif du licenciement de la circonstance que l'inaptitude du travailleur n'a pas affecté le fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Examinant 'les motifs du licenciement liés à l'aptitude de la défenderesse', l'arrêt attaqué admet que 'les absences répétées, voire longue durée, résultant d'une incapacité de travail dûment justifiée peuvent remettre en cause l'aptitude du travailleur à exercer le travail convenu'. En considérant que 'l'absentéisme [...] important de la défenderesse n'a pas effectivement perturbé l'organisation du service auquel elle était affectée', l'arrêt attaqué ne justifie pas légalement sa décision 'que le licenciement ne peut être mis en relation avec cet absentéisme et qu'il est, partant, abusif'. (Cass., 14 décembre 2015, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); voyez également Cass. 3 février 2014, [terralaboris.be](http://terralaboris.be) ; Cass. 12 février 2008.) (294)

- De vordering tot het bekomen van een schadevergoeding wegens discriminatie komt ongegrond voor. Het gegeven dat de medische staat van de werkneemster een factor, zelfs een aanzienlijke factor, heeft gespeeld in het ontstaan van de spanningen tussen partijen, houdt in casu niet in dat de werkneemster ontslagen werd omwille van die medische staat. (410.1)
- La loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination » interdit, entre autres, la discrimination fondée sur les critères protégés énumérés aux articles 3 et 4, 4°. Parmi ces critères figurait, à l'époque du licenciement de la travailleuse « l'état de santé actuel ou futur ». Les articles 3 et 4 de la loi du 10 mai 2007 ont été récemment modifiés afin d'y inclure l'état de santé passé. Le critère protégé est donc désormais celui de « l'état de santé », sans autre précision. Il n'était toutefois plus véritablement contesté, même avant cette modification législative, qu'il devait être tenu compte de l'état de santé passé dès lors que la distinction opérée pouvait être rattachée à des appréhensions de l'employeur quant l'état de santé actuel ou futur du travailleur (C. Bayard, *Discriminatie tegenover differentiatie*, Gand, Larcier, 2004, p. 391 ; E. Brems, « Nieuwe discriminatiegronden in de Wet Bestrijding Discriminatie », *De Wet Bestrijding Discriminatie in de praktijk*, Anvers, Intersentia, 2004, p. 55 ; C.T. Bruxelles, 30 novembre 2011, Chron. D.S., 2013, p. 185, note M. Jourdan ; C.T. Anvers, 6 juin 2017, R.G. n° 2015/AA/557, Unia ; T.T. Bruxelles, 16 septembre 2016, R.G. n° 14/13241/A, Unia). En ce sens, le tribunal du travail de Liège, division Liège a estimé que : « (...) même si au jour de son licenciement, la travailleuse n'était plus en incapacité de travail depuis quelques jours, ce licenciement peut être considéré comme lié à l'état de santé actuel de la travailleuse. En effet, au moment du licenciement, la longue absence pour maladie de la travailleuse, qui ne s'est achevée que quelques jours plus tôt, a toujours des conséquences sur la situation présente » (T.T. Liège (div. Liège), 16 novembre 2021, R.G. n° 19/2043/A, terralaboris).

La demande de paiement de dommages et intérêts en raison du caractère discriminatoire du licenciement est déclaré non fondé. Le tribunal estime que le licenciement de la travailleuse constitue une mesure appropriée et nécessaire. Cette position est motivée par les éléments suivants : (1) L'employeur explique que le remplacement de la travailleuse était inenvisageable. Le tribunal constate que compte tenu de l'ensemble des éléments, l'occupation d'un travailleur sous contrat de remplacement (ou à durée déterminée) n'était effectivement pas envisageable, (2) L'employeur a, durant de nombreux mois, tenté de palier aux absences de la travailleuse en reportant la charge de travail (= ses dossiers/usagers) sur ses collègues. Il ne peut être contesté que ce report a entraîné une charge supplémentaire (sinon une surcharge) pour les collègues, ainsi que pour sa supérieure hiérarchique, entraînant à sa suite que les dossiers n'ont plus fait l'objet d'un suivi adéquat, malgré les plans de répartition mis en place, (3) L'attitude de la travailleuse, laquelle a, à de multiples reprises, méconnu les dispositions qui s'imposaient à elle, doit également être prise en compte, dès lors qu'elle va sur-ajouter des difficultés dans une organisation du travail déjà impactée par ses absences justifiées. Ainsi, la travailleuse va à de nombreuses reprises arriver en retard et quitter son lieu de travail sans en informer sa hiérarchie. (452)



## LISTE DES DECISIONS

Nr.	TT – CT/AR - AH	Date/Datum	RG/AR
1	AR Gent – Afdeling Brugge	04.01.2016	14/1747/A
2	TT Bruxelles	18.01.2016	13/16989/A
4	AR Brussel	25.01.2016	14/578/A
4.1	CT Liège	26.01.2016	2015/CN/2
5	AR Brussel	29.01.2016	14/3015/A
6	TT Liège – Division Verviers	03.02.2016	14/1651/A
7	TT Bruxelles	10.02.2016	15/13519/A
8	TT Bruxelles	15.02.2016	13/14722/A
9	TT Bruxelles	26.02.2016	14/7259/A
10	TT Bruxelles	29.02.2016	15/11456/A
11	AR Brussel	08.03.2016	14/3596/A
12	CT Bruxelles	08.03.2016	2012/AB/574
13	AR Brussel	08.03.2016	15/2038/A
14	TT Bruxelles	09.03.2016	13/16176/A
15	TT Bruxelles	14.03.2016	14/1760/A
17	TT Bruxelles	16.03.2016	14/6747/A
18	TT Bruxelles	16.03.2016	14/6746/A
20	TT Bruxelles	25.03.2016	14/2188/A
21	TT Hainaut – Division Tournai	04.04.2016	14/2238/A
22	TT Bruxelles	12.04.2016	14/6520/A
23	AR Brussel	15.04.2016	14/4146/A
24	AR Brussel	18.04.2016	14/4173/A
25	TT Bruxelles	18.04.2016	14/8468/A
26	TT Bruxelles	18.04.2016	14/12698/A
27	TT Bruxelles	20.04.2016	14/600/A
28	TT Liège	21.04.2016	16/5/C
29	TT Bruxelles	09.05.2016	14/7828/A
30	TT Bruxelles	09.05.2016	14/8001/A
31	TT Bruxelles	09.05.2016	13/10070/A
32	TT Bruxelles	09.05.2016	13/15951/A
33	TT Bruxelles	17.05.2016	14/3317/A
34	TT Bruxelles	20.05.2016	14/11696/A
35	TT Bruxelles	27.05.2016	14/8957/A
36	CT Bruxelles	02.06.2016	2016/AB/291
37	TT Hainaut – Division Tournai	10.06.2016	13/1732/A 13/1879/A
38	TT Bruxelles	13.06.2016	14/7837/A
39	CT Bruxelles	28.06.2016	2016/AB/343
40	AH Antwerpen – Afdeling Hasselt	30.06.2016	2015/AH/215
41	CT Liège	20.07.2016	2016/AL/249
42	TT Bruxelles	06.09.2016	13/8889/A
43	AR Brussel	09.09.2016	15/716/A

44	TT Bruxelles	12.09.2016	14/9051/A
45	TT Bruxelles	16.09.2016	14/13241/A
46	CT Mons	28.09.2016	2015/AM/88
47	TT Liège – Division Namur	30.09.2016	16/8/C
48	TT Bruxelles	04.10.2016	13/9146/A
50	AR Brussel	07.10.2016	13/15015/A
51	AR Brussel	07.10.2016	15/975/A
52	TT Bruxelles	13.10.2016	16/8099/A
53	AR Brussel	14.10.2016	15/1796/A
54	AH Antwerpen	21.10.2016	2015/AA/613
55	AR Brussel	21.10.2016	15/1924/A
56	TT Bruxelles	24.10.2016	15/3155/A
57	CT Bruxelles	26.10.2016	2011/AB/666
58	AR Brussel	27.10.2016	15/3059/A
59	TT Bruxelles	27.10.2016	15/1101/A
60	TT Bruxelles	28.10.2016	15/3653/A
61	TT Bruxelles	28.10.2016	16/6900/A
62	TT Bruxelles	02.11.2016	15/3662/A
63	TT Bruxelles	15.11.2016	16/3560/A
64	TT Bruxelles	15.11.2016	15/1819/A
65	TT Bruxelles	21.11.2016	14/8177/A
66	AR Antwerpen	29.11.2016	15/6419/A
67	TT Bruxelles	07.12.2016	14/7828/A
68	TT Hainaut – Division Tournai	09.12.2016	15/53/A
69	TT Bruxelles	12.12.2016	15/490/A
70	AH Brussel	23.12.2016	2015/AB/651
71	AH Brussel	23.12.2016	2015/AB/738
72	TT Bruxelles	05.01.2017	16/7244/A
73	TT Bruxelles	09.01.2017	15/7409/A
74	AR Brussel	10.01.2017	15/2021/A 15/3146/A
74.1	TT Liège	11.01.2017	16/15/C
75	TT Bruxelles	12.01.2017	13/13521/A
76	TT Bruxelles	16.01.2017	15/10049/A
77	TT Bruxelles	17.01.2017	15/2113/A
78	TT Bruxelles	18.01.2017	14/13722/A
79	TT Bruxelles	20.01.2017	14/7135/A
80	TT Bruxelles	20.01.2017	14/12669/A
81	TT Bruxelles	25.01.2017	13/16176/A
82	AR Antwerpen – Afdeling Tongeren	26.01.2017	16/599/A
82.1	CT Liège – Division Namur	31.01.2017	2016/CN/3
83	TT Bruxelles	03.02.2017	13/15501/A
84	TT Bruxelles	06.02.2017	14/13582/A
85	TT Bruxelles	07.02.2017	15/9378/A
86	TT Bruxelles	08.02.2017	15/4755/A
87	TT Bruxelles	09.02.2017	16/7657/A

88	TT Bruxelles	09.02.2017	16/13104/A
89	AR Brussel	10.02.2017	15/3626/A
90	TT Bruxelles	20.02.2017	15/8132/A 15/10308/A
91	CT Mons	24.02.2017	2015/AM/365
92	TT Bruxelles	01.03.2017	15/7563/A
93	CT Mons	03.03.2017	2015/AM/456
94	TT Bruxelles	03.03.2017	16/3921/A
95	TT Bruxelles	06.03.2017	15/12947/A
95.1	CT Bruxelles	06.03.2017	2015/AB/36
96	AR Gent	08.03.2017	16/1862/A
97	TT Bruxelles	14.03.2017	15/6510/A
98	AH Antwerpen	28.03.2017	2016/AA/97
99	TT Bruxelles	30.03.2017	14/13581/A
100	TT Bruxelles	06.10.2017	16/8099/A
101	TT Bruxelles	07.04.2017	15/8405/A
101.1	TT Bruxelles	07.04.2017	14/8001/A
102	TT Bruxelles	14.04.2017	16/742/A
103	TT Bruxelles	24.04.2017	15/3153/A
104	TT Bruxelles	24.04.2017	15/10064/A
105.1	TT Bruxelles	27.04.2017	15/10048/A
106	TT Bruxelles	28.04.2017	16/1594/A
107	TT Bruxelles	28.04.2017	15/7337/A
108	TT Bruxelles	08.05.2017	16/73/A
109	CT Bruxelles	10.05.2017	2015/AB/169
110	TT Bruxelles	10.05.2017	15/1279/A
111	CT Bruxelles	10.05.2017	2015/AB/253
112	AR Brussel	16.05.2017	16/1585/A
113	AR Leuven	17.05.2017	17/326/A
114	TT Bruxelles	19.05.2017	16/1592/A
115	AR Brussel	30.05.2017	16/1060/A
116	TT Bruxelles	31.05.2017	15/12974/A
117	TT Bruxelles	31.05.2017	15/12914/A
118	TT Bruxelles	31.05.2017	15/12451/A
119	CT Liège	06.06.2017	2016/AL/335
120	AR Brussel	06.06.2017	17/654/A
121	CT Bruxelles	12.06.2017	2015/AB/440
122	TT Bruxelles	19.06.2017	15/7016/A
123	CT Bruxelles	20.06.2017	2015/AB/408
125	CT Bruxelles	27.06.2017	2015/AB/176
126	AR Antwerpen	29.06.2017	11/154/A
127	AR Brussel	30.06.2017	15/3633/A
128	TT Bruxelles	06.07.2017	17/2416/A
129	CT Bruxelles	25.07.2017	2017/AB/231
130	TT Bruxelles	07.08.2017	13/7797/A
131	TT Bruxelles	05.09.2017	15/7590/A
132	TT Bruxelles	05.09.2017	15/13393/A
133	TT Bruxelles	13.09.2017	16/8902/A
134	TT Bruxelles	18.09.2017	16/1024/A
135	CT Bruxelles	19.09.2017	2015/AB/369

135.1	TT Bruxelles	02.10.2017	16/2888/A
136	CT Bruxelles	10.10.2017	2015/AB/829
137	TT Bruxelles	18.10.2017	16/5424/A
138	AH Antwerpen – Afdeling Hasselt	25.10.2017	2017/AH/46
139	CT Bruxelles	14.11.2017	2014/AB/894
140	CT Bruxelles	14.11.2017	2015/AB/706
141	AR Brussel	16.11.2017	16/1557/A
142	AR Brussel	17.11.2017	16/2558/A
143	CT Bruxelles	21.11.2017	2015/AB/364 2015/AB/387
145	TT Bruxelles	05.12.2017	15/13365/A
146	CT Bruxelles	20.12.2017	2015/AB/714
147	AR Brussel	22.12.2017	16/56/A
147.1	AR Brussel	22.12.2017	15/3754/A
148	CT Liège	29.12.2017	2017/CL/3
148.1	TT Bruxelles	29.12.2017	13/9106/A
149	CT Bruxelles	09.01.2018	2015/AB/505
150	TT Bruxelles	10.01.2018	16/11787/A
152	CT Bruxelles	18.01.2018	2016/AB/991
153	CT Bruxelles	18.01.2018	2015/AB/508
154	CT Mons	19.01.2018	2016/AM/362
155	CT Bruxelles	23.01.2018	2015/AB/650
156	CT Mons	26.01.2018	2016/AM/404
157	TT Bruxelles	09.02.2018	15/10048/A
158	AR Brussel	12.02.2018	17/244/A
159	AR Antwerpen – Afdeling Hasselt	20.02.2018	2015/AH/259
160	CT Bruxelles	20.02.2018	2015/AB/564
161	TT Bruxelles	21.02.2018	16/2845/A
162	CT Bruxelles	07.03.2018	2015/AB/870
163	TT Bruxelles	09.03.2018	16/9018/A
164	AR Brussel	13.03.2018	16/2139/A
165	AH Brussel	16.03.2018	2017/AB/627
166	AH Brussel	16.03.2018	2017/AB/611
167	CT Bruxelles	26.03.2018	2015/AB/692
168	AR Brussel	27.03.2018	16/3276/A
168.1	AR Gent – Afdeling Oudenaarde	03.04.2018	17/325/A
169	TT Bruxelles	16.04.2018	18/7/C
170	AR Brussel	17.04.2018	17/451/A
171	CT Bruxelles	20.04.2018	2016/AB/772
172	AR Brussel	24.04.2018	17/1243/A
173	TT Bruxelles	24.04.2018	18/5/C
174	TT Bruxelles	25.04.2018	16 /13059/A
175	TT Bruxelles	25.04.2018	16/7593/A
176	CT Bruxelles	25.04.2018	2015/AB/598
177	TT Bruxelles	26.04.2018	15/12996/A
178	CT Bruxelles	07.05.2018	2016/AB/184
179	CT Bruxelles	07.05.2018	2016/AB/183

180	CT Bruxelles	07.05.2018	2016/AB/182
181	CT Bruxelles	08.05.2018	2015/AB/309
182	CT Bruxelles	23.05.2018	2016/AB/6
183	TT Bruxelles	24.05.2018	18/3/C
184	AR Brussel	04.06.2018	17/793/A
185	TT Bruxelles	11.06.2018	17/2611/A
186	TT Bruxelles	19.06.2018	16/13153/A
187	AH Antwerpen	29.06.2018	2017/AA/120
188	AH Antwerpen – Afdeling Hasselt	11.07.2018	2017/AH/130
189	TT Bruxelles	23.07.2018	18/2600/A
190	TT Bruxelles	25.07.2018	13/10590/A
191	AR Brussel	31.07.2018	17/1674/A
192	CT Liège	10.09.2018	2017/AL/496
193	CT Bruxelles	13.09.2018	2016/AB/869
194	TT Bruxelles	14.09.2018	17/4093/A
195	CT Mons	17.09.2018	2017/AM/265
196	TT Bruxelles	24.09.2018	17/3432/A
197	CT Bruxelles	27.09.2018	2013/AB/84
198	CT Bruxelles	03.10.2018	2016/AB/1101
199	TT Bruxelles	08.10.2018	17/4859/A
200	TT Bruxelles	16.10.2018	17/4132/A
201	TT Bruxelles	17.10.2018	17/5339/A
202	AR Brussel	30.10.2018	17/1953/A
203	AH Antwerpen – Afdeling Hasselt	07.11.2018	2017/AH/229
204	TT Bruxelles	23.11.2018	17/1942/A
204.1	AR Brussel	26.11.2018	17/2014/A
205	TT Bruxelles	27.11.2018	18/2293/A 18/3185/A
206	TT Bruxelles	30.11.2018	18/386/A
207	TT Bruxelles	11.12.2018	17/7089/A
208	TT Bruxelles	12.12.2018	17/6118/A
209	TT Bruxelles	17.12.2018	16/12555/A
210	TT Bruxelles	20.12.2018	17/6110/A
211	AR Brussel	21.12.2018	17/102/A
212	TT Bruxelles	02.01.2019	17/6972/A
213	AR Brussel	08.01.2019	18/70/A
213.1	AH Brussel	15.01.2019	2017/AB/840
214	TT Bruxelles	16.01.2019	17/6537/A
215	TT Bruxelles	25.01.2019	17/4674/A
216	AR Brussel	25.01.2019	18/881/A (12/8465/A)
217	CT Bruxelles	28.01.2019	2016/AB/878
218	TT Bruxelles	28.01.2019	17/7196/A
219	TT Bruxelles	30.01.2019	17/6466/A
220	TT Bruxelles	12.02.2019	17/4556/A
221	CT Bruxelles	12.02.2019	2016/AB/535
222	TT Bruxelles	11.02.2019	17/4973/A
223	TT Bruxelles	11.02.2019	17/4972/A
224	TT Bruxelles	11.02.2019	17/4971/A

225	TT Bruxelles	11.02.2019	17/4970/A
226	AR Brussel	15.02.2019	18/177/A
227	AR Brussel	22.02.2019	17/111/A
228	TT Bruxelles	25.02.2019	18/35/A
230	TT Bruxelles	11.03.2019	17/4673/A
231	TT Bruxelles	12.03.2019	17/6748/A
232	CT Bruxelles	18.03.2019	2016/AB/931
233	TT Bruxelles	28.03.2019	18/155/A
233.1	TT Liège - Division Verviers	08.05.2019	18/126/A
234	AR Brussel	14.05.2019	18/587/A
235	TT Bruxelles	09.05.2019	18/366/A
236	TT Bruxelles	09.05.2019	18/1363/A
237	TT Bruxelles	01.04.2019	17/4606/A
238	TT Bruxelles	15.04.2019	16/4401/A 17/4626/A
239	TT Bruxelles	16.04.2019	18/601/A
240	TT Bruxelles	23.04.2019	18/1335/A 18/1999/A
241	TT Bruxelles	29.04.2019	17/7427/A
242	TT Bruxelles	29.04.2019	18/653/A
243	AR Brussel	20.05.2019	18/217/A
244	TT Bruxelles	04.06.2019	15/12496/A 18/2612/A
245	AH Antwerpen	25.06.2019	2018/AA/179
246	TT Bruxelles	28.06.2019	17/4709/A
247	TT Bruxelles	05.07.2019	18/2294/A
248	TT Bruxelles	12.07.2019	18/861/A
249	TT Bruxelles	19.07.2019	18/2689/A
250	TT Bruxelles	19.07.2019	18/2262/A
250.1	AH Antwerpen – Afdeling Hasselt	31.07.2016	2018/AH/224
251	AR Brussel	20.08.2019	04/70689/A
252	TT Bruxelles	28.08.2019	13/5870/A
253	TT Bruxelles	12.09.2019	17/5856/A
254	TT Bruxelles	12.09.2019	18/2555/A
255	TT Bruxelles	09.09.2019	18/2257/A
256	TT Bruxelles	30.09.2019	18/490/A
257	TT Bruxelles	08.09.2019	19/1130/A
258	TT Bruxelles	11.10.2019	18/2959/A
259	TT Bruxelles	14.10.2019	18/3290/A
259.1	AH Brussel	18.10.2019	
260	TT Bruxelles	24.10.2019	17/5612/A 17/6598/A
261	AR Brussel	29.10.2019	18/1298/A
262	TT Bruxelles	04.11.2019	18/1304/A
263	AR Brussel	03.12.2019	19/142/A
264	TT Bruxelles	11.12.2019	19/3915/A 19/1376/A
265	AR Gent	11.12.2019	16/1862/A

266	AR Brussel	16.12.2019	18/979/A
267	TT Bruxelles	07.01.2020	18/1656/A
268	TT Bruxelles	07.01.2020	18/5319/A
269	TT Bruxelles	08.01.2020	18/5442/A
270	TT Bruxelles	15.01.2020	17/7266/A
271	TT Bruxelles	20.01.2020	17/5059/A
272	TT Bruxelles	21.01.2020	18/5628/A
273	AR Brussel	21.01.2020	19/787/A
274	TT Bruxelles	28.01.2020	19/4973/A
275	TT Bruxelles	28.01.2020	19/3893/A
276	TT Bruxelles	28.01.2020	18/4206/A
277	TT Bruxelles	07.02.2020	18/3383/A
278	TT Bruxelles	10.02.2020	18/1598/A
279	TT Bruxelles	13.02.2020	18/4809/A
279.1	AH Brussel	14.02.2020	2018/AB/1002
280	AR Brussel	25.02.2020	19/100/A
281	AR Brussel	25.02.2020	19/518/A
281.1	TT Bruxelles	04.03.2020	18/5165/A
282	AR Brussel	09.03.2020	19/57/A
283	TT Bruxelles	08.04.2020	19/1782/A
284	AR Brussel	14.04.2020	19/1145/A
285	TT Bruxelles	18.05.2020	18/5652/A
286	CT Bruxelles	20.05.2020	2017/AB/529
287	CT Bruxelles	20.05.2020	2017/AB/669
288	TT Bruxelles	10.06.2020	19/2431/A (13/4461/A)
289	AR Gent – Afdeling Oudenaarde	25.06.2020	18/360/A
290	TT Bruxelles	15.07.2020	18/5145/A
291	TT Bruxelles	05.08.2020	18/4613/A
292	TT Bruxelles	01.09.2020	18/4823/A
293	TT Bruxelles	04.09.2020	19/715/A
294	TT Bruxelles	17.09.2020	15/10048/A
295	CT Liège	12.11.2020	2018/AL/385
296	AH Antwerpen	18.11.2020	2019/AA/485
297	AR Brussel	23.11.2020	20/18/A
298	CT Mons	27.11.2020	2019/AM/170
299	CT Mons	27.11.2020	2019/AM/327
300	CT Bruxelles	08.12.2020	2017/AB/959
301	AH Antwerpen	14.12.2020	2018/AA/485
302	AR Brussel	17.12.2020	16/1010/A
303	CT Bruxelles	20.01.2021	2016/AB/778
304	TT Bruxelles	03.02.2021	20/3227/A
305	TT Bruxelles	08.02.2021	19/4790/A
306	TT Bruxelles	08.02.2021	19/5115/A
307	TT Bruxelles	10.02.2021	18/5652/A
308	CT Mons	19.02.2021	2019/AM/450
309	TT Bruxelles	24.02.2021	2019/1341/A
310	AH Antwerpen	24.02.2021	2014/AA/574 2015/AA/589

311	AH Antwerpen	24.02.2021	2020/AA/191
312	TT Bruxelles	25.02.2021	2019/226/A
313	TT Bruxelles	03.03.2021	19/2751/A
314	AR Brussel	16.03.2021	20/297/A
315	TT Bruxelles	30.03.2021	20/299/A
316	TT Bruxelles	02.04.2021	18/4804/A 18/4805/A
317	TT Bruxelles	09.04.2021	19/4627/A
318	TT Bruxelles	12.04.2021	21/586/A
319	TT Bruxelles	19.04.2021	19/3385/A
320	TT Bruxelles	20.04.2021	19/94/A
321	AR Brussel	29.04.2021	19/99/A
321.1	AR Leuven	22.04.2021	20/271/A 20/343/A
322	CT Liège	05.05.2021	2020/AL/45
323	CT Bruxelles	11.05.2021	2018/AB/378
324	TT Bruxelles	18.05.2021	20/3132/A
325	TT Bruxelles	20.05.2021	20/11/A
326	CT Liège	27.05.2021	2020/AL/71
327	TT Bruxelles	01.06.2021	19/4357/A
328	TT Bruxelles	01.06.2021	19/3054/A
328.1	TT Bruxelles	26.05.2021	21/225/A 21/247/A
329	TT Bruxelles	07.06.2021	21/584/A
330	TT Bruxelles	08.06.2021	19/147/A
331	CT Bruxelles	08.06.2021	15/1411/A
332	TT Bruxelles	18.06.2021	21/67/A
333	TT Bruxelles	18.06.2021	21/95/A
334	TT Bruxelles	18.06.2021	21/96/A
335	TT Bruxelles	18.06.2021	19/4874/A
336	TT Bruxelles	21.06.2021	17/5607/A
337	CT Bruxelles	22.06.2021	2015/AB/494
337.1	AR Leuven	24.06.2021	21/235/A
338	TT Bruxelles	30.06.2021	19/4843/A
339	TT Bruxelles	05.07.2021	19/3444/A
340	TT Bruxelles	13.07.2021	20/1527/A
341	AR Brussel	10.08.2021	20/610/A
343	TT Bruxelles	30.08.2021	21/1198/A
344	TT Bruxelles	06.09.2021	19/4723/A
345	TT Bruxelles	07.09.2021	18/1598/A
346	TT Bruxelles	21.09.2021	20/306/A
347	TT Bruxelles	27.09.2021	20/1534/A
348	TT Bruxelles	27.09.2021	21/1582/A
349	TT Bruxelles	30.09.2021	20/3227/A
350	TT Bruxelles	04.10.2021	19/2288/A
350.1	AR Gent	05.10.2021	20/408/A
351	CT Bruxelles	18.10.2021	2018/AB/774
352	AR Brussel	26.10.2021	20/1102/A
353	TT Bruxelles	02.11.2021	20/3183/A
354	TT Bruxelles	08.11.2021	19/3893/A



355	CT Bruxelles	10.11.2021	2016/AB/963
356	TT Bruxelles	10.11.2021	20/1239/A
357	TT Bruxelles	22.11.2021	20/158/A
357.1	AR Leuven	17.12.2021	20/567/A
357.01	CT Bruxelles	24.12.2021	2018/AB/898
358	TT Bruxelles	30.12.2021	19/86/A
359	CT Bruxelles	07.01.2022	2018/AB/877
360	TT Bruxelles	20.01.2022	18/5352/A
361	CT Bruxelles	25.01.2022	2019/AB/455
361.1	CT Bruxelles	02.02.2022	2019/AB/48
362	AR Brussel	03.02.2022	21/227/A
362.1	TT Brabant wallon – Division Nivelles	10.02.2022	19/960/A
363	CT Bruxelles	17.02.2022	2021/AB/756
363.1	CT Liège	17.02.2022	2019/AL/462
364	CT Liège	04.03.2022	2021/AL/271
365	CT Mons	04.03.2022	2020/AM/97
366	TT Bruxelles	10.03.2022	20/3512/A
367	TT Bruxelles	14.03.2022	21/1280/A
368	TT Bruxelles	15.03.2022	21/2728/A
369	TT Bruxelles	21.03.2022	20/376/A
370	TT Bruxelles	28.03.2022	21/266/A
371	AR Brussel	29.03.2022	20/1126/A
372	AR Brussel	29.03.2022	21/293/A
373	TT Bruxelles	30.03.2022	20/4210/A
374	AR Brussel	05.04.2022	19/1487/A
375	CT Bruxelles	06.04.2022	2019/AB/194
376	CT Liège	22.04.2022	2020/AL/203
377	CT Bruxelles	27.04.2024	2019/AB/262
378	TT Bruxelles	29.04.2022	21/845/A
379	TT Bruxelles	09.05.2022	20/3946/A
380	TT Bruxelles	11.05.2022	20/3621/A
381	TT Bruxelles	17.05.2022	21/1191/A
382	TT Bruxelles	23.05.2022	20/2246/A
382.1	AR Leuven	02.06.2022	21/494/A
383	TT Bruxelles	03.06.2022	20/3868/A
384	TT Bruxelles	03.06.2022	21/368/A
385	TT Bruxelles	13.06.2022	21/585/A
386	AR Brussel	20.06.2022	21/677/A
387	CT Bruxelles	21.06.2022	2019/AB/361 2019/AB/388
388	CT Liège	23.06.2022	2021/AL/317
389	TT Bruxelles	24.06.2022	19/4952/A
390	CT Bruxelles	12.07.2022	2019/AB/448
391	CT Bruxelles	12.07.2022	2022/AB/460
392	TT Bruxelles	26.07.2022	21/49/A
393	CT Mons	31.08.2022	2020/AM/318 2020/AM/357
394	TT Bruxelles	02.09.2022	21/1323/A
395	TT Bruxelles	02.09.2022	22/865/A

396	TT Bruxelles	05.09.2022	21/2031/A
397	TT Bruxelles	07.09.2022	20/3946/A
398	AR Brussel	08.09.2022	21/827/A
399	TT Bruxelles	09.09.2022	21/1805/A
400	TT Bruxelles	12.09.2022	20/3283/A
401	TT Liège - Division Verviers	14.09.2022	20/622/A
402	TT Bruxelles	29.09.2022	21/695/A
403	AR Brussel	03.10.2022	21/950/A
404	TT Bruxelles	03.10.2022	20/3868/A
405	CT Bruxelles	05.10.2022	2022/AB/534
406	TT Bruxelles	07.10.2022	21/1282/A
407	TT Bruxelles	24.10.2022	21/2258/A
408	TT Bruxelles	25.10.2022	21/1052/A
409	TT Bruxelles	25.10.2022	21/2173/A
410	TT Bruxelles	26.10.2022	21/2674/A
410.1	AR Leuven	27.10.2022	21/559/A
411	CT Bruxelles	02.11.2022	2019/AB/546
412	CT Bruxelles	03.11.2022	2021/AB/816
413	TT Bruxelles	14.11.2022	21/2170/A
414	CT Bruxelles	16.11.2022	2019/AB/515
415	TT Bruxelles	05.12.2022	21/3833/A
416	TT Bruxelles	06.12.2022	21/2639/A
417	TT Bruxelles	06.12.2022	21/3442/A
418	CT Bruxelles	12.12.2022	2020/AB/446
419	AH Brussel	16.12.2022	2022/AB/790
420	TT Bruxelles	20.12.2022	21/3376/A
421	CT Bruxelles	21.12.2021	2022/AB/204
422	CT Bruxelles	22.12.2022	2021/AB/535
423	TT Bruxelles	16.01.2023	21/4459/A
424	CT Bruxelles	24.01.2023	2019/AB/898
425	CT Bruxelles	25.01.2023	2021/AB/816
426	TT Bruxelles	14.02.2023	21/4472/A
427	AR Brussel	23.02.2023	21/1301/A
428	AH Gent – Afdeling Brugge	27.02.2023	2021/AR/107 2021/AR/110 2021/AR/117
429	AR Brussel	09.03.2023	20/747/A
430	CT Bruxelles	04.04.2023	2021/AB/756
431	TT Bruxelles	04.04.2023	21/837/A 22/4381/A
432	TT Bruxelles	04.04.2023	22/298/A
433	TT Bruxelles	07.04.2023	22/144/A
434	TT Bruxelles	18.04.2023	22/73/A
435	TT Bruxelles	18.04.2023	21/2003/A
436	TT Bruxelles	21.04.2023	22/536/A
437	CT Bruxelles	27.04.2023	2022/CB/6
438	TT Bruxelles	10.05.2023	21/1712/A
439	TT Bruxelles	13.06.2023	21/2384/A

440	TT Bruxelles	14.06.2023	21/2680/A
441	CT Bruxelles	20.06.2023	2020/AB/67
442	AH Gent – Afdeling Brugge	30.06.2023	2022/AR/39
443	AH Gent – Afdeling Brugge	30.06.2023	2022/AR/44
445	CT Bruxelles	04.09.2023	2022/AB/110
446	TT Bruxelles	06.09.2023	22/143/A
447	TT Bruxelles	03.11.2023	22/3165/A
448	CT Bruxelles	09.11.2023	2021/AB/522
449	TT Bruxelles	13.11.2023	22/3576/A
450	TT Bruxelles	30.11.2023	21/3924/A
451	TT Bruxelles	04.12.2023	22/3487/A
452	TT Bruxelles	04.12.2023	21/2426/A 22/471/A
453	TT Bruxelles	06.12.2023	22/3511/A
454	TT Bruxelles	12.12.2023	23/3449/A
455	TT Bruxelles	12.12.2023	23/3450/A
456	CT Bruxelles	19.12.2023	2020/AB/404
457	TT Bruxelles	20.12.2023	23/3718/A