

**VIOLENCE ET HARCELEMENT
MORAL OU SEXUEL AU TRAVAIL**



JURISPRUDENCE

TABLES DES MATIERES

I. INTRODUCTION	9
II. DONNEES QUANTITATIVES	10
1. PROCEDURE	10
A. Nombre de décisions définitives de première instance - provenance	10
A.1. Contradictoire – par défaut	10
A.2. Fond-référé	10
A.3. Désistement - radiation	11
A.4. Secteur	11
A.5. Types de comportements invoqués	11
A.6. Défendeur	11
B. Recours	11
C. Avant dire droit – définitif partiel	8
2. RESULTATS	13
2.1. RECONNAISSANCE DES FAITS	13
2.2. OBJET DE LA DEMANDE	13
2.2.1. Dommages et intérêts	13
2.2.1.1. En réparation du harcèlement ou de la violence ou en réparation du dommage résultant d'une faute de l'employeur	13
2.2.1.2. En réparation d'une autre faute	10
2.2.1.3. En réparation de non respect de la protection contre le licenciement	14
2.2.1.4. En réparation de l'abus de la procédure de plainte	16
2.2.1.5. En réparation du demandeur en réparation du dommage causé par l'introduction d'une procédure téméraire et vexatoire	16
2.2.2. Action en cessation	16
2.2.3. Mesures à prendre par l'employeur	16
2.2.4. Accord	17

III. DONNEES QUALITATIVES	18
A. DEFINITION DU HARCELEMENT MORAL	18
a) Cas reconnus par les tribunaux	18
b) Caractère abusif	33
b.1. Exercice normal de l'autorité	33
b.1.1. Modifications de tâches	34
b.1.2. Evaluation - examens	36
b.1.3. Procédure disciplinaire – Mesures de contrôle	37
b.1.4. Egalité de traitement	38
b.1.5. Style de management	38
b.1.6. Mesures de prévention	40
b.1.7. Refus - interdictions	40
b.1.8. Autres	41
b.2. Vécu du travailleur - subjectivité	41
c) Caractère répétitif	43
d) Intention	44
e) Effets	44
f) Champ d'application de la loi	44
g) Autres problématiques relationnelles	44
➤ <i>Harcèlement – conflit</i>	<i>44</i>
➤ <i>Harcèlement – hyperconflit</i>	<i>45</i>
➤ <i>Responsabilité du plaignant</i>	<i>46</i>
➤ <i>Harcèlement – stress</i>	<i>46</i>
➤ <i>Harcèlement – souffrance au travail</i>	<i>46</i>
➤ <i>Harcèlement – style de management</i>	<i>47</i>
➤ <i>Harcèlement – rumeurs</i>	<i>47</i>
➤ <i>Harcèlement – manque de communication</i>	<i>47</i>
➤ <i>Harcèlement – généralités</i>	<i>47</i>

B. DEFINITION DU HARCELEMENT SEXUEL	48
a) Cas reconnus par les tribunaux	48
b) Autres	49
C. DEFINITION DE LA VIOLENCE	50
a) Cas reconnus par les tribunaux	50
b) Autres	50
D. ORIGINE DES COMPORTEMENTS	51
➤ Problème de communication – de concertation	51
➤ Faits du travailleur lui-même	52
➤ Divergences de vue	53
➤ Charge de travail	53
➤ Restructuration – réorganisation	53
➤ Lutte de pouvoir	53
➤ Autres	54
E. LA PROCEDURE INTERNE DOIT-ELLE OBLIGATOIREMENT PRECEDER L’ACTION EN JUSTICE?	54
F. PLAINTÉ MOTIVÉE	55
a) Définition	55
b) Identité de la personne mise en cause	56
c) Caractère individuel	56
d) Moment du dépôt	56
e) Accusé de réception	56
f) Rôle du conseiller en prévention	56
G. PERSONNE DE CONFIANCE	57
H. CONSEILLER EN PREVENTION	57

I. COMITE POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL	57
J. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT	57
a) Demande de réintégration	57
b) Plainte	58
b.1 Destinataire	58
b.2 Forme	59
b.3 Contenu	59
b.4 Plainte abusive	59
c) Distinction phase informelle – phase formelle	60
d) Point de départ de la protection	61
e) Durée de la protection	62
f) Motif du licenciement	63
➤ <i>Certitude quant au motif</i>	63
➤ <i>Fautes professionnelles du plaignant</i>	63
➤ <i>Impossibilité de reclasser le travailleur</i>	64
➤ <i>Procédure antérieure au dépôt de plainte</i>	64
➤ <i>Employeur pas au courant du dépôt de la plainte</i>	64
➤ <i>Licenciement en tant que solution à une situation problématique récurrente</i>	65
➤ <i>Raisons économiques</i>	66
➤ <i>Incapacité de longue durée</i>	67
➤ <i>Autres</i>	68
g) Preuve du lien avec le dépôt de la plainte	69
➤ <i>Lien avec la plainte ou avec le dépôt de la plainte ?</i>	69
➤ <i>Recommandations du conseiller en prévention</i>	69
➤ <i>Motifs du licenciement identiques aux motifs de la plainte</i>	70
➤ <i>Démarches ultérieures à la plainte</i>	70
➤ <i>Employeur informé d'une future démarche de plainte du travailleur</i>	71
➤ <i>Autres</i>	71

h) Modification unilatérale des conditions de travail -----	71
i) Licenciement -----	71
j) Témoignages -----	72
k) Charge de la preuve -----	72
l) Pouvoir du juge -----	72
m) Indemnités-----	72
n) Jurisprudence critiquable -----	72
I. ABUS DE LA PROCEDURE DE PLAINTÉ -----	73
a) Généralités -----	73
b) Caractère non abusif -----	74
c) Cas reconnus par les tribunaux -----	75
J. APPLICATION DE LA LOI DANS LE TEMPS -----	77
a) Conduites constitutives de harcèlement -----	77
b) Règles de preuve -----	77
c) Action en cessation -----	78
d) Procédure judiciaire -----	78
e) Protection contre le licenciement -----	78
K. CHAMP D'APPLICATION PERSONNEL -----	78
L. PROCEDURE JUDICIAIRE -----	79
a) Mode d'introduction d'instance -----	79
b) Recevabilité de l'action -----	79
c) La conciliation -----	80
d) La médiation judiciaire -----	80

e) La charge de la preuve	80
e.1. Code judiciaire	80
e.2. Contenu de la règle contenue à l'article 32undecies	80
e.2.1. Le demandeur	81
e.2.2. Le défendeur	83
e.3.--Champ d'application de la règle contenue à l'article 32undecies	83
e.4. Production du rapport du conseiller en prévention	84
e.5. Témoignages	85
e.5.1. Type de témoignages	85
e.5.2. Contenu	86
e.5.3. Témoignage d'anciens travailleurs	86
e.6.Confrontation des parties	87
e.7. Attestations médicales	87
f) La procédure du référé	88
g) Action en cessation	89
g.1. Procédure	89
g.2. Résultat	90
g.3. Pouvoir de juge	91
h) Mesures ordonnées à l'employeur	92
h.1. Résultat	92
h.2. Pouvoir du juge	94
i) Procédure téméraire et vexatoire	96
j) Pouvoir du tribunal	97
k) Astreinte	97
l) Délai d'appel	98
m) Prescription	99

M. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ----- 99

- *Période des faits ----- 99*
- *Restructuration ----- 100*
- *Mesures appropriées – absence de faute ----- 100*
- *Comportement fautif ----- 102*
- *Mesure vis à vis du plaignant ----- 103*
- *Modification unilatérale des conditions de travail ----- 103*
- *Stress ----- 104*
- *Traitement de la plainte après licenciement ----- 104*
- *Inaptitude définitive ----- 104*
- *Autres ----- 104*

N. LICENCIEMENT ABUSIF ----- 104

- *Licenciement en dehors d'une plainte ou préalable à une plainte ----- 104*
- *Licenciement pendant la phase informelle de la procédure interne ----- 106*
- *Licenciement après dépôt d'une plainte (plainte motivée-plainte
à l'inspection, à la police, auprès du ministère public)----- 106*
- *Incapacité de longue durée ----- 107*
- *Absentéisme ----- 107*
- *Stress ----- 108*
- *Indemnité article 32tredecies ----- 108*
- *Autres ----- 108*

O. LICENCIEMENT POUR MOTIFS GRAVES ----- 108

LISTE ----- 109

I. INTRODUCTION

Ce relevé de jurisprudence se base sur les décisions des cours et tribunaux du travail portées à la connaissance du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale par les greffes de ces juridictions conformément à l'article 8 de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail et, depuis le 16 juin 2007, conformément à l'article 32^{octiesdecies} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Il s'agit des décisions rendues dans le cadre de contestations relatives à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail qui sont fondées sur le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996.

La loi du 17 juin 2002 modifiant le code judiciaire à l'occasion de la loi du 11 juin 2002 a étendu le champ des compétences spéciales du tribunal du travail à ce type de contestations (article 578, 11° du code judiciaire).

Après un relevé de données de type quantitatif, des extraits de ces décisions, repris *in extenso*, sont classés par verbo. Une critique est apportée aux interprétations rendues par la juridiction lorsqu'elles nous semblent trop éloignées de la volonté du législateur.

La liste des jugements et arrêts se trouve à la fin de ce document. Chacun d'entre eux a reçu un numéro auquel il sera fait référence tout le long de ce document.

Ce document fait l'objet d'une mise à jour. Les ajouts insérés à la version précédente sont surlignés en bleu.

II. DONNEES QUANTITATIVES

1. PROCEDURE

Les tribunaux du travail ont rendus 377 décisions définitives (A) qui ont fait l'objet de 59 recours (B). En outre, dans 29 décisions, des cours (4) et tribunaux (25) n'ont pas statué définitivement (B-C).

A. Nombre de décisions définitives de première instance - Provenance

Dans 377 décisions le tribunal a statué définitivement sur les demandes fondées sur la loi du 4 août 1996 (même si il renvoie au rôle pour d'autres demandes).

Elles se répartissent comme suit :

26 Anvers, 1 Arlon, 202 Bruxelles, 1 Bruges, 8 Charleroi, 6 Courtrai, 3 Dinant, 1 Eupen, 5 Gand, 18 Hasselt, 1 Huy, 30 Liège, 12 Louvain, 5 Malines, 7 Mons, 10 Namur, 2 Neufchâteau, 4 Nivelles, 4 Oudenaarde, 13 Tongres, 7 Tournai, 5 Turnhout, 5 Verviers, 1 Veurne).

A.1. CONTRADICTOIRE – PAR DEFAUT

4 jugements ont été rendus par défaut (37-94-243-264).

Le jugement par défaut est celui qui est rendu, une partie n'ayant pas comparu, n'ayant pas conclu ou n'ayant pas plaidé (manuel de procédure civile, A. Fettweis, 1987, p. 292).

A.2. FOND – REFERE

339 de ces décisions des Tribunaux ont été rendues au fond, 17 selon la procédure du référé (explications sur cette procédure : voir chapitre relatif à la procédure judiciaire – la procédure du référé), 21 selon la procédure « comme en référé » (259-264-268-270-271-272-291-321-346-347-372-401-407-408-410-422-434-443-453-454-428) (explications sur cette procédure voir même chapitre – action en cessation).

A.3. DESISTEMENT – RADIATION

Par le désistement d'instance (article 820 du code judiciaire) et la radiation du rôle général (article 730 du code judiciaire), les parties renoncent à la procédure mais pas au fond du droit. Par le désistement d'action, la partie renonce à la procédure et au fond du droit (elle ne pourra plus agir en justice pour la même demande) (article 821 du code judiciaire).

- Quatre jugements (434) décrètent le désistement d'instance de la partie demanderesse dont un pour erreur sur l'identité de la partie défenderesse (2). Ce demandeur a réintroduit un recours avec l'identité correcte du défendeur (4).
- Trois tribunaux actent la radiation du rôle général (68-136-352). Une transaction est intervenue entre les parties (352).
- Huit tribunaux actent le désistement d'action : la demande étant devenue sans objet car le contrat a été rompu pour force majeure (81), le litige ayant été réglé par

transaction (203-267-343-406-441) et deux autres ne donne pas de précision (320-382).

A.4. SECTEUR

140 de ces décisions visent le secteur public, 237 concernent le secteur privé.

A.5. TYPES DE COMPORTEMENTS INVOQUES

- harcèlement moral et sexuel : 11 décisions ;
- harcèlement sexuel : 5 (144-187-278-304-305) ;
- violence psychique : 6 décisions (99-123-220 -226-250-394) ;
- harcèlement moral : 325 (dont 9 basés sur l'origine ethnique 39- 83-95-127-143-232-269-381-436, dont un évoque les convictions religieuses –121, deux autres l'affiliation à un parti – 166-268 , la candidature aux élections sociales – 363, deux autres l'orientation sexuelle 217-239 et une autre la langue (412) ;
- faits de harcèlement et de violence : 9 (125-170-171-172-317-372-393-400-438) ;
- charge psychosociale occasionnée par le travail (441)
- pas précisé : 20 (68-81-94-136-156-160-192bis-202-203-217bis-234-240-267-293-320-343-352- 382-406-413).

A.6. DEFENDEUR

312 actions ont été introduites auprès du tribunal contre l'employeur (personne morale ou physique), 53 contre l'employeur et un (ou des) travailleur(s), 10 contre une (ou plusieurs) personne(s) physique(s) dont deux était un tiers (72-347), 2 contre le travailleur par l'employeur (176-opposition d'un jugement rendu par défaut-330).

B. Recours

59 de ces décisions ont fait l'objet d'un recours devant la cour du Travail.

1 a fait l'objet d'une tierce opposition (250). La tierce opposition est la voie de recours extraordinaire réservée aux tiers, à savoir les personnes qui n'ont pas été partie au procès, pour attaquer la décision du tribunal qui préjudicie à leurs droits (article 1122 du Code judiciaire).

Quatre arrêts sont avant dire-droit (19-362-374-376). Ils réservent à statuer pour :

- demander aux parties de se positionner sur un point de droit (19-362) ;
- demander au conseiller en prévention la production du dossier pour pouvoir établir avec précision le début de la protection (374) ;
- entendre les parties (376).

C. Avant dire droit – définitif partiel

40 jugements réservent à statuer sur les demandes fondées sur la loi du 4 août 1996.

Ils sont soit avant dire droit : le tribunal ne statue sur aucune demande fondées sur la loi du 4 août 1996, soit définitifs partiels : le tribunal statue sur certaines demandes fondées sur la loi du 4 août 1996 et ordonne des mesures d’instruction pour d’autres.

Ils sursoient à statuer pour les raisons suivantes :

Dans l’attente de :

- l’enquête de l’inspection (15),
- l’avis du Ministère public (20),
- la comparution personnelle des parties ou de témoins (41-122-161-185-247-313-435),
- l’issue de l’action pénale (222-388), de l’issue des poursuites d’une plainte pour vol (404-405),

Pour la mise en état d’une demande en intervention forcée (113) ;

Pour permettre aux parties :

- d’apporter la preuve de certains faits par toutes voies de droit (42-59-128-359) ;
- de conclure sur certains points de droit (...-90-108-129-146-312) ;
- de produire à la cause certains documents tels que le rapport du conseiller en prévention et le dossier individuel de plainte (132-133-134-154-185-206-221-354-397), le document décrivant les attributions et fonctions du demandeur (66), les documents d’évaluation et le rapport d’inspection (107), les rapports de l’inspection, du Mouvement contre le Racisme, l’Antisémitisme et la Xénophobie et de l’employeur (324), des procès-verbaux déposés à la police (358), le registre spécial du personnel, les demandes de congé, les évaluations et les comptes individuels de travailleurs (397) ;
- de poursuivre la discussion au sujet du fondement de la demande (180-392) ;

Pour permettre à l’employeur de préciser les mesures prises pour protéger le travailleur (73).

Un jugement renvoie vers une autre chambre du tribunal (158).

Dans un jugement, le juge constate que la demande qui lui est faite d’ordonner à l’employeur de mettre fin aux actes de harcèlement n’a aucune portée concrète. Il invite cependant l’employeur à saisir le conseiller en prévention afin qu’il propose des mesures et à tenir compte de la situation du demandeur lors de la phase de réorganisation qui s’annonce. Le tribunal ordonne la réouverture des débats pour vérifier la mise en œuvre de ces mesures (43).

De ces 40 jugements, 15 ont donné lieu à une décision définitive comptabilisée dans la liste précédente (A).

2. RESULTATS

2.1. RECONNAISSANCE DES FAITS

Parmi ces 436 jugements et arrêts définitifs, 193 n'analysent pas l'existence de violence ou de harcèlement mais visent uniquement une problématique de licenciement qui comprend la demande fondée sur l'article 32*tredecies* ou font l'objet d'un désistement ou d'une radiation .

Ainsi, parmi les décisions définitives :

Reconnaissance du harcèlement moral

- 10 reconnaissent l'existence de faits permettant de présumer l'existence de harcèlement moral (37-27-125-178-225-263-347-367-386-427) ;
- 18 retiennent quant à elles l'existence de harcèlement moral (39 confirmé par la Cour du travail 335) - 43-95-110-151-169-208bis (confirmé par la Cour du travail 451)-229-245-246-256-270 (confirmé par la Cour du travail 307-309) -272 (confirmé par la Cour du travail 306) -367bis (CT) -401-402-407- 412.

La Cour du travail a réformé un jugement (185bis) en n'admettant pas l'existence de harcèlement (361).

Pour plus de détails : voir point III. A.

Reconnaissance du harcèlement sexuel

- une décision reconnaît l'existence de faits permettant de présumer l'existence de harcèlement sexuel (305) .

Pour plus de détails : voir point III. B.

Reconnaissance du harcèlement moral et sexuel

- une décision reconnaît l'existence de harcèlement moral et sexuel (346). Cette décision fait l'objet d'un appel (376 avant-dire droit).

Reconnaissance de la violence au travail

- Une décision reconnaît l'existence de violence (123).

Pour plus de détails : Voir point III.C.

Reconnaissance de faits de violence et de harcèlement moral

- Une décision reconnaît l'existence de faits de violence et de harcèlement moral (372).

2.2. OBJET DE LA DEMANDE

2.2.1. Dommages et intérêts

• 2.2.1.1. en réparation du harcèlement ou de la violence ou en réparation du dommage résultant d'une faute de l'employeur

- a) Nombre de demandes : 131

Résultats : 10 décisions accordent des dommages et intérêts (125 : 4.810 EUR – 225 : 10.000 EUR – 95 : 8.400 EUR – 263 : 5.000 EUR – 305 : 5.595,60 EUR – 367 : 2.500 EUR à titre provisionnel, un médecin expert ayant été désigné- 367bis : 5.000EUR- 386 : 24.000 EUR – 402 : 5.000 EUR – 208bis/451 : 15.000 EUR – (...)). Une décision accorde des dommages et intérêts mais est réformée en appel (185bis/361). En outre, 3 tribunaux ont reconnu l'existence de harcèlement mais n'ont pas accordé de dommages et intérêts aux demandeurs car ils ont estimé que l'employeur, vis-à-vis duquel l'action était introduite, n'avait commis aucune faute : il avait mis tous les moyens en œuvre pour trouver une solution à la situation même si cela n'a pas abouti à un résultat positif (178-39-43).

En outre, 3 tribunaux ont reconnu l'existence de harcèlement mais n'ont pas accordé de dommages et intérêts aux demandeurs car ils ont estimé que l'employeur, vis-à-vis duquel l'action était introduite, n'avait commis aucune faute : ils avaient mis tous les moyens en œuvre pour trouver une solution à la situation même si cela n'a pas abouti à un résultat positif (178-39-43).

• 2.2.1.2. en réparation d'une autre faute

Cinq décisions ont accordé des dommages et intérêts dans des situations où il n'y avait pas de harcèlement au travail.

- Un tribunal accorde 4.000 EUR de dommages et intérêts à charge de l'employeur en réparation de la perte de la chance de résoudre la crise survenue dans le milieu de travail causée par la désignation tardive d'un conseiller en prévention (139). Voir chapitre « obligations de l'employeur ».
- Un jugement, après avoir déclaré que les faits ne pouvaient être considéré comme du harcèlement, a quand-même accordé 2.500 EUR en réparation du dommage moral découlant du fait que l'employeur n'a pas respecté sa promesse, exprimée lors d'une réunion, d'examiner les possibilités d'augmenter les tâches confiées au travailleur. Le tribunal considère que ce manquement contractuel a généré une situation de souffrance relationnelle au travail c'est-à-dire une situation dans laquelle une personne exprime ou ressent un mal-être dû aux relations de travail qu'elle vit sur son lieu de travail ou en lien avec celui-ci (définition extraite du manuel « agir sur les souffrances relationnelles au travail – manuel de l'intervenant confronté aux situations de conflit, de harcèlement et d'emprise au travail). Ce dommage est attesté par différents certificats médicaux (181).
- Un tribunal a accordé 12.500 EUR de dommages et intérêts suite au non-respect de la procédure légale en cas de plainte interne pour harcèlement et du préjudice d'image qui en résulte. En l'espèce, le tribunal a considéré que le conseiller en prévention interne avait commis une faute :
 - en avertissant l'employeur de la plainte informelle (il a, de ce fait, fait courir un risque au travailleur puisqu'il n'était pas protégé contre le licenciement) ;
 - en donnant des informations sur le traitement des plaintes formelles et informelles au comité pour la prévention et la protection du travail alors que ces données sont confidentielles ;

- en manquant d'indépendance au cours d'une réunion en présence des représentants des travailleurs (en donnant ses point de vue personnel sur le rapport du conseiller en prévention externe) (345).

La Cour du travail a confirmé ce jugement en condamnant la société, en tant que civilement responsable des fautes commises par ses préposés au paiement de dommages et intérêts. Les fautes dans le traitement des plaintes a porté atteinte à l'autorité de la travailleuse (directrice) ainsi qu'à sa réputation en l'exposant à des accusations en public mais en diminuant les dommages et intérêts à 5.000 EUR pour le « préjudice d'image » subi par la travailleuse. La Cour a considéré contrairement au tribunal que le licenciement de la travailleuse était abusif en accordant 7.500 EUR de dédommagement. Elle considère que le licenciement est lié aux problèmes occasionnés par les plaintes pour harcèlement introduites contre elle ainsi qu'à son refus de participer au nouveau système salarial que la société avait décidé de mettre en place (456).

- Un tribunal a accordé 2.500 EUR de dommages et intérêts à une travailleuse en réparation du comportement fautif de son employeur, une commune, qui n'a pas exécuté de bonne foi le contrat de travail (article 1134 du Code civil), qui n'a pas veillé à offrir à la travailleuse la possibilité concrète d'exécuter ses prestations de travail dans un climat propice à la préservation de sa santé (article 20, 2° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et article 9 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs qui dispose que l'employeur doit prendre des mesures de prévention qui ont trait à la charge psychosociale. A l'époque de faits, la loi du 11 juin 2002 n'était pas encore entrée en vigueur). Malgré les nombreuses demandes de la travailleuse d'obtenir une fonction plus conformes à ses qualifications (elle était femme d'ouvrage et désirait obtenir un poste d'adjoint administratif), l'employeur l'a mutée de service sans aucune explication, lui a permis d'exercer une fonction de gestionnaire de stock qu'il lui a retirée brutalement (elle a été en incapacité depuis lors) et pour finir l'a licenciée parce qu'elle avait atteint 6 mois d'incapacité alors que l'employeur ne pouvait ignorer que cette incapacité pourrait être en rapport avec les conditions de travail ressenties comme étant difficiles par la travailleuse. En outre, l'employeur n'indique pas comment il a tenté de mettre fin aux difficultés relationnelles vécues par la travailleuse. Il a eu peu de considération pour la travailleuse dans les promesses d'emploi qui lui ont été faites (malgré l'intervention de plusieurs personnes), dans la manière de la traiter par ses changements d'affectation et la façon de bien lui faire comprendre qu'elle n'est en définitive « qu'une femme de charge » en sorte que ses efforts méritoires (suivi de nombreuses formations) pour vouloir sortir de sa condition l'ont été en pure perte. Ce comportement a porté atteinte à l'intégrité psychique du travailleur. (429)
- Le tribunal a accordé 3.500 EUR de dommages et intérêt pour licenciement abusif. Il reproche à l'entreprise :
 - d'avoir négligé de désigner un conseiller en prévention spécialisé alors qu'elle y était légalement tenue depuis près de quatre ans ;
 - de ne pas avoir instruit la plainte que le travailleur avait déposée auprès du chef du personnel conformément au règlement de travail : la société aurait du désigner une personne compétente pour instruire. Au lieu de cela, elle a proposé une mutation au travail ou un licenciement.

Le dommage subi est la perte d'une chance de pouvoir conserver son emploi. Un autre dommage subi par le travailleur consiste à ne pas avoir été correctement entendu par la société alors que de graves et virulentes accusations avaient été formulées à son encontre par certains membres du personnel (356bis).

- Une travailleuse a introduit une action pour demander des dommages et intérêts en réparation de la charge psychosociale subie (charge de travail insupportable, burn-out). Le litige s'est réglé par transaction. La travailleuse s'est désistée de son action (441).

• **2.2.1.3. en réparation du non respect de la protection contre le licenciement**

- a) Nombre de demandes : 216 (cette demande est souvent introduite avec une demande d'indemnité pour licenciement abusif) dont deux concernaient la protection d'un témoin (301-394).
- b) Résultats : L'indemnisation basée sur l'article 32*tredecies* de la loi sur le bien-être a été accordée 49 fois (deux jugements ont été réformés en appel (126-449)).

• **2.2.1.4. en réparation de l'abus de la procédure de plainte**

- a) Nombre de demandes : 23 (22-40-52-85-102-120-184-200-211-237-242-245-251-256-274-311-330-338-348-375-417-419-427).
- b) Résultats : 3 jugements reconnaissent l'abus de la procédure de plainte par le travailleur (22-40-251). Une de ces décisions (251) a été réformée en appel (327).

Voir chapitre « abus de la procédure de plainte ».

• **2.2.1.5. à l'encontre du demandeur en réparation du dommage causé par l'introduction d'une procédure téméraire et vexatoire**

- a) Nombre de demandes : 54
- b) Résultats : 7 tribunaux ont accordé, en première instance (5-10-11-83-113-277-420), un dédommagement pour procès téméraire et vexatoire (1.000 EUR pour 5-10-11, 500 EUR pour 83, 1 EUR pour 113, 500 EUR pour 277-1.500 EUR pour 420) mais la cour du Travail a, pour 3 affaires (5-10-11), réformé cette décision (8-16-17). Un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles a accordé 500 EUR de dommages et intérêts pour appel téméraire et vexatoire (339).

2.2.2. Action en cessation

- a) Nombre d'action en cessation : 52
 - procédure de droit commun : 25

- procédure du référé : 9
 - procédure « comme en référé » : 18 (259-264-268-270-271-272-291-321-346-347-372-401-407-408-410-428-434 -443-453-454)
- b) Résultats : 6 décisions enjoignent à l'auteur de mettre fin au harcèlement (270-272-346-347-372-407).
- Deux décisions (270-272) ont été confirmées en appel (307-309 et 306).
- Voir chapitre définition du harcèlement moral-cas reconnus par les tribunaux.

2.2.3. Mesures à prendre par l'employeur

- a) Nombre de demande : 44
- b) Résultats : 9 décisions enjoignent l'employeur à prendre des mesures (25-43-63-125-196-248-346-372-401).
- Voir chapitre Procédure judiciaire – mesures ordonnées à l'employeur.

2.2.4. Accord

5 décisions actent l'accord intervenu entre les parties (57-67-240-413-428).

L'accord consistait, entre autre :

- au paiement par l'employeur d'une somme de 36.000 EUR à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral (57).
- à préciser les comportements attendus des parties (privilégier la communication directe entre les parties -dialogue direct ou par téléphone-, respecter la ligne hiérarchique dans ses communications, informer directement le Directeur général en cas de difficultés, privilégier la voie amiable, communiquer systématiquement les informations nécessaires à l'autre partie...) (240).
- à mener une médiation judiciaire (428).

III. DONNEES QUALITATIVES

A. DEFINITION DU HARCELEMENT MORAL

a) Cas reconnus par les tribunaux

• 10 jugements reconnaissent l'existence de faits permettant de *présumer* l'existence de harcèlement (37-27-125-178-225- 263- 347-367-386-427).

- L'un d'eux ne motive pas cette position. Il accorde 1 EUR à titre provisionnel sur base de l'article 32*tredecies* de la loi (37).
- L'autre insiste sur le fait que les faits qu'il relève n'apportent pas la preuve du harcèlement mais permettent uniquement d'en présumer l'existence (27). Dans cette affaire, ces éléments étaient les suivants :
 - une plainte motivée sous forme de lettre et d'un mémorandum déposé auprès de l'administrateur délégué de l'asbl et contenant des griefs qui, si ils étaient avérés, constitueraient des faits de harcèlement ;
 - l'absence de réaction de l'employeur à la suite de ce courrier ;
 - le licenciement du travailleur 3 jours après le dépôt de la plainte ;
 - le courrier de l'employeur aux autres membres du personnel daté du jour du licenciement et qui réoriente les objectifs de l'asbl en reprenant ceux évoqués par le travailleur dans sa plainte ;
 - les réticences des membres du personnel par rapport à ces objectifs ;
 - le président de l'asbl ne conteste pas les arguments du travailleur et déclare uniquement vouloir travailler avec les autres membres du personnel, avec leurs qualités et leurs défauts (27).

Ce jugement condamne l'employeur au paiement d'une indemnité de 10.000 EUR en réparation du licenciement abusif.

- Le troisième se base sur le rapport du conseiller en prévention pour établir cette présomption et octroie, à charge de l'employeur dont il reconnaît une part de responsabilité (l'autre part revenant à l'institution dans laquelle le travailleur était affecté), 810 EUR à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel (le tribunal se base sur les pièces médicales qui établissent que les ennuis de santé ont été causés par la souffrance vécue au travail) et 4.000 EUR en réparation du préjudice moral établi par le rapport du conseiller en prévention, le dossier médical et les courriers du travailleur faisant état de ses inquiétudes quant à la suite de sa carrière (125).
- Dans le quatrième jugement, une commune a pris la décision de muter une institutrice de 35 ans d'ancienneté dans une autre commune sans motiver sa décision, sans entendre préalablement l'intéressée, sans répondre aux lettres adressées par la travailleuse à la suite de cette décision. Le tribunal considère contrairement à la Cour du travail postérieurement (288), qu'il s'agit de faits permettant de présumer

l'existence de harcèlement mais n'accorde pas de dommages et intérêts car l'employeur a par la suite suivi les recommandations du conseiller en prévention en motivant sa décision et en entendant préalablement la travailleuse (178).

- Dans le cinquième jugement, le juge a reconnu comme faits permettant de présumer l'existence de harcèlement moral, les faits suivants :
 - à partir du moment où la travailleuse est nommée déléguée du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail (seule candidate), la travailleuse a été déplacée vers 6 lieux de travail différents plus éloignés de son domicile alors que jusqu'alors elle travaillait à la même place. L'employeur ne justifie pas ce déplacement pour des nécessités économiques ou d'organisation. Au contraire, la travailleuse a été remplacée par une intérimaire ou une autre remplaçante à son lieu de travail habituel ;
 - Les tâches de la travailleuse ont été modifiées sans que l'employeur ne puisse le justifier. Elle n'a plus été chargée de la vente aux clients mais était limitée à des travaux de vaisselle et de préparation des plats ;
 - La travailleuse a été placée dans un magasin sans marchandise à vendre (constat d'huissier) ;
 - L'employeur a prétendu que la travailleuse avait des problèmes de comportement. Ce qui a été infirmé par le conseiller en prévention ;
 - L'employeur a remis ses vœux écrits au personnel en excluant explicitement la travailleuse ;
 - Seule la travailleuse n'a pas reçu de cadeau de Pâques ;
 - L'employeur a modifié le règlement de travail et a ajouté un cas de motif grave qui visait explicitement la situation de la travailleuse (pour pouvoir licencier la travailleuse protégée par son statut de déléguée syndicale).

L'atteinte à l'intégrité physique est démontrée par le fait que la travailleuse est entrée en incapacité de travail uniquement à partir de ses déplacements et l'atteinte à l'intégrité psychique est établie par le conseiller en prévention qui évoque des signaux négatifs de stress.

Le juge a résolu le contrat aux torts de l'employeur et a accordé 7.333 EUR de dommages et intérêts. Les dommages et intérêts en réparation du dommage causé par le harcèlement ont été fixés à 10.000 EUR en prenant en compte : le coût découlant de ses déplacements, le temps perdu par ces déplacements, le fait que la travailleuse ne pouvait pas combiner sa pension de survie et ses revenus de remplacement, la difficulté de reclassement, le fait qu'elle a perdu la chance de profiter des indemnités de protection (qui ne peuvent pas être accordés en cas de résolution du contrat), le dommage moral (225).

- Dans le sixième jugement, le tribunal tient compte de l'atteinte portée aux fonctions de la travailleuse (l'engagement d'une nouvelle gouvernante s'est traduit par une rétrogradation de la travailleuse à la fonction d'assistante gouvernante), des comportements discriminatoires communiqués par la travailleuse à l'employeur qui n'a pas réagi, des rapports psychologiques (unilatéraux mais non contestés par l'employeur) qui constatent un état de stress post-traumatique consécutif aux faits

relatés par la travailleuse et reconnus par les auteurs des rapports comme étant caractéristiques du harcèlement moral. Le tribunal a accordé 5.000 EUR de dommages et intérêts (263).

- Dans le septième jugement, il s'agissait de deux concierges (que nous nommerons A et B) qui travaillaient pour des employeurs différents dans des immeubles différents mais faisant partie d'un ensemble d'immeubles. Chacune était aidée par leur compagnon respectif. Des services de médiation sont intervenus sans succès. A a déposé plainte à la police et s'est constituée partie civile entre les mains du juge d'instruction pour harcèlement, injures et coups et blessures volontaires. A l'occasion d'un désaccord quant à l'ouverture ou la fermeture de la porte d'un garage au moment de rentrer les poubelles, le compagnon de B a crié des menaces à A, levant le poing et menaçant de le lui mettre dans la figure. Le compagnon de B a empoigné le compagnon de A par les vêtements et l'a poussé au niveau du thorax en continuant à pousser des cris, des insultes et menaces durant une dizaine de minutes. Le médecin du compagnon de A, invalide en raison d'une pathologie cardiaque, a constaté une poussée de tension artérielle le jour de l'incident. La version des faits telle que présentée par A est confirmée par un témoin qui n'était pas partie au litige. Préalablement à cet incident, A avait adressé de nombreuses plaintes à son employeur au sujet de B et de son compagnon à propos de plusieurs faits : fermeture de la porte de garage à son arrivée, utilisation du local des compteurs commun aux deux immeubles comme dépotoir, jeter un seau d'eau vers ses pieds. Ces faits font montre d'un manque de courtoisie, restent bénins de sorte qu'ils ne peuvent pas être qualifiés d'abusifs sauf dans la mesure où ces conduites se répètent ou s'ajoutent à d'autres : gestes obscènes, moqueries et sifflements, présence sans motif devant les fenêtres de la loge de A. Ce qui perturbe, sans raison, la tranquillité de A vu le conflit installé entre les parties depuis plusieurs mois (fait établi par une pièce) au point de former ensemble un comportement abusif. L'employeur a relayé ces plaintes à l'employeur de B, sans suite. Le médecin traitant de A atteste qu'elle souffre d'une dépression sévère causée par un harcèlement moral au travail. B et son compagnon ont persévéré dans leur comportement alors qu'ils étaient informés de l'effet négatif ressenti par A. Le tribunal a enjoint B et son compagnon de cesser toute conduite abusive, notamment celles décrites dans le jugement et en particulier de ne pas pénétrer dans l'immeuble de A et de ne pas se trouver à proximité des fenêtres de A et ce, sous astreinte pendant 12 mois (347).

Remarque : ce jugement est intéressant car, contrairement aux autres, il analyse le caractère abusif des conduites prises dans leur ensemble sans analyser chaque fait séparément et son caractère abusif particulier.

- Dans le huitième jugement, le tribunal relève que le comportement adopté par la supérieure hiérarchique, en réaction aux éventuelles erreurs commises par la travailleuse, était manifestement disproportionné au regard des faits reprochés : menaces incessantes de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à quatre par jour, termes excessifs utilisés (comportement « inqualifiable », « inadmissible », « intolérable »), caractère injurieux de certaines remarques (« vos remplaçants n'ont pas de problème », « on ne vous demande pas d'en juger l'utilité mais de faire comme les autres agents », « comme d'habitude, vous n'êtes pas responsable de vos erreurs »). La supérieure hiérarchique a selon le tribunal incontestablement abusé de l'autorité patronale et ce, dans le but de déstabiliser la travailleuse et de porter atteinte

à sa dignité. Constituait en outre un comportement abusif pour le tribunal le fait d'avoir interdit l'accès des locaux en bloquant la porte d'entrée et en contraignant la travailleuse à rester dans le sas d'entrée. Le dommage a été fixé à titre provisionnel à 2.500 EUR que la supérieure hiérarchique et l'employeur personne morale ont été condamnés solidairement à payer. Un médecin expert a été désigné pour déterminer si l'incapacité de la travailleuse est en tout ou en partie la conséquence des faits de harcèlement moral (367).

- Dans le neuvième jugement, le tribunal a retenu les faits suivants comme présumant l'existence d'un harcèlement moral :

- un comportement lacunaire, partial et imprudent dans la gestion des faits de vol ;
- le manque de transparence dans la motivation de la décision de non attribution d'heures de cours ;
- les propos malveillants et dénigrants tenus à une candidate stagiaire vis-à-vis de la travailleuse ;
- la non communication d'une proposition d'heures de cours vacantes ;
- l'obligation non justifiée de récupérer des heures de formation.

Le tribunal constate que le directeur ne renverse pas la charge de la preuve.

Il condamne le directeur de l'école, comme auteur des faits, ainsi que le pouvoir organisateur pour comportement fautif dans la mesure où, à travers son Président, il ne démontre pas avoir eu une attitude pro-active visant à rencontrer les doléances exprimées par la travailleuse et à tenter de jouer un rôle de médiateur entre les protagonistes. Le pouvoir organisateur, en tant qu'employeur, a manqué à son obligation « d'accueil, d'aide et d'appui requis à la victime » (article 32quater) et n'a pas pris les mesures appropriées pour tenter d'aplanir les différends qui lui étaient soumis. Le tribunal condamne in solidum le directeur et le centre scolaire à payer 24.000 EUR au titre de réparation pour le dommage moral et corporel. Il considère que les faits ont essentiellement atteint la travailleuse dans son intégrité morale voir physique en ce qu'ils ont contribué à dégrader son environnement de travail et la confiance en ses capacités professionnelles. Le tribunal ne retient pas le dommage professionnel et pécuniaire (386).

- Le tribunal a conclu à l'existence de faits permettant de présumer le harcèlement sur la base des faits mentionnés dans la plainte (comportements irrespectueux) et constate que l'employeur ne réussit pas à apporter la preuve contraire. Le tribunal statuait dans le cadre de l'indemnité de protection contre le licenciement et a accordé 30.456 EUR à ce titre (427).

- 18 décisions retiennent quant à elles l'existence de harcèlement (39-43-95-110-151-169-208bis -229-245-246-256-270-272-401-402-407-367bis-412) :

La Cour du travail a réformé un jugement (185bis) en n'admettant pas l'existence de harcèlement (361).

- Dans un jugement, le tribunal ne donne pas d'éléments propres à la situation pour démontrer l'existence du harcèlement mais se limite à déduire cette constatation

d'éléments concordants tels que le rapport du conseiller en prévention (qui a interrogé de nombreux collègues), des témoignages écrits déposés par le travailleur et le rapport médical du médecin-conseil du demandeur. Il précise juste que le harcèlement s'est manifesté de manière répétée par des comportements racistes, des propos insultants et des attitudes méprisantes qui ont causé une profonde souffrance chez le travailleur. Le tribunal ne fait cependant pas droit à la demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral à charge de l'employeur car le tribunal considère que ce dernier n'a commis aucune faute : il a pris les mesures qui étaient en son pouvoir pour tenter de faire en sorte que les comportements cessent (39). Ce jugement a été confirmé en appel (325).

- Le même tribunal, dans une autre affaire, constate une situation de harcèlement constitué de moqueries et de remarques déplacées pendant la période antérieure à l'entrée en vigueur de la loi du 11 juin 2002. Il déduit ce constat du rapport du service du personnel et du service médical, des affirmations du travailleur confirmées lors de la comparution personnelle, et du rapport du médecin qui fait état d'un syndrome dépressif et anxieux avec des troubles de l'adaptation suite au vécu de son contexte professionnel. Le tribunal n'accorde pas non plus de dommages et intérêts à charge de l'employeur car, même si les mesures qu'il a prises n'ont pas résolu le problème, l'employeur ne s'y est quand même pas désintéressé (aucune plainte motivée n'avait été déposée) (43).
- Le troisième jugement qui reconnaît l'existence de harcèlement moral nous donne quelques informations de faits. Il s'agissait d'un ingénieur agronome engagé par une commune pour gérer son service d'urbanisme. Les relations de travail se sont détériorées progressivement, le tribunal relève que les deux évaluations négatives n'ont pas suivi la procédure du règlement de travail, que le travailleur a sciemment été écarté de toute possibilité de progression professionnelle (les examens de recrutements annoncés n'ont pas été organisés). Pendant un congé de maladie du travailleur, la commune a engagé par contrat à durée indéterminée (et non par contrat de remplacement) une personne qui a repris les responsabilités du travailleur et qui a reçu son bureau de travail et son matériel informatique. A son retour de congé de maladie, le travailleur est placé sur une petite table au pied des escaliers sans matériel, dossier ni téléphone. Malgré les demandes du travailleur, l'employeur ne modifie pas ses conditions de travail et le licencie pour motif de réorganisation du service. Le travailleur dépose plainte pour harcèlement et racisme contre le secrétaire communal (le jugement ne spécifie pas où la plainte a été déposée). Le tribunal condamne la réaction de l'employeur suite aux demandes du travailleur : l'employeur a licencié le travailleur alors qu'il aurait dû prendre des mesures pour éviter que la victime ne subisse un dommage psychique ou physique. Curieusement le tribunal alloue 6 mois de rémunération à titre de dommages et intérêts du fait du harcèlement moral en faisant référence à l'indemnité forfaitaire de l'article 32*tredecies* (8.400 EUR) et accorde en outre des indemnités pour licenciement abusif (2.500 EUR). Or, l'article 32*tredecies* ne vise pas l'indemnité en réparation du dommage découlant du harcèlement moral mais vise le dommage découlant du licenciement abusif (95).
- Dans le quatrième jugement, le tribunal s'est positionné sur l'existence d'un harcèlement dans le cadre de l'examen de l'octroi de l'indemnité de protection basée sur l'article 32*tredecies* (voir chapitre protection contre le licenciement – demande de réintégration). Il a dit pour droit qu'excède les bornes d'un exercice normal de

l'autorité d'un employeur le fait de priver le travailleur de l'accès aux formations et du support matériel indispensable à l'exercice de la fonction de conseiller juridique (pas d'ordinateur, pas de documentation, pas d'imprimante), le fait de laisser par terre et mélangés les effets du travailleur dont le bureau a été déménagé en son absence, le fait de demander au travailleur d'utiliser des lettres types non accessibles, le fait de ne plus permettre à une secrétaire de travailler pour le travailleur alors que plusieurs secrétaires en manque de travail ont proposé leur collaboration. Les faits se sont déroulés dans un contexte de restructuration. L'employeur soutenait que le travailleur refusait de se soumettre en s'insérant dans la nouvelle organisation du travail. Le tribunal réplique que dans ces circonstances, il appartenait à l'employeur d'en tirer les conséquences en le licenciant mais non en le harcelant par des mesures portant atteinte à sa dignité de travailleur et ce, dans l'objectif clairement exprimé de l'inciter à donner sa démission. Il accorde une indemnité de 31.417 EUR sur base de l'article 32*tredecies* (110).

- Dans le cinquième jugement, le tribunal conclut à l'existence de harcèlement également dans le cadre d'une demande d'indemnité basée sur l'article 32*tredecies*. L'employeur postulait la thèse du conflit : la collaboration entre les deux parties n'étant plus possible, il a opté pour le licenciement tant du plaignant que de la personne mise en cause. Les justifications données par l'employeur pour justifier le licenciement n'ont pas convaincu le tribunal (mauvaises prestations, non respect de délais). Le tribunal s'est basé sur les faits concrets, les déclarations de collègues, le rapport du conseiller en prévention pour conclure à l'existence du harcèlement moral. Le tribunal considère que l'employeur n'apporte aucun élément qui contredise cette conclusion. Les faits allégués par le travailleur étaient les suivants : interdiction de participer à des réunions et des événements, paiement des heures supplémentaires un mois après les autres, humiliation, charge de travail importante, interdiction aux collègues de parler avec le travailleur, communication de fausses informations au conseil d'administration, fausses accusations, dénigrement auprès d'autres membres du personnel, corrections permanentes, retrait des responsabilités, dénigrement du travail. Le tribunal accorde une indemnité de 25.000 EUR sur base de l'article 32*tredecies* (151).
- Dans le sixième jugement, le travailleur est un sapeur pompier effectif volontaire au service d'une commune. Son commandant lui notifia une liste de manquements qu'il réfuta. Il demanda au collège des bourgmestre et échevins un règlement pacifique du conflit. Le collège l'invita à régler le problème avec le commandant « entre adultes responsables ». Il fut suspendu de ses fonctions. D'autres reproches lui furent adressés. Il déposa une plainte motivée auprès du conseiller en prévention. Un dossier disciplinaire fut ouvert à sa charge. Devant le tribunal, le travailleur a réfuté chaque faute qui lui était imputée. Le tribunal a considéré que les réponses motivées du travailleur étaient crédibles, que les griefs imputés étaient fallacieux et anodins, qu'il a donc été suspendu de façon illégale sur décision unilatérale du commandant qui a empiété sur les compétences du conseil communal. Le tribunal relève le comportement inadéquat du collège suite à la demande de conciliation du travailleur. Il accorde 5.000 EUR sur base de l'article 32*tredecies* en prenant en compte comme modification unilatérale la suspension irrégulière dont a fait l'objet le travailleur (alors que la suspension était antérieure au dépôt de la plainte...) et 1.000 EUR en réparation du dommage moral sur base de l'article 1382 du code civil : en couvrant la suspension du demandeur et en instaurant une procédure disciplinaire à sa charge sur base

d'éléments non avérés, la commune a fait subir un dommage du fait de l'atteinte à son honorabilité (les reproches faits au travailleur ont été portés à la connaissance de beaucoup de personnes) (169).

- Les faits retenus par la Cour du travail -qui confirme le jugement du tribunal (208bis) - pour constater le harcèlement moral au travail sont les suivants :

Le travailleur est un agent statutaire. Il est apprécié pour ses qualités d'exécutant mais fait l'objet de remarques négatives dans le domaine de la gestion (« people management »). Cette difficulté relationnelle a justifié selon la Cour du travail le blâme avec menace de rétrogradation et le déplacement vers un autre bureau. La Cour du travail n'y voit pas trace de harcèlement. Cependant pendant plusieurs mois, il est astreint à être présent sur son lieu de travail derrière son bureau sans aucune tâche à accomplir. Le fait d'être totalement inutile dans le cadre de l'exercice de ses fonctions constitue un acte humiliant et dégradant d'autant plus que le travailleur a une personnalité dynamique. A partir de ce fait l'engrenage s'est enclenché.

La Cour relève diverses décisions administratives attaquées devant le Conseil d'Etat qui les a rejetées. Malgré le rejet du Conseil d'Etat, la Cour considère que cet ensemble de décisions qui se sont succédées ont eu pour effet de placer le travailleur dans un environnement professionnel particulièrement néfaste :

- Il a été renvoyé vers un autre bureau sans formation complémentaire en « people management » alors que cela avait été conseillé par la conseillère en prévention et malgré le fait que ce déplacement n'était pas justifié et que la commission de recours avait conclu au fait qu'il ne devait pas être appliqué.
- Après 4 mois, il fait l'objet d'une évaluation négative alors qu'elle portait sur une période de 18 mois. Cette évaluation a été annulée par la commission de recours.
- Il a ensuite reçu de nombreuses demandes d'informations pour des affaires concernant des périodes largement révolues et pour des faits qui démontrent que l'employeur cherche le moindre prétexte pour faire des reproches au travailleur.
- Il a ensuite été utilisé en sous-ordre dans deux bureaux gérés par des employés n'ayant pas ses titres. Il a été mis en congé d'office pendant plusieurs semaines. Les trois derniers bureaux sont situés dans des lieux très éloignés de son domicile alors que le médecin du travail avait recommandé qu'il soit rapproché de son domicile.
- Sa demande de mutation a été refusée sans motif légitime.
- Il a fait l'objet d'une rétrogradation : il est occupé en qualité de rédacteur, ce qui a engendré une réduction significative de sa rémunération. Cette décision, confirmée par le Conseil d'Etat, apparaît comme justifiée dans la fonction de chef de bureau dans laquelle le travailleur avait été replacé et dans laquelle objectivement ses déficiences apparaissaient évidentes. Il n'en demeure pas moins que, pour la Cour, l'employeur a manqué à ses devoirs d'employeur prudent et respectueux du bien-être de son personnel en mettant le travailleur dans une fonction pour lequel il était de l'avis unanime inapte.

La succession de ces décisions même si elles sont objectivement justifiées dans l'intérêt du service, dans le cadre d'une relation statutaire et au regard des exigences du service public, constituent une atteinte insidieuse et destructrice à la personnalité d'un travailleur qui disposait de qualités professionnelles indéniables. L'employeur avait l'obligation de prendre les dispositions utiles dans la mesure de ses moyens pour permettre à l'intimé d'exécuter son travail dans les meilleures conditions. L'employeur était informé du problème que posait le maintien du travailleur dans une fonction de gestionnaire mais a pris néanmoins une succession de décisions inappropriées ou du moins très critiquables eu égard au bien-être au travail auquel le travailleur pouvait légalement prétendre. Il aurait dû aider le travailleur soit en lui permettant de suivre une formation adéquate en « people management » soit en le maintenant dans une fonction qui ne le mettait plus en contact avec le personnel mais en veillant à lui fournir du travail. Cette suite de décisions a eu pour effet de mettre l'intimé dans un environnement professionnel hostile où il s'est senti très mal à l'aise et où ses manquements de gestionnaire ont très rapidement refait surface.

La Cour accorde 15.000 EUR en réparation du dommage moral résultant du processus de harcèlement moral (de longue durée : 4 ans), constitué de décisions administratives dont la légalité est confirmée et intrinsèquement non fautives dans le chef de l'employeur. Le dommage moral s'analyse comme la souffrance, la pénibilité d'un travail exercé dans un milieu hostile ou du moins inadapté à la personnalité de la victime. La Cour distingue le dommage résultant du processus de harcèlement moral du dommage lié à chacune des décisions administratives prises individuellement et confirmées par le Conseil d'Etat et qui revêtent l'autorité de chose jugée.

La Cour ordonne à l'employeur de mettre fin au comportement harcelant consistant à utiliser de manière abusive l'arsenal des sanctions administratives en veillant à placer le travailleur dans un environnement adapté à sa personnalité et à ses compétences professionnelles (451).

- Dans le huitième jugement, le juge s'en réfère uniquement aux pièces déposées et en particulier au rapport du conseiller en prévention pour constater l'existence du harcèlement. La demande avait trait à l'indemnité fondée sur l'article 32*tredecies* (229).
- Dans le neuvième jugement, le tribunal considère que la directrice d'un centre d'accueil a fait l'objet de harcèlement de la part de certains travailleurs de l'association dans le but manifeste et déclaré d'obtenir son départ. Il s'en réfère aux dossiers des parties ainsi qu'à sa motivation relative au caractère abusif du licenciement. Le tribunal a considéré que le licenciement était abusif. L'ASBL connaissait de longue date un climat social délétère entre les travailleurs et les directions successives. Certains travailleurs cherchaient continuellement le conflit. Suite au dépôt d'un préavis de grève, un protocole d'accord entre le conseil d'administration et les représentants syndicaux prévoyait la suspension et puis le remplacement de la directrice. Ce qui constitue une violation manifeste des obligations résultant du contrat de travail. Les motifs de licenciement ne sont pas établis (mauvaise gestion de travaux, de la comptabilité, des relations humaines). Le conseil d'administration n'a eu aucun entretien préalable avec la directrice avant de prendre sa décision et ne lui avait adressé aucun avertissement précédemment. La directrice n'a pas été soutenue par le conseil d'administration vis-à-vis des

travailleurs. Le tribunal considère qu'il est manifestement abusif de faire porter la seule responsabilité de la situation à la directrice. Une somme de 5.000 EUR lui a été accordée à titre de réparation du licenciement abusif ainsi que 24.000 EUR à titre d'indemnité de protection de l'article 32*tredecies* (245).

- Dans le dixième jugement le tribunal reconnaît que le harcèlement est la cause du burn-out de la travailleuse qui, lui même, est la cause du licenciement. Il fixe l'indemnité pour abus du droit de licencier à 50.000 EUR. Les nombreux mails, sarcastiques dans le moins grave des cas, particulièrement humiliants dans les plus graves sont la preuve indiscutable d'une absence totale de respect de la part d'un chef d'entreprise qui s'est comporté de manière indigne d'un chef d'entreprise du 21ème siècle (à tout le moins d'après les critères de savoir-vivre en vigueur en Europe occidentale). L'important turn-over des cadres dirigeants qui se sont succédés dans l'entreprise en est une preuve supplémentaire (246).
- Dans le onzième jugement, il s'agissait d'un manager en communication qui déposa une plainte motivée auprès du conseiller en prévention le 22 avril et qui fut licencié le 17 mai aux motifs que l'entreprise allait externaliser sa section marketing et communication. Le tribunal n'accepta pas ce motif (car la fonction du travailleur avait encore toute sa raison d'être dans la section existante achat-exportation) et analysa l'existence du harcèlement dans le cadre de la demande de l'indemnité fondée sur l'article 32*tredecies*. Il ressort du rapport du conseiller en prévention que 4 témoins ont fait part des difficultés vécues au sein de l'entreprise dues au comportement de l'employeur : il insulte les personnes en les traitant de bon à rien ou d'imbécile, il ne fait confiance à personne, confie très peu de responsabilité, il fait peser la responsabilité de ses propres fautes sur les autres, il crie, hurle parfois pour des brouilles, il donne des ordres alors que les travailleurs sont au téléphone, parfois il jette les documents au lieu de les transmettre, il émet des critiques brèves et froides en présence d'autres personnes, il règne une ambiance de terreur et de crainte, on ne sait jamais à quoi s'attendre pour la journée à venir. Le conseiller en prévention ne conclut pas à la présence de harcèlement : étant donné que le style de comportements est le même dans différentes situations, cela relève plus, selon lui, d'un problème de personnalité. Le tribunal considère que ce n'est pas parce que l'on a une personnalité spécifique et que l'on utilise un style particulier de direction que tous les comportements et attitudes sont permis. Le tribunal en conclut que l'employeur abuse d'un comportement illégitime et récurrent au sein de l'entreprise qui s'exprime dans des comportements, des mots, des menaces, des gestes qui ont pour conséquence de porter atteinte à la personnalité, la dignité, l'intégrité physique et psychique du travailleur, de mettre en péril son emploi et de créer un environnement menaçant, hostile, offensant, humiliant ou froissant. Il accorda l'indemnité de protection (23.000 EUR) (256).
- Dans le douzième jugement, le tribunal a reconnu comme conduites abusives :
 - la rétrogradation dans des fonctions subalternes et la privation de responsabilités par l'engagement d'un nouveau travailleur (de responsable de la cuisine, la travailleuse est devenue aide-cuisinière) ;
 - le discrédit et la tentative d'isolement par des critiques et des accusations exprimées auprès d'autres travailleurs (travailleuse qualifiée de « voleuse et malhonnête » « personne dont il faut particulièrement se méfier ») ;

- la surcharge importante de travail en raison du refus, non justifié, de remplacer du personnel absent, cette surcharge ayant porté atteinte à la qualité des prestations de la travailleuse ;
- la modification injustifiée de l'horaire de travail ayant rendu le travail plus difficile (le début des prestations est passé de 7 heures à 8 heures, ce qui a rendu difficile le travail de préparation des repas) ;
- la disqualification professionnelle par l'imposition de tâches pénibles et d'un niveau inférieur à celui de la fonction de la travailleuse (la travailleuse a été affectée à des tâches étrangères à la cuisine telles que des travaux de peinture, nettoyage des classes et nettoyage des toilettes) ;
- les prestations supplémentaires obligatoires et non récupérées ;
- la manœuvre d'intimidation dirigée contre le médecin traitant de la travailleuse en écrivant à l'Ordre des médecins pour dénoncer les certificats médicaux.

Dans cette affaire, le tribunal a fait droit à l'action en cessation (270).

La Cour d'appel a confirmé l'injonction de cessation et, contrairement au tribunal, a enjoint l'affichage de la décision dans l'école (le tribunal considérait que l'affichage était susceptible d'augmenter les troubles au sein de l'école). Elle n'a pas retenu les faits visés au 6) car ces prestations supplémentaires concernaient tout le personnel, mais a par contre pris en compte des faits supplémentaires :

- refus systématique de congé pendant les vacances de Pâques et traitement inéquitable des demandes de congés ;
- mise en cause systématique des absences pour maladie de la travailleuse en envoyant un médecin contrôle (le contrôle des absences relève des prérogatives de l'employeur mais la mise en doute systématique de la réalité du motif de congé dans le chef d'une ouvrière qui compte plus de 25 ans d'ancienneté et qui n'est pas connue pour s'absenter sans raison est abusif) ;
- utilisation de la présence de caméras comme moyen d'intimidation sur certains membres du personnel, et sur la travailleuse en particulier, en leur faisant croire que, de son bureau, la préfète voit tout et contrôle tout ;
- interdiction faite à la travailleuse de parler à une autre travailleuse et rejet dans le clan adverse de celui de la préfète (307).

Le tribunal correctionnel a été saisi des mêmes faits et a considéré quant à lui que le harcèlement n'était pas établi (T.Corr. Bruxelles, 16.12.2009, n°38). Il faut toutefois souligner que dans le procès pénal, vu le principe de la présomption d'innocence, l'auditorat du travail et les parties civiles ont la charge de prouver les faits (il n'y a pas de partage de la charge de la preuve comme en matière civile devant les juridictions du travail). Le tribunal correctionnel disposait en outre d'auditions complémentaires qui lui permettait d'évaluer les faits sous un autre angle.

- Dans le treizième jugement, le tribunal a reconnu comme conduites abusives :
 - le fait de ne pas prendre les mesures appropriées après avoir pris connaissance de l'acte de violence commis par un travailleur contre la travailleuse ;

- l'écartement de tâches valorisantes et intéressantes qui relevaient auparavant des fonctions de la travailleuse (participation aux délibérations des conseils de classe, réception des communications des professeurs informant de leur absence) ;
- le retrait des clés du secrétariat (ce qui compliqua l'exécution de son travail) ;
- le discrédit de la travailleuse en tenant des propos injurieux en public (« fouteuse de merde »), en dénonçant en public des manquements de la travailleuse, en faisant des critiques injustifiées au sujet des absences de la travailleuse (signalement par voie d'avis de service de l'absence de la travailleuse en lui imputant la surcharge de travail) ;
- l'interdiction faite aux collègues de la travailleuse d'avoir des contacts avec elle ;
- l'introduction d'un bulletin de signalement portant la mention « insuffisant » sur base de motifs manifestement non fondés ;
- la manœuvre d'intimidation dirigée contre le médecin traitant de la travailleuse en écrivant à l'Ordre des médecins pour dénoncer les certificats médicaux ;
- la modification de l'heure d'un conseil de classe pour faciliter la démarche entamée par des collègues auprès de la Communauté française pour empêcher que la travailleuse reprenne ses fonctions.

Dans cette affaire, le tribunal a fait droit à l'action en cessation (272).

La Cour d'appel a confirmé cette ordonnance et, contrairement au tribunal, a enjoint l'affichage de la décision dans l'école. Elle a en outre retenu des faits supplémentaires :

- l'obligation de récupérer des heures prétendument non prestées ;
- le retrait des chaufferettes du bureau de la travailleuse, sans la prévenir et en laissant ces mêmes appareils dans les bureaux d'autres collègues (306).

- Dans le quatorzième jugement, le tribunal statue dans le cadre d'une action en cessation initiée par le secrétaire d'un CPAS.

Le tribunal ordonne la cessation immédiate des faits constitutifs de harcèlement:

- ordonner, notamment sans l'aide d'une sténo-dactylo, de rédiger systématiquement les PV des organes décisionnels séance tenante, le cas échéant, avec projection du texte « live » via un retro-projecteur ;
- accuser d'être responsable de manquements commis par des membres du personnel, a fortiori lorsque ceux-ci sont passibles de sanctions pénales ;
- porter des accusations sans indiquer de manière précise et concrète le manquement commis, la règle de droit applicable ni la manière dont celle-ci a été violée ;
- désigner un membre du personnel en qualité de secrétaire faisant fonction dans toute procédure disciplinaire en cours ou future ;

- fouiller, durant ses absences, en présence ou non de membre du personnel, le bureau et/ou l'ordinateur de la travailleuse.

Le tribunal attire spécialement l'attention du CPAS, à l'occasion de toute suite et/ou nouvelle procédure disciplinaire à poursuivre ou à mener contre la travailleuse, sur le strict respect à observer en ce qui concerne notamment :

- le principe de la procédure contradictoire et les droits de la défense ;
- le caractère par définition « de stricte interprétation » des préventions articulées dans un cadre disciplinaire ;
- la règle d'impartialité selon laquelle on ne peut être à la fois juge et partie.

Le tribunal invite par ailleurs instamment le conseiller en prévention à poursuivre sans désespérer la mission dont il a été chargé par la plaine déposée par la travailleuse (401).

- Dans le quizième jugement, les faits qualifiés de harcèlement par le tribunal sont les suivants :

- dans le cadre des évaluations, le directeur abuse de sa position pour s'en prendre à la personnalité et au physique de la travailleuse et pour se livrer à des commentaires qui dépassent le cadre de la critique professionnelle ainsi qu'à des intimidations (confirmé par une note écrite);
- lors d'une réunion, il retire brutalement de la maîtrise d'un projet jusque là assuré par la travailleuse sans pouvoir apercevoir la motivation du directeur (confirmé par un collègue). La travailleuse sera en incapacité de travail pendant plusieurs mois après cette réunion;
- lors d'une réunion, il fait des reproches virulents et dénigrants (sans justification) quant au travail effectué alors que l'équipe avait à gérer une situation d'urgence;
- le directeur changeait unilatéralement et à plusieurs reprises les horaires de travail (sans justification) par mémo interposé dont le ton est parfois autoritaire (« ces horaires ne sont plus à discuter ») ;
- le directeur fermait la porte à toute discussion, il refusait tout point de vue différent, il n'y avait pas de possibilité d'ajouter des points à l'ordre du jour des réunions, il utilisait régulièrement les menaces en réunion, jusqu'à élever la voix, taper du poing sur la table, menacer de licenciement. Il entretenait un climat de soupçon et d'intimidation. Il contrôlait systématiquement le travail de ses collaborateurs, leur donnait des instructions via des notes comminatoires.
- Il demande l'envoi des originaux des certificats médicaux alors qu'ils avaient été envoyés par recommandés mais n'avaient pas été retirés et menace de ne pas délivrer de C4 si ces certificats (réexpédiés) ne parvenaient pas à l'asbl.

Le tribunal constate que l'asbl ne contredit pas ces conduites de manière convaincante. Il prend en compte les rapports du conseiller en prévention et de l'inspection du contrôle du bien-être au travail qui attestent d'un comportement abusif. Le préjudice est établi par les constatations du conseiller en prévention et du médecin traitant de la travailleuse. La plupart des faits pris en compte sont antérieurs au 1^{er} juillet 2002. Il fonde la responsabilité de l'employeur sur base des articles 1384 (responsabilité du commettant

pour les fautes commises par ses préposés) et 1382 du code civil (responsabilité par rapport à ses fautes personnelles). En effet, l'employeur a manqué à son obligation de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables du point de vue de la santé des travailleurs (article 20 loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail) dès lors qu'il a systématiquement minimisé les difficultés suscitées par le comportement de son directeur et a éconduit les professionnels l'ayant alerté sur la gravité de la situation : à savoir, le permanent syndical qui faisait état d'une situation problématique que connaissait le personnel de l'asbl et le conseiller en prévention qui parlait « d'une situation de travail intenable et insupportable nuisant à l'intégrité psychique et physique ». Le président n'a pas donné de suite à la proposition de médiation du conseiller en prévention et, suite à une nouvelle intervention du conseiller en prévention, a proposé d'examiner la question 2 mois et demi plus tard. Le tribunal évalue le dommage à 5.000 EUR. Le tribunal doit encore statuer sur la demande de l'employeur vis-à-vis de son directeur (défaillant) en intervention et garantie (402).

- Un collègue de la travailleuse demanderesse dans l'affaire précédente (402) a également introduit un recours devant le tribunal du travail de Bruxelles contre la même personne mise en cause et le même employeur. Il n'a pas obtenu gain de cause (280).

Par contre, la Cour du travail de Bruxelles a réformé le jugement et a accordé des dommages et intérêts de 5.000 EUR . On peut citer parmi d'autres faits retenus par la Cour :

- menace de mentionner un motif défavorable sur le C4 ;
- discrédit du travail, déconsidération de la valeur professionnelle du travailleur, isolement systématique (témoignage d'autres collègues) ;
- reproches formulés de manière agressive, insidieuse et disproportionnée ;
- interdiction formulée en dernière minute de participer à une réunion sans justification ;
- obligation de produire annuellement un certificat de bonne vie et mœurs sans justification.

La Cour a statué ultérieurement sur l'action de l'asbl contre la personne mise en cause pour récupérer le montant de la condamnation. Elle a considéré que les fautes commises par le directeur occupé dans les liens d'un contrat de travail étaient constitutives d'une faute lourde au sens de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978. Il ne pouvait donc se prévaloir de l'immunité. Cependant elle a considéré que l'asbl ayant commis des fautes en tant qu'employeur, il y avait lieu de partager les responsabilités. Le directeur a été condamné au paiement de la moitié du montant des dommages fixés par la Cour, soit 2.500 EUR (367bis).

- Un tribunal a considéré que la privation de travail depuis plus de 7 mois est constitutive de harcèlement et a ordonné à l'employeur de mettre fin à cette privation. Le fait de ne confier aucune tâche à un agent ou de ne lui confier que des tâches manifestement insuffisantes en quantité ou en qualité par rapport à l'emploi auquel il est affecté est susceptible, suivant les circonstances de la cause, de porter atteinte à la personnalité et à la dignité professionnelle de celui-ci, de mettre en péril son emploi et de créer un environnement dégradant, humiliant ou offensant. La mauvaise entente

entre la travailleuse et sa supérieure hiérarchique et le fait que la travailleuse soit peu collaborante car réticente à travailler en équipe ne justifient pas la privation de travail. La privation (presque) totale de travail pour ces différents motifs constitue une sanction disciplinaire déguisée. Pareil sanction est abusive car infligée au mépris de toutes les garanties propres au régime disciplinaire des agents de l'Etat, et en tout état de cause disproportionnée (407).

- Dans le cadre d'une demande d'indemnité de protection contre le licenciement, un tribunal a considéré que le travailleur a été harcelé en raison du fait qu'il était néerlandophone. Les comportements suivants ont été considérés comme illégitimes :
 - La mention écrite par le chef d'équipe « Pas de seconde langue dans ce service » sur le rapport d'information ;
 - La suppression des mots néerlandais qui sont remplacés par des mots français ;
 - Le refus d'une demande relative à une récupération, car cette demande n'a pas été rédigée en français et le postulat que chaque demande en néerlandais déboucherait sur un refus ;
 - La réalisation d'un entretien d'évaluation en français et la rédaction d'un rapport en français ;
 - Une note de service avec la demande de rédiger un résumé des rapports dans l'autre langue.
- En outre, les supérieurs hiérarchiques francophones ont effectué des déclarations injustes en vue de discréditer le travailleur alors qu'il n'avait commis aucune faute et n'avait jamais fait de déclarations mensongères (412).

En outre, les faits soumis au tribunal dont le jugement (185bis) a été réformé par la Cour du travail sont les suivants : la personne mise en cause, chef de zone de police, n'a aucune confiance en ses hommes, ce qui entraîne des vérifications incessantes, une délégation très limitée et une absence totale de remise en question de ses propres décisions. Le rapport du conseiller en prévention souligne l'absence de consignes claires, une interprétation personnelle de la loi et le caractère incohérent de ses demandes. Il relève un manque de censure dans son discours, où la grossièreté, les insultes et les « engueulades » sont fréquentes et où il ne se gêne pas pour dénigrer quelqu'un ou l'humilier en public. Dans les auditions prises par le comité P, le chef de zone est décrit comme une personne autoritaire voire autoritariste et particulièrement exigeante avec un style de management directif, jamais contente du travail des autres mais aussi marquant peu de considération à son personnel qu'il considère comme une bande d'imbéciles, qu'insulte et traite comme des chiens, sans aucun respect au point même que certains allaient pleurer dans leur voiture. Sa technique est de mettre la pression sur les gens jusqu'à ce qu'il obtienne exactement ce qu'il veut, rendant la vie impossible à l'ensemble de son personnel. Le tribunal, après avoir relevé que le chef de zone avait une vigilance spéciale vis-à-vis du commissaire demandeur en justice, précise qu'il n'est pas requis par l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 que le comportement incriminé soit discriminatoire, qu'il importe peu que le demandeur en justice soit traité différemment que les autres officiers dès lors qu'il est victime d'un comportement abusif, fût-ce au même titre que d'autres qui n'auraient pas déposé plainte (185bis).

Le tribunal a réservé à statuer sur le montant des dommages et intérêts et sur l'action en cessation vis-à-vis de l'auteur mais n'a finalement pas statué à titre définitif car, entre temps, le chef de zone a interjeté appel de cette décision.

La cour du travail a qualifié les faits d'(hyper)conflit, contrairement au tribunal qui les avait qualifié de harcèlement et rejette les demandes de dédommagements puisque l'article 32ter vise le harcèlement et non l'(hyper)conflit (361). Voir point g. « autres problématiques relationnelles »

- 1 décision retient quant à elle l'existence de faits de violence et de harcèlement moral (372).

Le travailleur est un policier communal, détaché du service d'intervention vers le service roulage. Sont retenus par le tribunal, les faits suivants :

- Suite à une altercation entre le travailleur et le chef de section sur l'absence du travailleur, jugée trop longue par le chef de section, ce dernier menace le travailleur d'un renvoi vers son service d'origine. S'il ressort du rôle d'un chef de s'interroger sur la justification d'une absence, rien ne l'autorise à le menacer d'un renvoi. Cette menace n'était pas la première et a affecté profondément le travailleur qui l'a prise au sérieux au point d'en être malade le lendemain (une personne témoigne de l'état émotionnel dans lequel se trouvait le travailleur à la suite de l'altercation).
- En réaction à cette altercation, le chef de section a rédigé un rapport au chef de zone lui demandant de mettre fin au détachement du travailleur prétextant que le travailleur ne s'est pas intégré à l'esprit de la section car il est trop répressif alors qu'il n'y a eu aucune évaluation négative ni procédure disciplinaire à l'encontre du travailleur. Il ne se base que sur quelques plaintes de particuliers s'étant vu verbaliser par le travailleur. Cette manière de faire selon le tribunal dénote une volonté évidente de discréditer le travailleur dont la compétence en matière de roulage est unanimement reconnue par ses collègues. Cette attitude porte atteinte à ses compétences professionnelles et à sa réputation.
- Le chef de section a décidé de retirer l'arme du travailleur par mesure de sécurité en déduisant des dires d'un collègue que le travailleur souffrait d'une pathologie psychologique qui l'empêchait d'assurer le service alors qu'au moment de la prise de décision le travailleur était en incapacité de travail, que l'ensemble des autres armes de service restaient accessibles au travailleur et que son arme était nécessaire dans le service dans lequel on voulait le renvoyer. Cette mesure inutile est purement vexatoire et constitue à elle seule un acte de violence psychique.
- La décision de renvoi du travailleur vers le service d'intervention sans qu'il y ait eu d'évaluation négative, sans qu'il ait été entendu sur des plaintes (verbales pour la plupart) de personnes non identifiées, à propos de faits non précisés, sans qu'aucun entretien de fonctionnement n'ait eu lieu, sans même entendre le travailleur et alors qu'il n'y a aucune urgence particulière. Cette mesure constitue une manifestation de la volonté de se débarrasser du travailleur.
- Les serrures ont été changées de sorte que le travailleur n'a plus eu accès au lieu de travail et à ses effets personnels. Le chef de section, normalement en congé était présent pour le « chasser » du service.

Le travailleur a fait l'objet d'une campagne de dénigrement. Il va se trouver isolé dans son service. On lui reproche ses contacts avec les autres services, et surtout avec les syndicats qui ont dénoncé antérieurement des dysfonctionnements de la hiérarchie dont, selon les témoins, le fait que le chef de section soit un allié inconditionnel du chef de zone qui ne lui refuse rien et le protège des rapports les plus accablants. On reproche au travailleur de trop verbaliser, de ne pas être assez souple avec les personnes en infractions.

Selon le tribunal, le harcèlement est établi dans le chef du chef de section et du chef de zone en raison, en ce qui concerne ce dernier, de sa passivité face à la situation, son manque d'implication à tenter de résoudre les conflits plus que latents et dont le rôle se limite, dans le présent conflit à entériner, sans discernement et sans enquête sur la réalité des faits, les décisions prises par son subalterne.

Le tribunal enjoint au chef de section et au chef de zone de cesser le harcèlement, ordonne à l'employeur (la commune) de prendre toutes les mesures adéquates en vue de mettre fin au litige par la réalisation notamment d'un audit interne confié éventuellement au service externe de prévention et de protection au travail, à l'issue duquel les mesures adéquates seront envisagées dans le respect des procédures et des droits de la défense des protagonistes.

Il ordonne à la commune sous peine d'astreinte (250 EUR par jour de retard) d'affecter le travailleur au service « proximité » en attendant les résultats de l'audit et d'envisager sa réintégration après (sauf modifications des éléments de faits soumis au tribunal). Il ordonne à la commune de revoir la décision concernant le retrait d'arme qui ne peut intervenir qu'à l'issue de l'examen médical de reprise du travail et en fonction des résultats de cet examen. Il n'ordonne pas l'affichage de la décision, cette mesure étant de nature à aggraver le climat qui y règne.

- Dans les autres jugements et arrêts, les cours et tribunaux du travail avancent certaines motivations pour justifier l'absence de harcèlement ou de violence. Ces motivations sont bien sûr à replacer dans le contexte particulier de la cause. En voici quelques extraits classés par verbo.

b) Caractère abusif

b.1. Exercice normal de l'autorité

- L'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement (8-16-17-80).
- Le travail sous l'autorité d'autrui est l'essence du contrat de travail et l'exercice de l'autorité patronale n'est pas ipso facto du harcèlement (18-215).

Remarque : Pour déterminer le caractère « normal » de l'exercice de l'autorité, il faut donc s'en référer à l'employeur « bon père de famille » (c'est-à-dire se demander comment l'employeur prudent et diligent aurait agi dans les mêmes circonstances) et analyser dans quelle mesure ce comportement a été outrepassé (178-348).

Il faut déterminer si l'employeur a dépassé les bornes d'un usage normal et raisonnable de l'action inhérente au lien de subordination constitutif du contrat de travail (75).

- Le harcèlement ne peut consister en l'exercice de l'autorité hiérarchique par laquelle est exécutée une politique légitime lorsque celle-ci ne cadre pas avec les attentes personnelles d'un subordonné (33-65-106-157-193-209). Le tribunal n'exclut pas qu'une certaine gestion du personnel puisse contenir du harcèlement moral mais ce n'est pas le cas lorsqu'il apparaît que la situation professionnelle du travailleur plaignant est la conséquence d'une décision réfléchie de l'employeur communiquée au travailleur, qui a tenu compte de toutes les circonstances dans l'intérêt du service et qui relève de sa responsabilité et de sa compétence d'appréciation (33-138).
- Il s'agit 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 (270-407).

b.1.1. Modifications de tâches

- La modification des tâches confiées vers des travaux non prévus à l'engagement (nettoyage) ou dénigrants (ordre de répercuter des réclamations abusives) ne peut être considéré comme constitutif de harcèlement dès lors que la société avait, plusieurs mois avant, fourni un tableau de répartition de tâches que le travailleur n'a jamais contesté (30).
- Le fait de ne plus être envoyée en mission à l'étranger ou à une émission radio n'est pas constitutif de harcèlement car ces tâches n'entrent pas dans la fonction de rédactrice de magazine (34).
- Le changement de fonction avec maintien du salaire et du grade n'est pas une forme de harcèlement moral (33).
- L'attribution de nouvelles fonctions qui ne sont pas inférieures, en désaccord avec la formation, l'expérience, les compétences et la classe du travailleur n'est pas abusive (80).
- En l'espèce, le travailleur visé était un agent de l'Etat. Le tribunal reprend l'avis de l'Auditeur du travail qui rappelle que tout employeur a le droit d'agencer ou de modifier des conditions de travail à l'intérieur du cadre contractuel en fonction des nécessités d'organisation (ius variandi). Il souligne que le travailleur a continué à exercer des fonctions de « conseiller adjoint » et ses attributions correspondaient à sa fonction et ses qualifications. Le directeur du service doit avoir la possibilité de réorganiser les attributions de chacun de ses employés pour les nécessités du service (66).
- Conformément aux règles régissant la fonction publique, il appartient à l'autorité d'affecter l'agent à un emploi déterminé dans le respect du grade auquel celui-ci a été nommé. Les agents nommés n'ont pas droit à une affectation déterminée. La loi de mutabilité ou « loi du changement » prévalant au sein du service public implique que les agents soient affectés par décision unilatérale de l'autorité en fonction des nécessités du service. La mutation, c'est-à-dire le changement de fonction, est

subordonnée à l'existence d'un emploi inoccupé et à des règles de priorité et fait l'objet d'une décision de l'autorité prise principalement dans l'intérêt du service. En l'espèce la travailleuse n'établit pas que les quatre emplois auxquels elle a été successivement affectée, mutée ou détachée auraient été d'un niveau inférieur à celui auquel elle pouvait prétendre eu égard au grade auquel elle a été nommée (407-410-422). L'affectation d'un agent n'est pas directement déterminée en fonction de son expérience et de ses diplômes, mais bien en fonction du grade ou de la classe dans laquelle il a été nommé. L'expérience et les diplômes n'interviennent qu'indirectement comme conditions d'accès à une classe déterminée. Il appartient à l'agent qui estime pouvoir prétendre à une classe supérieure à celle dans laquelle il a été nommé de postuler à une promotion, dans le respect des règles fixées par arrêté royal (410).

- Le tribunal de Louvain relève que les considérations relatives aux modifications des conditions de travail découlant des règles strictes relevant du droit individuel du travail ne peuvent pas être simplement transposées aux mesures qui sont prises dans le cadre d'un service public (131).
- Un chef de corps est responsable du fonctionnement de son corps, en tenant compte de la mission et des objectifs de l'organisation. Si nécessaire, des ajustements devront être apportés en fonction des besoins d'une société en évolution et en tenant compte des qualifications et des possibilités des membres du corps de sorte que chacun s'investisse le plus efficacement possible (268).
- Les modifications du contenu du travail pendant la durée du préavis sont étroitement liées, et d'une manière proportionnelle et justifiée, aux intérêts de l'entreprise dans le cadre d'une fin de prestations (35).
- La réorganisation des services ne peut être considérée comme du harcèlement même si elle ne se déroule pas comme le travailleur l'attendait (106).
- Retirer certaines compétences à un travailleur n'est pas considéré comme du harcèlement si la décision de l'employeur est bien réfléchie et se base sur des motifs objectifs (258).
- Imposer des tâches administratives et un horaire appartient à la compétence discrétionnaire de l'employeur. Les tâches administratives d'un enseignant peuvent être modifiées de manière unilatérale s'il est tenu compte des nécessités de l'école (28).
- Une augmentation du travail de type administratif (et la pression qui en découle), qui s'inscrit dans un contexte général au sein de l'institution, n'est pas un fait constitutif de harcèlement. Imposer ainsi des tâches administratives rentre dans l'exercice normal de l'autorité (1).
- Demander au travailleur de venir travailler le matin n'est que l'expression du pouvoir d'autorité de l'employeur dont découle celui d'organiser le travail selon le mode qui lui convient le mieux (153).

- Le fait de réaménager régulièrement les horaires de travail ne peut être considéré comme du harcèlement, l'activité d'un home impliquant la nécessité d'une totale continuité du service (400).
- Le fait que l'employeur ait pu, en allouant une promotion ou de nouvelles responsabilités au travailleur, se tromper sur ses aptitudes à les exercer, même si cela a pu engendrer un sentiment d'injustice bien légitime, n'est pas en soi un comportement abusif. Rien ne permet d'affirmer que l'employeur n'a pas offert ces possibilités de bonne foi et que les objectifs assignés étaient à ce point irréalistes qu'ils ne faisaient que masquer une volonté d'en finir ou démontrait une intention de nuire (348).
- Le tribunal ne peut pas voir de harcèlement dans la modification des horaires pendant la période durant laquelle le travailleur était absent pour cause de maladie (403bis).

b.1.2. Evaluation - examens

- Les échanges confidentiels d'appréciations critiques sur le travail du personnel entre membres de la ligne hiérarchique ne peuvent servir de fondement à une action en harcèlement à peine de vider de tout sens la procédure d'évaluation (5).
- Discuter du comportement d'un membre du personnel au cours du réunion fermée avec les collaborateurs-cadres ne peut être considéré comme un fait constitutif de harcèlement au sens de la loi sur le bien-être (33).
- Le fait que la conversation relative au score qualitatif du travailleur ait eu lieu en présence du conseiller RH (alors que cela n'a pas été le cas pour ses collègues) ne peut être considéré comme un comportement intimidant. Vu qu'il existait des problèmes entre le travailleur et sa hiérarchie, il était normal que l'employeur prenne de son côté des mesures pour éviter d'éventuels problèmes (106).
- La décision de faire passer la cote d'appréciation de 'bon supérieur' à 'bon' en considérant la quantité et la qualité du travail fourni n'a aucun caractère dégradant ou dénigrant (5).
- L'évaluation des travailleurs ne peut pas 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 (12-24-63-137-174-239-302-336-389).
- La manière dont la procédure d'évaluation a été menée peut induire un harcèlement (63).
- Les évaluations et les avertissements ne peuvent pas être considérés comme du harcèlement (127).

- L'employeur a l'obligation d'évaluer son travailleur et il est donc normal que des points négatifs soient également abordés, cela ne suffit cependant pas pour dire que l'employeur « a cherché » le travailleur (389).
- La cour du travail a considéré comme abusif le fait pour une préfète de rester présente à un jury d'examen pour des épreuves auxquelles participait un travailleur qui avait déposé une plainte motivée qui la mettait en cause. Elle aurait dû éviter de rester présente au sein du jury pour sauvegarder la sérénité des relations sociales, même si elle a strictement appliqué la procédure de l'examen, et respecté les conditions formelles de son impartialité, puisqu'elle n'est pas intervenue et qu'elle a confié la présidence à un tiers. Elle a toutefois manqué d'un élémentaire discernement, en créant des apparences anormales et intimidantes mettant en cause son intégrité et en intimidant le travailleur (378).

b.1.3. Procédure disciplinaire - Mesures de contrôle

- Le tribunal de travail de Bruxelles ne voit pas d'indices de harcèlement moral dans le fait d'entamer une procédure disciplinaire car en l'espèce il y avait apparemment matière à procédure disciplinaire puisque le travailleur a refusé l'ordre qui lui a été donné de quitter une réunion à laquelle il estimait avoir été invité (66).
- Les griefs et mises en garde adressés par lettres d'avertissement ont trait au respect par le travailleur d'obligations inhérentes à l'exécution du contrat de travail et ne paraissent, ni par leur ton ni par leur objet, avoir été émis de façon abusive en manière telle que, ce faisant, l'employeur aurait excédé ses prérogatives (75).
- Le seul fait d'avoir adressé deux avertissements écrits au travailleur concernant un manque de qualité de son travail ne constitue pas un fait permettant de présumer l'existence de harcèlement d'autant plus que le deuxième avertissement se fonde sur un rapport établi par un contrôleur extérieur à l'employeur (264).
- L'abus pourrait être constaté en cas de multiplication de décisions disciplinaires révélant une volonté de porter atteinte à la personnalité de l'agent ou à son honorabilité. La répétition de décisions qui résulte de la possibilité offerte à l'agent d'introduire un recours devant une chambre de recours et qui a amené l'autorité à revoir sa décision n'est pas constitutive d'abus (111).
- Le fait de ne pas suivre l'avis de la chambre des recours n'est pas abusif, l'autorité conservant son pouvoir d'appréciation (111).
- Le fait pour des supérieurs hiérarchiques d'avoir une appréciation concernant la part de responsabilité d'un chef de service, de maintenir cette appréciation et d'en tirer les conséquences sur le plan disciplinaire n'est pas un comportement abusif (111).
- Envoyer un médecin contrôle pour contrôler l'incapacité de travail communiquée pendant le séjour en vacances à l'étranger du travailleur n'est pas abusif. D'autant plus que le travailleur n'a été contrôlé qu'une seule fois alors qu'il a été malade plusieurs fois (80). Il relève du pouvoir d'autorité d'un employeur de contrôler, s'il l'estime nécessaire, la réalité des incapacités (224).

- Le fait pour un supérieur direct d'ordonner une enquête de contrôle sur un éventuel usage abusif du gsm d'entreprise, de ne pas avoir approuvé une fois une note de frais qui n'était pas assortie des pièces justificatives exigées et de contrôler si le travailleur a effectivement inscrit une demi-journée d'absence comme jour de congé n'est pas du harcèlement (96).

b.1.4. Egalité de traitement

- Les faits, mal vécus par le travailleur, ne se sont pas focalisés sur lui (118).
- Un tribunal relève que le travailleur ne peut pas prouver qu'il a été traité d'une autre manière que les autres employés (127).
- Même s'il est compréhensible pour le tribunal que le travailleur ait très mal ressenti des avertissements, ceux-ci étaient adressés à l'ensemble du personnel et ne révèlent pas la trace d'un quelconque harcèlement à l'égard du travailleur (75).
- Un tribunal constate que rien ne permet de démontrer que les remarques du supérieur hiérarchique visait le travailleur en particulier. Elles s'adressaient plutôt à l'ensemble des travailleurs (363).
- Les tâches attribuées au travailleur ne sont pas moins intéressantes ou plus dévalorisantes que celles attribuées à ses collègues exerçant les mêmes fonctions. Les conditions de travail du travailleur ne sont pas fondamentalement différentes de celles de ses collègues (43).
- Les missions n'étaient pas suffisamment précises mais cela touchait tous les autres membres du personnel (119).
- Le fait pour un directeur d'avoir demandé aux chefs de service de donner des appréciations défavorables aux membres du personnel qui ne lui plaisent pas, mais de leur interdire de préciser qu'il en était le commanditaire ne peut pas être considéré comme une forme de harcèlement à l'encontre du demandeur puisqu'il vise d'autres membres du personnel également (33).
- La notification d'un préavis ne permet pas de présumer l'existence de harcèlement dans la mesure où un préavis a été adressé dans les mêmes conditions à tous les travailleurs occupés sur le chantier (264).
- Le travailleur ajoute que l'employeur aurait interdit de discuter avec les autres collègues de la nouvelle structure d'organisation. Toutefois, cela a été imposé à tout le monde et pas uniquement au travailleur. Le tribunal ne voit donc pas non plus la moindre preuve de harcèlement (389).

b.1.5. Style de management

- Un tribunal distingue le harcèlement moral de la maltraitance managériale qui est un mode d'organisation du travail. Le tribunal reprend la définition de Madame Hirigoyen : il s'agit « d'un comportement tyrannique de certains dirigeants caractériels qui font subir une pression terrible à leurs salariés, ou qui les traitent avec

violence, en les invectivant, en les insultant, sans aucunement les respecter ». En l'espèce le tribunal reconnaît que le directeur a imposé ses principes de travail de manière autoritaire et a fait subir à ses subordonnés un contrôle pesant et permanent. Il reconnaît que le directeur a eu un comportement tyrannique mais n'accepte pas la thèse du harcèlement moral car ce comportement visait tous les employés... (280).

- Diriger de manière autoritaire, ne pas laisser de place à la concertation et à la participation et ne tolérer aucune critique ne constitue pas en soi du harcèlement (80).
- Un changement de style de direction n'est pas assimilable à du harcèlement : en l'espèce on passait d'un chef d'équipe « libéral, détendu, informel » à un chef « bref, correct et sévère » (103).
- Tout mode de gestion du personnel n'est pas condamnable sous l'étiquette de harcèlement moral au motif qu'il engendre une mauvaise ambiance ou des conflits au sein d'une entreprise (277).
- Un tribunal estime que la travailleuse, avec tous les autres collègues, a été confrontée à un supérieur qui ne pouvait pas suffisamment diriger et qui abordait les situations conflictuelles de la mauvaise façon. Il s'agit à vrai dire d'une « mauvaise conduite administrative » (415).
- L'exercice de l'autorité de l'employeur a visiblement été mal vécu par le travailleur et elle ne pouvait pas accepter la méthode de travail de l'employeur. Certes, l'employeur n'avait pas non plus un caractère facile pour collaborer et il était très exigeant à l'égard de son personnel, ce qui avait naturellement pour conséquence qu'il était plus vite critiqué que les précédents supérieurs hiérarchiques. Le tribunal estime toutefois qu'il ne peut pas être prouvé à partir des plaintes exprimées par le travailleur que l'employeur s'est comporté de manière désobligeante ou injustifiable (389).
- Par contre, pour le tribunal du travail de Verviers, il n'est pas requis par l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 que le comportement incriminé soit discriminatoire, qu'il importe peu que le demandeur en justice soit traité différemment que les autres officiers dès lors qu'il est victime d'un comportement abusif, fût-ce au même titre que d'autres qui n'auraient pas déposé plainte (185bis) (Voir Chapitre III-A-a).
- De même, le tribunal du travail de Bruxelles ne se fonde pas sur le rapport du conseiller en prévention qui ne conclut pas à la présence de harcèlement étant donné que le style de comportements est le même dans différentes situations. Cela relève plus, selon lui, d'un problème de personnalité. Le tribunal considère que ce n'est pas parce que l'on a une personnalité spécifique et que l'on utilise un style particulier de direction que tous les comportements et attitudes sont permis. Le tribunal en conclut que l'employeur abuse d'un comportement illégitime et récurrent au sein de l'entreprise. En l'espèce l'employeur insulte les personnes en les traitant de bon à rien ou d'imbécile, il ne fait confiance à personne, confie très peu de responsabilité, il fait peser la responsabilité de ses propres fautes sur les autres, il crie, hurle parfois pour des brouilles, il donne des ordres alors que les travailleurs sont au téléphone, parfois il jette les documents au lieu de les transmettre, il émet des critiques brèves et froides en présence d'autres personnes, il règne une ambiance de terreur et de crainte, on ne sait jamais à quoi s'attendre pour la journée à venir (256) (Voir Chapitre III-A-a).

b.1.6. Mesures de prévention

- Les reproches de harcèlement semblaient plutôt être la réponse à un refus de réintégration alors que la mesure de réaffectation du travailleur était une mesure de prévention qui avait été prise avec diligence, prudence, précaution, respect et objectivité (4).
- Le bureau de travail a été déplacé dans une autre pièce mais cette mesure avait pour but de séparer le travailleur des personnes dont il se plaignait (43).
- La décision d'écarter temporairement le travailleur de sa fonction de gestion de l'équipe jusqu'à ce que les personnes chargées d'étudier la situation conflictuelle auront donné leur avis n'est pas constitutive d'abus de droit. Cette décision a été prise suite à l'entretien avec le conseiller en prévention qui exposait le risque de violence verbale ou physique suite à la dégradation de la situation. La solution prise par l'employeur –éviter au maximum les contact entre l'équipe et le travailleur- n'était pas la solution préférée de celui-ci mais le tribunal ne voit pas quelle autre solution réalisable l'employeur aurait pu prendre. Le travailleur reste en défaut d'apporter une solution de rechange à celle prise par l'employeur qui remplit le souhait du législateur (316bis-383).

b.1.7. Refus - interdictions

- Le refus opéré une seule fois de faire droit à une demande de congé pour une longue période relève de la liberté d'appréciation de l'administration eu égard à l'intérêt du service (84).
- Le fait pour l'école de ne pas participer financièrement à un voyage organisé par un professeur pour la raison qu'il s'agit d'une initiative privée destinée à un nombre limité d'étudiant doit être considéré comme une décision fondée objectivement qui ne sort pas de la compétence normale d'un directeur d'académie (65).
- N'est pas abusif le fait de refuser à un travailleur l'autorisation de s'inscrire à un cours qui a lieu pendant les heures de travail et qui n'est pas gratuit (100-286).
- Est abusif le fait de refuser une indemnité journalière de séjour auquel le travailleur a droit même si ce montant est élevé. Ce refus atteint la dignité du travailleur (en l'espèce, le tribunal n'a pas retenu le harcèlement vu l'absence de répétition du comportement – voir point c caractère répétitif) (100).
- Le fait pour un employeur de ne pas respecter un accord pris avec un travailleur de lui accorder une fonction équivalente à celle de directeur d'agence ne peut être considéré comme un comportement abusif et répété qui porte atteinte à son intégrité (102).
- Interdire au travailleur de voir des collègues en dehors de la sphère professionnelle est une atteinte à la vie privée mais n'est pas constitutif de harcèlement (242).
- Il appartient à la prérogative d'un supérieur hiérarchique à l'égard du personnel qu'il a sous son autorité de ne pas inclure à des réunions un membre du personnel qui n'avait

plus sa totale confiance du fait de son attitude, de propos peu appropriés rendant difficile sa présence au sein de réunions parfois à caractère confidentiel (66).

b.1.8. Autres

- Le fait pour la société d'entendre tous les membres du personnel pour conclure à l'urgence du licenciement de la travailleuse n'est pas abusif (40).
- Selon le tribunal de Gand un manque de pédagogie et une faible aptitude à diriger ne peuvent en soi être considérés comme un comportement de harcèlement (65).
- Le fait de confier une mission à un autre membre du personnel pour des raisons conformes à la politique de l'entreprise ne démontre pas un caractère abusif (33).
- Le fait d'avoir enlevé la plaque « médecin-chef de service » de la porte du travailleur peut de manière compréhensible être blessant et témoigner peut-être d'un manque de respect mais ne peut pas en soi être considéré comme du harcèlement au sens de la loi d'autant plus qu'une telle plaque n'est plus utilisée depuis longtemps par le défendeur (85).
- Il n'est pas abusif de ne pas répondre à chaque lettre d'un échange de correspondance sur un conflit dès lors qu'il y est répondu régulièrement (88).
- Le fait pour un employeur de licencier un travailleur pour incapacité de longue durée n'est pas du harcèlement au sens de la loi : il s'agit d'un acte juridique unique qui peut être contesté et qui ne porte pas atteinte à la dignité de la personne visée par cette mesure (88).
- N'est pas abusif le fait pour l'employeur d'exiger d'un travailleur en incapacité de travail depuis deux mois qu'il rende son ordinateur portable. Le tribunal sous-entend toutefois que le dépôt d'une plainte à la police pour ce faire n'est pas un comportement 'intelligent' (100).
- La formulation d'une plainte déposée au pénal par l'employeur contre le travailleur n'est pas abusive (sont évoqués un possible espionnage industriel et la découverte d'un programme renifleur) même si le tribunal reconnaît que sa teneur est exagérée (100).
- Les tensions inhérentes aux changements dans l'organisation du travail et les exigences de rendement et d'efficacité ne peuvent être assimilées à du harcèlement (215).

b.2. Vécu du travailleur - subjectivité

- Dans trois de ses arrêts (8-16-17), la cour du travail de Bruxelles a dit pour droit que le harcèlement au sens des dispositions légales 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 (8-16-17 - repris par 75-110-208-302). Vu que le comportement doit être abusif, il n'est pas suffisant de renvoyer vers un comportement vécu comme désagréable ou asocial (33-106-157) blessant, offensant, humiliant (80-193-266). Il doit s'agir d'un comportement abusif objectivable : l'expérience vécue du travailleur n'est pas déterminante (30-33-54-65-80-89-106-204-209-277).

- Subjectivement, le travailleur a pu mal vivre cette relation avec son employeur, il a pu développer un ressenti conflictuel occultant ou travestissant la portée réelle des interpellations que lui lançait l'employeur, il a pu ainsi percevoir un manque de respect ou de l'animosité là où, en fin de compte, il n'y avait qu'un souci légitime de poser ses exigences pour garantir la parfaite exécution du travail convenu. Un tel vécu sans lien aucun avec un comportement qui puisse être objectivement qualifié d'abusif dans le chef de l'employeur échappe au champ d'application de la loi du 4 août 1996 (426).
- Un tribunal met l'accent sur l'interprétation que le travailleur demandeur a fait des événements, souligne sa subjectivité et le fait qu'elle est dictée par la manière dont le travailleur a vécu le contexte de tensions et de défiance ; ces faits ne constituant pas objectivement une volonté de nuire de l'employeur (118).
- Les mêmes faits sont perçus et rendus par les deux parties impliquées d'une façon diamétralement opposée, ce qui indique clairement qu'il est impossible ici de pouvoir établir objectivement des constats et de prendre des décisions. Les mêmes faits, comportements, agissements sont présentés par une partie sous un tout autre jour, tout aussi plausible que l'image négative que leur donne l'autre partie et qu'elle souhaite voir interprétée (170-171).
- Ressentir un certain style de direction comme de la « terreur » peut renvoyer précisément aux mêmes faits que d'autres décriront comme « diriger avec une main de fer » (33).
- Un tribunal relève l'importance de la procédure interne qui permet au conseiller en prévention de se concentrer sur l'aspect subtil du harcèlement et d'évaluer les perceptions personnelles intervenant entre les parties (70).
- Dire que le jour de l'annonce de l'incapacité de la travailleuse, la personne mise en cause chantait de plaisir et venait raconter d'un air triomphant avec un sourire que la travailleuse était malade (...) constitue selon le tribunal une interprétation subjective qui ne prouve pas qu'il existe un lien entre la prétendue gaîté de la personne mise en cause et la période d'incapacité de la travailleuse (65).
- La faute de l'employeur n'a pas été reconnue vu la personnalité fragile du travailleur (hospitalisations psychiatriques) et le fait que dès lors il est difficile de faire la part de ce qui peut être imputé à l'employeur et à la capacité réactive du travailleur (228).
- Les plaintes de la travailleuse ont été examinées par l'employeur qui a veillé à un meilleur confort de son personnel par la prise de certaines mesures qu'il a jugées appropriées et suffisantes. Le fait que la manière dont la travailleuse entendait modifier le mode de fonctionnement du service n'ait pas été rencontrée ne peut être

considéré comme une mesure de rétorsion ou toute autre mesure ayant pour objet de nuire à la travailleuse (431).

Remarque : la définition de la charge psychosociale introduite dans l'arrêté royal du 17 mai 2007 renvoie quant à elle directement aux effets sur la santé physique ou mentale du travailleur.

c) Caractère répétitif

- Un seul incident ne peut être considéré comme du harcèlement (127).
- Le harcèlement se différencie de la violence par la mise en évidence de son caractère récurrent. La violence peut être un fait ponctuel et isolé dans le temps (59).
- Ne constitue pas du harcèlement moral des critiques injustifiées lorsqu'elles revêtent un caractère isolé (385).
- Le tribunal d'Anvers précise que le harcèlement moral contient de manière raisonnable un certain lien entre les faits (33-157). La cour du travail confirme ce point de vue en ajoutant que ce n'est pas le cas lorsqu'il est question de quelques comportements occasionnels dispersés dans un long laps de temps (par exemple deux remarques offensantes dans un laps de temps de 5 ans) (80).
- Un tribunal considère que la condition de « répétition » n'est pas remplie dès lors que la totalité des faits (altercation employeur-travailleur, avertissement écrit, contrôle médical immédiat- altercation avec médecin arbitre) se sont concentrés du 13 au 18 décembre, délai extrêmement court et ne sont que la conséquence d'un événement unique, à savoir un désaccord sur l'heure de début des prestations (265).
- Les faits allégués par la travailleuse se sont tous déroulés le même jour. Ce qui ne répond pas à l'exigence de répétition des conduites de la définition légale du harcèlement moral (393).
- Le tribunal d'Anvers rappelle que les faits de harcèlement doivent démontrer un caractère répétitif, il doit s'agir d'un comportement récurrent (40).
- Selon plusieurs tribunaux, le harcèlement contient des comportements précis et répétés et il ne peut s'agir d'un agglomérat de comportements différents. Chaque comportement doit se produire plus d'une fois (54-65-69-89-100-157-209-286). Par la suite, un tribunal relève 3 faits invoqués par le demandeur et considère qu'ils ne répondent pas à la notion de harcèlement car ils se sont produits chacun une seule fois (54) ou encore un autre refuse de prendre en considération un comportement qui ne s'est produit qu'une fois après avoir admis son caractère abusif (100).

Critique : des faits isolés peuvent être considérés comme faisant partie d'un comportement de harcèlement qui relève plutôt d'un processus (et possède donc intrinsèquement une certaine durée). Il faut donc considérer tous les faits particuliers et voir s'ils s'inscrivent dans un ensemble. Ce qui est confirmé par la cour du travail d'Anvers qui affirme que la loi n'exige pas la répétition de comportements identiques (80). Il peut s'agir d'une même conduite

répétée ou de la succession de différentes conduites ayant en commun leur caractère abusif (347).

Modification légale : La loi du 10 janvier 2007 a modifié la définition du harcèlement moral au travail pour clarifier la notion de répétition : sont constitutives de harcèlement « plusieurs conduites abusives, similaires ou différentes, qui se produisent pendant un certain temps» (article 32ter, 2° de la loi du 4 août 1996).

d) Intention

Plusieurs juridictions perdent de vue que la définition légale du harcèlement moral prend en compte tant les comportements intentionnels (« ayant pour objet ») que les comportements non intentionnels (« ayant pour effet ») (5-23-60-65-70-82-100-174-280). Un jugement cite erronément l'exposé des motifs pour affirmer que ce n'est que lorsque le comportement est par nature répétitif qu'il ne requiert aucun élément intentionnel (65). La volonté de nuire n'est pas une condition de la notion de harcèlement moral exigée par la loi (178).

L'usage des termes « ayant pour objet ou pour effet » indique qu'il n'est pas requis, pour qu'une conduite soit constitutive de harcèlement, qu'elle soit intentionnelle ou destinée à nuire ; il suffit que la conduite abusive produise les effets visés par la loi pour qu'elle puisse être reprochée même si l'auteur n'a pas voulu ces conséquences. Ces conduites peuvent être involontaires (270-347-372-407).

e) Effets (voir également la rubrique « procédure judiciaire – charge de la preuve – attestations médicales »)

- Si la santé physique et /ou mentale du travailleur a été affectée par une situation conflictuelle récurrente, aucun élément ne permet de dire si cette situation est la cause exclusive de ses périodes d'absence pour maladie ou si celles-ci sont également à mettre sur le compte d'une fragilité et/ou pathologie préexistante (208).

f) Champ d'application de la loi

Un tribunal rappelle que le harcèlement au sens de la loi sur le bien-être ne se conçoit que s'il est opéré sur le lieu du travail (une partie des faits incriminés se situaient dans une période pendant laquelle le travailleur était absent) (13-14).

Un autre tribunal considère quant à lui que des faits de harcèlement peuvent être constatés pendant la période d'incapacité du travailleur car même si le contrat est suspendu, la relation travailleur-employeur continue à exister (286).

g) Autres problématiques relationnelles

Plus de 48 décisions font en outre état d'une situation conflictuelle ou d'une atmosphère de travail tendue.

➤ **Harcèlement- conflit**

- Une atmosphère de travail perturbée est à distinguer du harcèlement qui suppose une certaine différence de pouvoir qui mène à une certaine inégalité. L'individu qui est

harcelé a affaire à une 'force supérieure' contre laquelle il lui est difficile de se défendre. Une dispute ordinaire ou de mauvaises relations entre deux personnes n'est pas du harcèlement au sens strict car, dans cette situation, les deux parties conservent leur égalité. Le conflit touche aussi l'intégrité physique et psychique des parties concernées ou crée un environnement de travail hostile ou menaçant. Ce qui le distingue du harcèlement, c'est que les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements, qu'il n'existe pas d'inégalité et qu'il n'existe pas d'abus dans le sens où l'autorité serait sortie de ses compétences et des normes générales de précaution (52-65-88-334).

- Il ne faut pas confondre le harcèlement moral focalisant un ensemble d'actes sur une personne et un environnement de travail extrêmement difficile, avec des relations de travail conflictuelles amenant à des comportements excessifs (118).
- Un conflit peut donner lieu à du harcèlement lorsque les protagonistes emploient de manière récurrente des procédés hors de proportion avec ceux que justifient l'enjeu qu'ils poursuivent, s'écartant manifestement du comportement d'une personne normalement prudente et diligente. Dans la plupart des cas, cependant, les personnes en conflit emploient des moyens proportionnés pour défendre leurs point de vue (178).
- Le conflit n'exclut pas, à priori, l'existence de harcèlement mais tout conflit au travail n'est pas lié à des faits de harcèlement, même si l'ambiance de travail s'en trouve affectée (30-76).
- Après avoir constaté l'existence d'un conflit plutôt que du harcèlement, le tribunal en conclut qu'il ne peut intervenir, qu'il appartient aux parties de trouver une solutions elles-mêmes éventuellement avec l'aide d'un tiers (131).
- Un tribunal distingue les conduites abusives unilatérales de l'inimitié réciproque (121).
- Il n'est pas abusif qu'une personne ait une autre vision, ne soit pas d'accord avec une autre même si c'est fâcheux ; cela ne peut être décrit comme étant du harcèlement (88-393).

➤ *Harcèlement - hyperconflit*

- La cour du travail a qualifié les faits d'(hyper)conflit, contrairement au tribunal qui les avait qualifié de harcèlement et rejette les demandes de dédommagements puisque l'article 32ter vise le harcèlement et non l'(hyper)conflit. En l'espèce, elle conclut qu'il existait un bras de fer entre deux adversaires, basé sur une divergence 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 une partie de responsabilité. Le subordonné n'était pas dans une infériorité telle que l'escalade symétrique c'est-à-dire l'égalité théorique des protagonistes aurait été menacée. Un équilibre suffisant entre les parties existait durant toute la période litigieuse, en effet le subordonné n'a pas arrêté de confronter son supérieur avec ses positions. Elle cite la définition de l'hyperconflit de D. Faulx : « 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 ». (361).

➤ *Responsabilité du plaignant*

- Certains jugent soulignent que les deux parties ont une part de responsabilité. Un tribunal impute même l'élément déclencheur du conflit à la personnalité du travailleur demandeur (97).
- La personne hypothétiquement harcelée doit être victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a pas provoqués, ni entretenus par sa propre attitude (208).
- Un tribunal dit qu'il lui est difficile d'apprécier les faits par rapport à une situation professionnelle normale dès lors que la travailleuse a développé une relation professionnelle avec son employeur où elle a permis, voire suscité l'immixtion dans sa vie privée à son lieu de travail (30).

➤ *Harcèlement - stress*

- Un tribunal précise que le harcèlement est beaucoup plus que du stress (5).
- Une situation de travail avec heures supplémentaires ou une situation de stress accru ne constituera pas du harcèlement si cette situation cadre avec une augmentation générale de la charge de travail (258).
- Le monde du travail est un monde exigeant et stressant (avec une ampleur susceptible de varier selon la personnalité du travailleur), qui oblige des gens souvent différents de se côtoyer, parfois dans un rapport de subordonné à hiérarchique, ce qui peut entraîner des frictions comme dans tout rapport humain, diversement ressenties. En l'espèce, le demandeur a manifestement été confronté à du stress au travail (143).
- Une augmentation de stress ou une situation de surcharge de travail ne constituent pas du harcèlement lorsque le phénomène est ponctuel ou généralisé au service ou à l'entreprise, sans être la conséquence de conduites abusives (385).
- Le travailleur a du faire face à une surcharge de travail et a mal apprécié les demandes de son supérieur qu'elle a pu ressentir comme du harcèlement (417).

➤ *Harcèlement – souffrance au travail*

- Un tribunal reconnaît la présence d'une souffrance au travail mais dont la cause n'est pas un comportement de harcèlement moral mais plutôt la difficulté d'un reclassement professionnel (254).
- Le tribunal reconnaît que la souffrance au travail du travailleur est évidente. Son affectation est manifestation problématique et souligne qu'il est surprenant et regrettable que le niveau de formation et l'expérience acquise par le travailleur n'ait pas débouché sur une affectation idoine, dans l'intérêt conjugué du service public et

du travailleur. Cette situation préjudiciable ne relève néanmoins pas du harcèlement (410).

➤ *Harcèlement – style de management*

Voir rubrique III A.b) b.1.1.5

➤ *Harcèlement - rumeurs*

- Les rumeurs, les « cancans », fréquents dans de nombreux milieux de travail ne peuvent être assimilés à des comportements de harcèlement qui revêtent diverses caractéristiques, principalement un caractère abusif et répétitif (139).

➤ *Harcèlement – manque de communication*

- Les attestations d'autres travailleuses qui font état d'un manque de communication, d'une tension qui régnait depuis des mois, des problèmes de relation de certains travailleurs avec le chef ne prouvent pas l'existence de conduites abusives et répétées caractérisant le harcèlement moral (34).
- Une autorité forte, des erreurs d'appréciation et des défaillances de communication adaptées à un travailleur, ne sont pas constitutives d'un harcèlement (378).

➤ *Harcèlement – généralités*

- Le tribunal du travail de Liège précise la définition légale par des explications de Madame Hirigoyen sur le phénomène : « quelle que soit la définition retenue, 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. Ce phénomène, au départ, est proche du sentiment d'insécurité dans les quartiers, décrit sous le terme d'incivilité. Par la suite, toutes les personnes visées sont profondément déstabilisées. » Le tribunal dit que cet auteur relève que certaines situations peuvent favoriser le harcèlement (sans qu'elles l'engendrent nécessairement) : tel que le conflit personnel mal résolu (192), la peur de perdre son poste qui engendre une attitude agressive (41).
- La Cour du travail de Bruxelles cite les écrits d'un psychologue (Jérôme Vermeulen) pour distinguer le conflit du harcèlement.
Parmi les manifestations de harcèlement moral, on rencontre les actes suivants:
 - Manifestations d'hostilité, d'agressivité ou de violence à l'encontre de la personne, qui peuvent être verbales, comportementales, voire physiques ;
 - Mise sous pression de la personne, sous forme, par exemple, de surveillance exagérée de son travail ;
 - Isolement de la personne : on ne lui parle plus ; on ne l'écoute pas 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.

La personne harcelée ressent un très grand malaise, une peur, une incompréhension de ce qui lui arrive, l'impossibilité de discuter pour résoudre le problème. Des symptômes physiques et psychiques apparaissent : dépression, perte d'appétit, angoisses, maux de ventre, nausées, prise de médicaments ou d'alcool. La personne est déstabilisée, elle se sent enfermée dans la situation, incapable de se faire reconnaître comme victime ; la situation débouche souvent sur le départ de la personne harcelée.

Le harceleur a souvent une personnalité dominante. Il peut lui-même connaître un stress au quotidien dans sa situation de travail (devoir démontrer qu'il est le meilleur, relancer l'entreprise, ...), stress qu'il va évacuer, de manière injuste, sur un bouc émissaire ou sur les personnalités les plus faibles.

- Un autre précise que le harcèlement moral au travail est un phénomène particulier qui se distingue des conflits, du stress ou d'une politique directoriale autoritaire voire inadéquate. Ce phénomène est souvent insidieux, il s'attaque à la personnalité de celui qui en est la cible (62).
- Le harcèlement est perçu par la Cour comme une stratégie préméditée destructrice, pour pousser à la faute, un processus unilatéral d'élimination professionnelle. Le harcèlement a un caractère unilatéral et pervers visant à éliminer la personne dominée par les actes de harcèlement (378).
- Le tribunal reconnaît que le travailleur établit l'existence, dans ses rapports avec le directeur, de difficultés relationnelles, de difficultés de communication, de divergences dans les choix et la gestion de cas, de problèmes de caractère parfois causés par des difficultés d'ordre privé, de difficultés liées à son propre état de santé mais sans que ces éléments puissent être considérés comme pouvant constituer un véritable harcèlement moral (303ter).

Modification légale : les nouvelles dispositions imposent à l'employeur de prendre des mesures en présence d'une charge psychosociale occasionnée par le travail même si le comportement ne répond pas à la définition légale du harcèlement.

B. DEFINITION DU HARCELEMENT SEXUEL

a) Cas reconnus par les tribunaux

- Un tribunal considère que permettent de présumer l'existence de harcèlement sexuel le fait de proposer une somme d'argent en échange de relations sexuelles, de poser des questions relatives à la lingerie portée, de tenir constamment des propos à connotation sexuelle (« je te prendrais bien dans la réserve » « je dois te verser ton salaire mais qu'est ce que tu fais ? »), d'encourager la travailleuse à porter des tenues sexy pour attirer les clients, de tenir des propos au sujet de ses travailleuses à des ouvriers d'une entreprise voisine, d'inviter les travailleuses à visionner des sites à caractère sexuel. Le tribunal considère que ce comportement constitue une entrave à l'intimité de la

travailleuse et affecte sa dignité. Des certificats médicaux témoignent également de l'influence de ces conditions de travail sur la santé de la travailleuse. Le dossier pénal, qui avait été classé sans suite pour « conséquences disproportionnées des poursuites pénales », et qui contenait de nombreux témoignages, a été versé au dossier de la procédure. Le tribunal octroie 5.595,60 EUR de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel mais il fonde sa décision sur base de l'article 32*tredecies* alors que cet article répare le dommage découlant du licenciement abusif et non du comportement de harcèlement en tant que tel (305).

- Un tribunal se base sur les faits dénoncés par la plaignante, suffisamment précis, pertinents et étayés par des témoignages de 6 anciennes travailleuses qui dénoncent des faits de harcèlement sexuel que le tribunal a reconnus valables et pertinents (voir chapitre charge de la preuve – témoignage). Il considère que la travailleuse établit des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral et sexuel. Le conseiller en prévention avait conclu dans son avis qu'il était difficile de se prononcer quant au fait de savoir s'il y a eu harcèlement ou non car l'unique témoin direct des faits dit n'avoir rien remarqué. Il ressort des témoignages que cette collègue directe n'a pas pu témoigner en faveur de la travailleuse car elle avait peur de perdre son poste. En l'espèce, le juge a enjoint aux auteurs de cesser les faits, a enjoint des mesures à l'employeur, sous astreinte et a ordonné l'affichage de l'ordonnance pendant 2 mois (voir chapitre procédure judiciaire - Mesures ordonnées à l'employeur (346)).

- La Cour du travail de Mons a par contre réformé le jugement en ce qui concerne un des défendeurs, à savoir le supérieur hiérarchique. Selon elle, aucun fait de harcèlement ne lui était reproché dans les différentes plaintes, le conseiller en prévention ne conclut pas à l'existence de harcèlement et les attestations des anciennes travailleuses ne peuvent pas être prises en compte car elles sont sans lien direct avec les faits dont se plaint la travailleuse. La travailleuse avait considéré ce supérieur hiérarchique comme complice du travailleur auteur des faits car en tant que supérieur il ne prenait pas les mesures nécessaires pour mettre fin aux faits. L'employeur et l'autre travailleur ont également introduit un recours contre le jugement. La Cour de Mons en ce qui concerne leur demande, réserve à statuer pour pouvoir entendre les parties (376).

b) Autres

- Si un seul comportement peut être considéré comme constituant du harcèlement sexuel, cette affirmation n'est pas évasive de comportements, constitutifs de harcèlement sexuel, s'étendant dans la durée (346).

- Le seul élément probant soumis au tribunal est une lettre du fils du gérant qui déclare sa flamme à la travailleuse en termes maladroits, la complimente sur son look « canon » d'écolière, évoque sa beauté, son sourire, sa façon de s'habiller, son style de coiffure, ses envies de lui donner « un gros câlin »... Le tribunal ne retient pas la thèse du harcèlement sexuel. Il lui paraît difficile de conclure, au vu de l'écrit, que la travailleuse ait pu se sentir harcelée sexuellement par ces propos maladroits, naïfs et déplacés. On imagine mal que ce courrier qui n'avait rien d'agressif ou de menaçant et qui se termine par « merci » ait pu la blesser ou l'affecter dans sa dignité de femme. La travailleuse n'a pas pu établir que le fils du gérant lui avait envoyé des sms au

contenu gênant, ou qu'il aurait pleuré au téléphone au point que la travailleuse se serait sentie insécurisée sur son lieu de travail (432).

C. DEFINITION DE LA VIOLENCE

a) Cas reconnus par les tribunaux

- Un tribunal a qualifié de violence au sens de l'article 32ter, 1° de la loi du 4 août 1996 le fait pour un employeur d'accuser par écrit un travailleur d'actes graves (tels que le vol, la falsification des comptes, le détournement d'avantages...) sans avoir pris préalablement les renseignements lui permettant de fonder son opinion, sans entretien préalable et sans être en mesure d'apporter ne fût-ce qu'un début de preuve des faits dont il accuse le travailleur. Selon ce tribunal, même si un employeur a le droit de faire des réprimandes à son employé, il n'a pas le droit de le faire à la légère. En agissant de la sorte, l'employeur a manqué d'égard vis-à-vis de son employé et lui a causé un choc émotionnel de nature à l'ébranler psychologiquement et peut-être même familialement ou socialement. Le tribunal a accordé 14.635 EUR d'indemnité sur base de l'article 32tredecies (123).
- La violence peut être un fait ponctuel et isolé dans le temps. Constitue une agression psychique le fait d'avoir été traité de « sale animal » (59).
- Un tribunal relève un acte de violence psychique parmi les conduites abusives constitutives de harcèlement. Il s'agit de la décision prise par un chef de section de retirer l'arme d'un policier par mesure de sécurité en se basant uniquement sur les dires d'un collègue pour en déduire que le travailleur souffrait d'une pathologie psychologique qui l'empêchait d'assurer le service, alors qu'au moment de la prise de décision le travailleur était en incapacité de travail, que l'ensemble des autres armes de service restaient accessibles au travailleur et que son arme était nécessaire dans le service dans lequel on voulait le renvoyer. Cette mesure inutile est selon le tribunal purement vexatoire (372).

b) Autres

- Un tribunal admet que si il avait été établi qu'un travailleur avait été séquestré pendant 3 heures afin d'obtenir des aveux à propos d'un prétendu vol, il y aurait eu violence au travail (220). En l'espèce le tribunal estime que le travailleur ne prouve pas à suffisance la séquestration (il n'établit pas que l'employeur aurait procédé à une fermeture des portes autre que celle engendrée par le dispositif habituel de sécurité et que l'employeur aurait empêché le travailleur de quitter la banque si il avait voulu mettre fin plus tôt à l'entretien).
- Le fait soumis au tribunal était l'affirmation du gérant selon laquelle « *il tuerait les personnes qui avait colporté des rumeurs à son égard* ». Le tribunal considère que colporter des commérages sur une « double vie » (réelle ou supposée) d'une personne est un comportement fautif au sens de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail selon lequel l'employeur et le travailleur se doivent des égards mutuels, tout comme le « coup de sang » du gérant invité par le tribunal à plus de retenue à l'égard de son personnel. Cela dit, le tribunal ne retient pas la violence

compte tenu de l'absence de menace dirigée contre la demanderesse visée personnellement (400).

- Les propos du supérieur hiérarchique sont clairs, fermes mais non violents ou abusifs dans leur expression ou dans leur contenu. Ils contiennent des avertissements et non des menaces. Ils ne contiennent pas de propos haineux, humiliant ou dénigrant (431).

Le tribunal du travail de Liège conclut à l'absence de harcèlement moral vu l'absence de répétition du comportement après avoir admis que la description des faits semblait attester d'une attitude abusive de l'employeur mais n'était pas répétée. Le tribunal n'a pas pris en compte le comportement de violence psychique (87). Curieusement dans une autre affaire un demandeur n'évoque pas la violence vis-à-vis d'un fait d'agression physique. Le tribunal, à défaut de répétition, ne retient pas le harcèlement (276).

Selon nous, le tribunal pourrait requalifier les faits en faits de violence au travail après avoir réouvert les débats pour permettre aux parties de conclure sur cette nouvelle qualification (Cass., 14.04.2006, RG C.03.0148, Arr.Cass. 2005, liv.4, 868). Le tribunal du travail de Dinant se base sur la jurisprudence de la Cour de Cassation (23 octobre 2006 et 22 janvier 2007, JTT 2007, 473-480) pour décider de requalifier les éléments « in rem » dont il est soumis en un acte de violence au travail (400).

Remarque : Peu de demandeurs invoquent la violence psychique dont les éléments constitutifs sont pourtant moins nombreux et plus faciles à prouver que ceux du harcèlement.

D. ORIGINE DES COMPORTEMENTS

➤ *Problème de communication – de concertation*

- Il est important de souligner que dans 15 décisions, les juridictions relèvent un problème de communication entre les parties. La cour du travail de Bruxelles distingue l'information de la communication. Selon elle, un ordre donné constitue une information. La communication suppose quant à elle la prise en compte de la personne de son destinataire et donc, pour autant que faire se peut, la justification de l'instruction donnée. La cour est cependant consciente de la difficulté de la démarche dans les structures qui comptent des milliers de travailleurs mais relève que c'est à ce prix que le bien-être au travail peut être assuré (8).
- Le tribunal reprend les conclusions du conseiller en prévention qui affirme que les faits dénoncés par le travailleur sont d'abord la conséquence d'aspects organisationnels (trop peu de suivi des décisions, manque de communication et de concertation structurelle, politique méfiante), qu'ils sont ensuite dus au fait que les moindres côtés de l'organisation journalière repose en grande partie sur les décisions et opinions de la personne mise en cause qui est, de plus, vécu par les travailleurs comme quelqu'un qui manque de collégialité et de gentillesse (92).
- Un tribunal constate la présence d'un conflit de pouvoir qui trouve son origine dans une absence d'autorité reconnue et dans une confusion des rôles. En l'espèce, le rôle de chacun n'était pas défini d'une façon commune et consensuelle. Cette confusion des rôles était entretenue par un manque de dialogue. Le conseiller en prévention

recommandait entre autre une politique de transparence afin que tout le monde comprenne les raisons et fondements de certains procédés ou comportements de la part des collègues ou de la direction (192).

- La personnalité autoritaire de la préfète (qui est renseignée par le conseiller en prévention et par le médecin consulté par le demandeur), les défaillances très sérieuses de communication (la Cour parle d'une communication empreinte d'autorité sans empathie apparente), le fait que le statut administratif n'a pas permis le détachement du travailleur dans un autre établissement sont des facteurs qui ont favorisé le conflit relationnel (378).
- La préfète s'est opposée à la reconduction du mi-temps de la travailleuse et cette dernière a tout mis en œuvre contre l'avis de sa direction pour pouvoir bénéficier de ce mi-temps. Le tribunal constate une absence de dialogue constructif de la part de la direction. (252bis).

➤ *Faits du travailleur lui-même*

- Le tribunal relève qu'on est en droit de se demander si les faits même du travailleur (observations hors de proportion avec les critiques, propos vifs et malveillants) n'a pas contribué à dégrader le climat relationnel (137).
- Les relations entre les parties se sont détériorées au moins de manière substantielle par le fait du travailleur lui-même. L'employeur a quant à lui fermé les yeux sur une éventuelle véritable solution des conflits et des problèmes de communication (85).
- Si l'on peut constater qu'un climat pourri régnait ou plutôt des tensions suite à la réorganisation lors de la nomination du directeur administratif entre parties, ce climat résulte du fait, semble-t-il de la travailleuse qui s'est braquée et ne s'est pas montrée souple, flexible et patiente lorsque son employeur a décidé de réorganiser ses services et notamment d'introduire entre elle et le Président un directeur administratif qui devait la superviser. L'employeur peut changer son organigramme et tout travailleur doit se montrer, à ce égard, souple et flexible, surtout en cas de crise, rechercher à avoir des relations harmonieuses progressivement même si les débuts sont difficiles (447).
- Les propos plus fermes et les avertissements ainsi tirés en épingle par la travailleuse tout au long de ses conclusions tendant à démontrer l'attitude négative de l'employeur ont dû être tenus vu l'entêtement de la travailleuse à ne pas comprendre, à ne pas accepter les décisions de ses supérieurs hiérarchiques et à maintenir une attitude totalement plaintive laquelle pourrait être qualifiée à certains moments d'harcelante ou d'insubordination (431).
- Si les relations entre le travailleur et son chef se sont progressivement dégradées, c'est précisément en raison du caractère récurrent de l'attitude désinvolte et contestataire du travailleur (349bis).

➤ *Divergences de vue*

- L'origine du comportement abusif est une divergence de vue au sujet de la description de la fonction du travailleur (125).
- La communication entre les parties s'est dégradée à cause d'une différence de vision, ajoutée au fait que le directeur d'école a manqué à certains moments d'intelligence émotionnelle (82).
- La vision des parties sur le redressement de la société n'était pas la même. Les parties ne se sont pas comprises (207).

➤ *Charge de travail*

- Pour expliquer les problèmes relationnels du travailleur avec ses collègues, il faut avoir égard à la manière dont il était perçu (quelqu'un d'inefficace, convoitant la place de ses collègues, constituant une charge, un poids pour le service qui rencontrait des problèmes d'absence donc de surcharge de travail) et au fait que le travailleur a été mis sous pression pour réaliser un travail pour lequel il n'avait pas la formation professionnelle (73).
- Un climat de travail dans lequel circulent rumeurs et ragots est tout à fait critiquable et est parfois lié à une mauvaise organisation du travail, à une répartition inégale de la charge de travail (139).
- La forte charge de travail est la seule cause des tensions présentes sur le lieu de travail. Les tensions étaient la cause indirecte des comportements des travailleurs en question. Le travailleur licencié n'est donc pas responsable du fait que toute collaboration dans le service et avec les collègues est rendue impossible (79).

➤ *Restructuration - réorganisation*

- Le principal facteur de risque mis en évidence par le conseiller en prévention et qui, selon lui, expliquait la plupart des différends entre les parties était le contexte de réforme et la fusion qu'elle a entraîné entre deux cultures différentes (celle de l'ancienne police et de l'ancienne gendarmerie) (361).

➤ *Lutte de pouvoir*

- L'hyperconflit a pour origine la rivalité entre deux agents en compétition pour une même fonction (342).
- Les difficultés rencontrées procèdent d'un conflit entre deux fortes personnalités, à savoir : la confrontation entre d'une part une nouvelle supérieure exigeante sur la forme et soucieuse d'asseoir son autorité et de se démarquer de la gestion des chefs précédents, et d'autre part, un inspecteur ayant une longue ancienneté, expérimenté, ayant une vision différente du travail à effectuer, et acceptant difficilement une remise en cause de son mode de fonctionnement (409).

- Il s'agit d'une lutte de pouvoir entre le travailleur qui a la connaissance du terrain et du métier et ce, depuis des années et la travailleuse, jeune, qui ne connaît pas encore tout mais semble compétente et soutenue par le chef de département qui lui permet de prendre des initiatives. Pour le travailleur, elle est toujours en formation et ne doit pas décider seule et encore moins sans son accord. Chacun cherche à occuper la même place et vise une liberté d'action individuelle plus grande. Le travailleur était pris en grippe par l'ensemble de l'équipe car il est décrit comme quelqu'un qui dirige par la peur qu'il inspire et non dans un esprit constructif (316bis).

➤ *Autres*

- Le conflit découle du fait qu'aucune des parties ne se résout à tirer, chacune en ce qui la concernait, les conclusions de ce que la poursuite des relations contractuelles s'avérait objectivement impossible entre un travailleur qui refusait toute légitimité à une décision découlant de la restructuration décidée par un employeur fermement déterminé à la traduire dans les faits (110).
- Un tribunal relève le défaut d'organisation (150).
- Le conseiller en prévention a relevé un manque d'aptitude de management de la part de la personne mise en cause mais relève également que le travailleur mentionnait trop tard ses problèmes de pression de travail et d'heures supplémentaires (336).

E. LA PROCEDURE INTERNE DOIT-ELLE OBLIGATOIREMENT PRECEDER L'ACTION EN JUSTICE ?

La cour du travail de Bruxelles (qui a réformé le jugement du tribunal sur ce point) et la cour du travail d'Anvers ont été très claires sur ce point : celui qui soutient être harcelé a le choix de cumuler le recours interne et le recours judiciaire, soit d'en choisir un des deux (8-50-54-80-85-140-208-257-266-268-276-361-386-391). L'utilisation de la procédure interne n'est pas une condition de recevabilité de l'action en justice (115-157-197).

Par contre le travailleur, demandeur en justice, doit continuer à collaborer à la procédure interne qu'il a engagée (transmission de documents...) malgré son action, sans quoi il risque de se voir privé d'invoquer l'urgence s'il introduit une action en référé (8).

Cependant, attendre l'issue de la procédure interne avant d'introduire une action met le conseiller en prévention en mesure de mener plus avant ses tentatives de conciliation et le cas échéant de faire appel à l'inspection (1). Dans le même sens, la cour du travail de Liège constate que les modes préventifs sont rendus plus complexes par l'introduction de procédures judiciaires (6).

Il faut cependant à l'avenir tenir compte de la modification légale. La loi du 6 février 2007 a modifié l'article 32decies de la loi du 4août 1996. Désormais, lorsque le travailleur s'est adressé au tribunal sans passer par la procédure interne, le tribunal peut ordonner au travailleur d'appliquer cette procédure et suspendre la procédure judiciaire jusqu'à l'achèvement de la procédure interne.

Les tribunaux ont mis en avant les avantages de la procédure interne :

- La procédure interne a pour objectif d'aboutir à la résolution de la situation. Un tribunal considère que si la travailleuse s'était adressée au conseiller en prévention plus tôt, avant même de déposer une plainte, plusieurs de ses problèmes auraient été résolus (79). Un autre déplore qu'il n'ait pas été recouru aux moyens de prévention internes ou à l'intervention d'un service de prévention externe, tiers par rapport à l'institution, ce qui eût permis, plus que vraisemblablement, de dégager par la concertation une solution humaine à ce conflit entre deux membres du personnel dont l'investissement personnel, les intérêts légitimes et la dignité méritent un égal respect (93-80). Un autre encore déplore la décision rapide de l'employeur de licencier le travailleur alors que l'intervention du conseiller en prévention via des conversations et mesures appropriées aurait pu améliorer la situation qui n'était pas irréversible (108). Après avoir constaté que l'envoi des courriels litigieux avait cessé lors de l'introduction de l'action et que le plus grave avait donc été évité, un tribunal souligne qu'un entretien personnel entre les parties aurait pu également agir en ce sens (72).
- L'utilisation en priorité de la procédure interne permet au demandeur de reconstituer les éléments de nature à présumer l'existence des faits de violence ou de harcèlement allégués desquels découlent le partage de la charge de la preuve. Le rapport du conseiller en prévention (ou d'autres intervenants internes qui auraient pu tenter de résoudre le problème au sein de l'entreprise) permet de conforter les éléments de faits invoqués par le demandeur nécessaires pour présumer l'existence de harcèlement (voir point L/d) (1-9-36-29-33-40-54-106-115-125-157-209-266-268-276-277-386-390). Si la procédure interne n'est pas utilisée, le tribunal doit se baser uniquement sur les déclarations et exposés des parties contenus dans le dossier de la cause (28-82). A défaut d'être prouvés par témoins, les tribunaux refusent de prendre en considération les faits simplement allégués (106).

Toutefois, même si la procédure interne permet au travailleur d'apporter un commencement de preuve, le *partage* de la charge de la preuve ne dépend pas de l'utilisation de la procédure interne, sinon on ajouterait une condition à l'article 32*decies* (33-143). D'autres éléments que ceux découlant de la procédure interne peuvent être prise en considération (80).

Remarques :

- *dans ses conclusions, un demandeur explique qu'il n'a pas fait appel à la personne de confiance à cause du faible niveau de formation de celle-ci (lui-même était conseiller en prévention médecin du travail) (19) ;*
- *un tribunal fait remarquer que le travailleur n'a pas suivi la procédure en s'adressant directement à un membre de la direction (162). Il faut toutefois souligner que dans la législation rien n'interdit cette démarche, qui est laissée à l'appréciation du travailleur même.*

F. PLAINTÉ MOTIVÉE

a) Définition

Plusieurs jugements (27-50-51-58-140-300) constataient le défaut de définition légale de la plainte motivée.

Certains ont statué de manière plus détaillée sur cette question (27-45-48-112-51-110-152-177-197-200-216-260-261-266bis-273-300-310-327-348).

Désormais, l'article 27 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail définit les conditions que doit remplir la plainte pour être considérée comme une plainte motivée.

b) Identité de la personne mise en cause

Ne contient pas l'identité de la personne mise en cause la plainte qui énonce simplement : « la direction actuelle et le pouvoir organisateur reconnaissent d'un côté le harcèlement mais de l'autre soutiennent le harcèlement en me discriminant, en prenant les rumeurs pour la vérité, en y participant et en ne prenant pas de sanction ». La plainte qui ne répond pas au prescrit de l'article 27 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 n'est pas valable et ne fait pas débiter la phase formelle (291).

c) Caractère individuel

Le droit de déposer une plainte motivée est un droit personnel, la législation visant la résolution de problèmes individuels. La plainte n'est pas motivée au sens de la législation si elle est déposée au nom du personnel pour accuser l'autorité hiérarchique (251-327).

d) Moment du dépôt

- L'incapacité de travail ne rend pas impossible le dépôt d'une plainte motivée (120).

e) Accusé de réception

- L'incapacité de travail ne rend pas impossible le dépôt d'une plainte motivée (120).
- L'impression de l'écran d'ordinateur affichant un courriel sortant ne peut pas être considérée comme la preuve de l'envoi d'un message, la date de l'ordinateur étant facilement manipulable. Ce document n'est pas une confirmation de la réception du courriel contenant le dépôt de plainte par le service de prévention (61).

f) Rôle du conseiller en prévention

- Le conseiller en prévention n'a pas le rôle de gardien, d'huissier. Il est obligé de réceptionner la plainte sans faire une enquête préalable sur sa recevabilité (327). En l'espèce, la plainte n'était pas « motivée ».

Remarque : le conseiller en prévention peut informer le plaignant sur le caractère non motivé de la plainte et sur le risque qu'elle puisse être considérée comme étant abusive ou comme ne faisant pas courir valablement la protection contre le licenciement. Mais si le travailleur persiste à vouloir la déposer, il ne peut pas refuser de la réceptionner.

G. PERSONNE DE CONFIANCE

La loi ne précise pas quelles conditions une personne doit remplir pour être désignée comme personne de confiance. Il ressort néanmoins de l'économie générale des dispositions que cette personne est conçue comme l'assistante du conseiller en prévention, qu'elle doit être indépendante de l'employeur pour pouvoir le cas échéant concilier les parties et qu'elle doit assister l'employeur pour l'application des mesures visées par la législation. La désignation du président du conseil d'administration de l'asbl n'est donc pas conforme à la loi. Dans une telle situation, le travailleur ne peut en réalité que s'adresser au conseiller en prévention (217).

H. CONSEILLER EN PREVENTION

La conseillère en prévention se limita à demander une prise rapide de dispositions administratives dans l'intérêt de toutes les parties concernées, mais sans formuler des propositions concrètes, contrairement à l'obligation contenue dans l'article 14, al.2 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002, empêchant dès lors l'employeur de prendre des mesures adéquates (378).

Le conseiller en prévention parle en connaissance de cause étant donné qu'il est spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail et qu'il dispose des compétences et de l'expertise pour évaluer les faits qui font l'objet de la plainte (419).

I. COMITE POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

- Aucune disposition légale ne reconnaît de compétence au CPPT en ce qui concerne le traitement individuel des plaintes en harcèlement. Même si le CPPT a une compétence indiscutable en ce qui concerne le bien-être au travail, il s'agit pour lui de traiter de cet aspect dans sa globalité et non d'examiner et de traiter les cas individuels de harcèlement (345).

J. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

a) Demande de réintégration

Modification légale : Antérieurement, la demande de réintégration était un préalable obligatoire à la demande d'indemnités (sauf dans 3 hypothèses). Désormais la demande d'indemnité de protection peut dans tous les cas être introduite auprès du tribunal même si le travailleur n'a pas demandé sa réintégration à l'employeur (article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 modifié par la loi du 10 janvier 2007).

Une certaine jurisprudence s'était développée autour de l'application de l'ancien article 32tredecies, §5, 1° (96-100-103-106-109-123-151-159-161-183-186-242-254-283-286-295-302-334-417-432), un jugement portait sur l'ancien article 32tredecies, §5, 2° (137). Il s'agissait de deux des trois hypothèses dans lesquelles la demande de réintégration n'était pas obligatoire.

Selon le tribunal, le travailleur doit fonder sa demande de réintégration sur la loi du 11 juin 2002 (lire « 4 août 1996 ») (106). La Cour du travail considère quant à elle que la demande de réintégration implique implicitement la demande de reprise dans l'entreprise sous les conditions qui existaient avant les faits qui ont donné lieu à la plainte. Il n'est pas nécessaire que la personne concernée mentionne la loi en application de laquelle elle demande la réintégration et ce, pour éviter tout formalisme (252quater).

b) Plainte

b.1. Destinataire

- Certains tribunaux se sont positionnés sur le bien-fondé de la protection lorsque la plainte avait été déposée à la police (36-101-265-450), auprès du Ministère public (161-214), auprès du juge d'instruction (450).

Modification légale : désormais l'article 32tredecies cite parmi les personnes bénéficiant de la protection, le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police ou auprès du Ministère public.

- Un tribunal prend en considération la plainte déposée auprès de l'auditorat du travail avant les modifications apportées à la loi du 4 août 1996 par la loi du 6 février 2007 au motif que, selon les travaux préparatoires, le nouveau texte, qui ajoute explicitement l'hypothèse du travailleur qui dépose plainte auprès d'un membre de l'auditorat du travail, ne fait qu'apporter des éclaircissements aux zones d'ombre laissées dans le texte antérieur qui posait des problèmes d'interprétation et qui rendait la protection applicable au travailleur « pour lequel les fonctionnaires chargés de la surveillance sont intervenus » (305).
- La loi étant d'ordre public et la protection définie à l'article 32tredecies étant dérogatoire au droit commun, cet article doit être interprété de façon restrictive. Ainsi, il a été jugé qu'une lettre envoyée à l'administrateur délégué d'une asbl ou à un secrétaire communal ou du chef du personnel (356bis) n'est pas une plainte motivée au sens de cet article car elle n'a pas été adressée aux personnes qui y sont définies restrictivement. Le fait pour l'employeur de ne pas avoir désigné de conseiller en prévention ou de personne de confiance est sans influence car le travailleur gardait toujours la possibilité de déposer une plainte auprès de l'inspection (27-36-44-130-158-164-223-316-450). Le fait que, postérieurement au dépôt de la plainte auprès de l'employeur et du conseiller en prévention compétent en matière de sécurité, la plainte soit transférée vers la personne de confiance et le conseiller en prévention chargé des aspects psychosociaux est, selon le tribunal de Malines, sans influence sur la protection (323).
- Le règlement de travail qui prévoit qu'une plainte peut être déposée auprès du chef du personnel de l'entreprise ne respecte pas la loi du 4 août 1996 qui est d'ordre public (356bis).

b.2. Forme

- Pour que la protection soit applicable, il faut que la plainte déposée auprès du Ministère public soit fondée sur la loi du 4 août 1996 et non pas uniquement sur l'article 442bis du Code pénal (341).
- La loi ne précise pas expressément que la plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance doit être spécialement motivée pour que le travailleur bénéficie de la protection. Le respect des formalités reprises à l'article 27 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 ne sont pas strictement d'application en ce cas. Le tribunal cite la doctrine pour préciser que l'inspection n'instruira cependant la plainte que moyennant le respect d'exigences précises, par exemple : remplir un questionnaire ou accepter de renoncer à l'anonymat (390).

b.3. Contenu

- Plusieurs décisions ont rejeté la demande de protection car la plainte déposée n'était pas motivée (voir point F).
- La protection commence à partir de l'introduction de la plainte indépendamment du fait qu'elle soit fondée ou non (53-77-92-107-124-135-164-189-237-241-245-311-338-366-375-384-387-398-417-418-421-438) (366). L'exigence de fondement n'a en effet pas été reprise dans la réglementation parce que le législateur n'a pas voulu limiter l'étendue de la protection aux plaintes déclarées fondées. Juger autrement reviendrait à ajouter une condition supplémentaire à cet article de loi (387). L'objectif de la période de protection prescrite légalement vise à maintenir la sérénité dans le conflit et à éviter que l'employeur se défasse, à titre de mesure de représailles, de l'auteur de la plainte. Que le conseiller en prévention, ou éventuellement plus tard, le juge saisi ne retienne aucun harcèlement possible, ne neutralise en aucune façon la protection et la période de protection qui découle du dépôt de la plainte même (257bis-363bis-419-448). En affirmant qu'avant tout il faut décider s'il y a bel et bien harcèlement avant que la protection contre le licenciement puisse jouer, l'employeur ajoute une condition à la loi qui n'est pas prévue dans la loi même (419).
- La conclusion du conseiller en prévention qui établit l'existence du harcèlement ne lie pas le juge et est en outre étrangère à la question de savoir pour quels motifs le travailleur a été licencié (398).
- Le fait que la plainte déposée par le travailleur ne vise pas des faits commis par l'employeur mais bien par un tiers à la relation de travail ne remet pas en cause la protection (77).
- Le fait que la plainte mette en cause le comportement de travailleurs et non ceux d'un supérieur hiérarchique est sans influence sur la protection (245).

b.4. Plainte abusive

- Selon la Cour du travail de Liège, 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. En l'espèce, l'indemnité n'est pas due pour le double motif que la décision de modification de fonction est antérieure à la plainte, laquelle est donc étrangère à la décision de procéder à cette modification unilatérale (ce qui suffit à rejeter la demande d'indemnité de protection) et que la protection ne peut intervenir lorsque la plainte n'a d'autre but que d'éviter un licenciement ou une modification de fonction annoncée (voir point K. Abus de la procédure de plainte). (160bis-384).

- Dès l'instant où il a été admis que le licenciement est fondé sur des motifs étrangers à la plainte pour harcèlement, il devient sans intérêt d'examiner si la plainte présente ou non un caractère abusif et si elle a été déposée dans l'unique but de se constituer une protection contre le licenciement (421).

c) Distinction phase informelle – phase formelle

- Dans une affaire, le travailleur demandait au tribunal de poser à la cour d'arbitrage la question de savoir si le principe d'égalité n'était pas violé du fait que le travailleur qui dépose une plainte motivée est protégé alors que celui qui reste en informel ne l'est pas. Le tribunal se positionne lui-même sur la question en vertu de l'article 159 de la Constitution car il estime que cette distinction est introduite par l'arrêté royal et non par la loi. Il répond négativement à la question en considérant que la distinction entre la phase formelle et informelle est justifiée de manière raisonnable et objective pour les raisons suivantes :
 - Le rôle des intervenants est différent dans les deux phases ;
 - Il ne serait pas raisonnable d'accorder la protection à un travailleur qui s'adresse au conseiller en prévention pour des faits qui ne sont pas constitutifs de harcèlement. Cet argument est critiquable car c'est le travailleur qui entame une démarche formelle qui est protégé indépendamment du fait que les faits puissent, ou non, être qualifiés de harcèlement ;
 - Il est toujours possible au travailleur de déposer une plainte motivée et d'être protégé lorsque la conciliation n'a pas donné de résultat ou qu'elle paraît impossible ;
 - Le choix des phases utilisées appartient uniquement au travailleur, l'employeur n'a aucune influence à ce niveau (36).
- Le fait pour l'employeur de mettre fin au contrat alors qu'il avait connaissance de la phase informelle peut être perçu comme un abus de droit mais pas comme une méconnaissance de l'article 32*tredecies* (36).
- Le dépôt d'une plainte informelle préalable n'est pas une condition légale pour bénéficier de la protection contre le licenciement et ce même si le législateur a entendu privilégier, dans un premier temps, la procédure interne (254).
- Les contacts téléphoniques avec la personne de confiance et un écrit qui lui est adressé dans lequel il est question de harcèlement ne conduit pas à la protection de l'article 32*tredecies* (297).

d) Point de départ de la protection

- Plusieurs jugements se sont positionnés sur le point de départ de la protection (36-38-52-74-107-123-159-202-213-253-255-334-360-374).

Modification légale : désormais l'article 32tredecies spécifie le point de départ de la protection.

- Un tribunal confirme que le point de départ est désormais clairement décrit à l'article 32 tredecies, §6, alinéa 3 : il s'agit du moment où la plainte est déposée indépendamment de la question de savoir si l'employeur en avait connaissance ou pas (404-405). Il y va d'une protection qui peut dans un court délai être occulte. Cela est sans conséquence négative pour l'employeur puisque si le licenciement est étranger à la problématique du harcèlement, il pourra facilement établir l'existence d'un motif différent (217bis).
- Dans une affaire, la lettre de licenciement a été rédigée le même jour (15 mars) que l'envoi d'un questionnaire de plainte à l'inspection par fax (à 19 heures), qui a également été envoyé par lettre recommandée le lendemain, le vendredi 16 mars et réceptionné le lundi 19 mars par l'inspection. Le tribunal a considéré qu'au moment de la rédaction de la lettre de licenciement, l'employeur n'était pas au courant de la plainte. Il ajoute que le licenciement est antérieur à la plainte en prenant en compte la date de réception de la lettre de licenciement et la date de réception de l'envoi recommandé par l'inspection (le 19 mars) (et non pas la date de l'envoi) (282).
- Dans une autre affaire, le tribunal a accordé l'indemnité dès lors que le dépôt de la plainte à l'inspection médicale datait du 11 décembre et que le courrier recommandé contenant le licenciement a été confié à la poste le 12 décembre (317). Dans cette affaire, l'employeur (faillite) s'en réfère à justice sur l'indemnité de protection.
- Dans cette affaire, l'employeur failli s'en réfère à justice sur l'indemnité de protection. On aurait pu considérer que le motif du licenciement était en réalité le motif invoqué, à tort, comme motif grave et tenir compte du fait qu'au moment du licenciement l'employeur n'avait certainement pas connaissance du dépôt de la plainte à l'inspection, qui avait eu lieu la veille du licenciement. Dans un autre cas encore, un tribunal prend en considération la date de l'envoi de la plainte par recommandé au conseiller en prévention (11 janvier). La plainte a été réceptionnée le 14 janvier par le conseiller en prévention qui l'a envoyée par recommandé à l'employeur et a prévenu un membre de la ligne hiérarchique du dépôt de cette plainte ce 14 janvier. L'employeur a notifié le congé le 14 janvier. Le tribunal a accordé l'indemnité de protection. Il se base sur l'ancien texte de l'article 32tredecies (363).
- La protection prend cours au moment du dépôt de la plainte ou, en d'autres termes, au moment de son introduction. Le dépôt ou l'introduction de la plainte ne coïncident pas nécessairement avec son envoi par le travailleur, par exemple par voie postale. Il est en effet requis que la plainte soit déposée ou introduite auprès du conseiller en prévention ou auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance. Le dépôt entre les mains de la poste d'un courrier contenant la plainte ne satisfait pas à cette exigence (418).

- Le dépôt ou l'introduction de la plainte ne doivent pas d'avantage être confondus avec la réception de la plainte par son destinataire, personne physique. En effet, ce serait ajouter à la loi une restriction qu'elle ne contient pas que d'exiger, pour la prise de cours de la protection, que le destinataire de la plainte ait délivré l'accusé de réception visé à l'article 25, al.3 de l'arrêté du 17 mai 2007. En pareil cas, la prise de cours de la protection pourrait dépendre des absences du fonctionnaire compétent ou du conseiller en prévention pour maladie, congé, formation ou pour tout autre motif étranger au travailleur plaignant. En l'espèce la travailleuse prouve avoir déposé la plainte motivée écrite au siège du service externe de prévention le 12 février. La circonstance que le conseiller en prévention n'ait accusé réception de la plainte que le 18 février est sans pertinence pour déterminer la date du dépôt de la plainte. La protection légale prend cours en cas de plainte auprès du conseiller en prévention externe à partir du moment où la plainte motivée a été remise par le travailleur ou à son initiative au siège du service externe de prévention à l'attention du conseiller en prévention, à condition que le travailleur ait eu préalablement un entretien personnel avec le conseiller en prévention ou avec la personne de confiance (418).
- La protection légale prend cours en cas de plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance à partir du moment où la plainte a été remise par le travailleur ou à sa demande aux services du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale chargés de la surveillance. En l'espèce, le tribunal tient compte de la date de l'enregistrement de la plainte par les services du SPF Emploi, le 13 février 2008 en non la date inscrite par la travailleuse sur le document (25 janvier 2008) (418).

e) Durée de la protection

- La loi ne précise pas que la protection cesse si l'instruction de la plainte est terminée avant l'expiration du délai de 12 mois. La volonté du législateur n'a pas pu être de mettre fin à la protection dès le dépôt du rapport du conseiller en prévention (48-58-77-237-241-388-363bis-366-387).
- La circonstance que la plainte a débouché sur une conciliation interne au terme de laquelle le plaignant a changé de service est sans influence sur la protection (141).
- La limitation du pouvoir de licencier et le droit à l'indemnité en cas de violation de cette limitation n'est pas limitée dans le temps. Par contre, la personne qui supporte la charge de la preuve diffère dans le temps. Si le licenciement intervient dans les 12 mois qui suivent le dépôt de la plainte, c'est à l'employeur de démontrer que le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à cette plainte conformément à l'article 32*tredecies*, §2. Si le licenciement intervient plus de 12 mois après le dépôt de la plainte motivée, les règles normales de preuve s'appliquent. Dès lors, en vertu des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, le travailleur qui réclame l'indemnité de protection plus de 12 mois après le dépôt de sa plainte motivée, a la charge de prouver qu'il a été licencié pour des motifs liés à sa plainte (438*).
- Le travailleur a déposé plainte à l'inspection le 7 avril 2003. Il a ensuite lancé citation le 23 mars 2004. La Cour considère que le travailleur continue à bénéficier de la protection jusqu'à trois « mois » après le prononcé de jugement coulé en force de chose jugée (451).

f) Motif du licenciement

➤ *Certitude quant au motif*

- Tous les motifs qui sont à l'origine de la rupture doivent être étrangers à la plainte. 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 (375). Il suffit que le licenciement soit pour partie lié à la plainte pour ouvrir le droit à la protection (384).
- En raison du régime probatoire de l'article 32*tredecies*, le doute qui subsisterait quant à la cause réelle du licenciement doit profiter à la victime du licenciement (161-425-438-441).

➤ *Fautes professionnelles du plaignant*

- Le tribunal du travail de Liège a considéré que le licenciement n'était pas lié à la plainte mais aux insuffisances professionnelles du demandeur. Celui-ci avait connu durant sa carrière de nombreux rapports négatifs : en 1992, proposition de licenciement – demandes de mutation de la part de responsables de services vu son manque de motivation, ses arrivées tardives, son comportement peu aimable (32).
- Le tribunal du travail de Charleroi a également considéré que l'employeur prouvait à suffisance que le licenciement était lié à des motifs étrangers à la plainte : nombreuses périodes d'incapacité, refus de se faire examiner par le médecin du travail (58). Dans le cas d'espèce, le travailleur n'invoque pas le harcèlement comme cause de l'incapacité.
- Un tribunal considéra que l'employeur prouvait à suffisance que le licenciement était lié au comportement arrogant du travailleur. Les évaluations du travailleur faisait état de ses difficultés dans ses relations avec ses collègues et ses supérieurs (261).
- Un tribunal considéra qu'il était suffisamment établi que le licenciement était lié aux absences répétées et non justifiées du travailleur (pas d'envoi des certificats médicaux) qui perturbent l'organisation des services (357).
- Si l'instruction de la plainte pour vol déposée à l'encontre du travailleur aboutissait à des poursuites pénales, l'employeur rapporterait la preuve de ce que son licenciement n'avait effectivement aucun lien avec la plainte pour harcèlement moral. Le tribunal réserve à statuer dans l'attente de l'issue de la plainte déposée pour vol (404-405).
- Il est prouvé à suffisance que le travailleur n'admettait pas les changements d'horaire et protestait contre ceux-ci, ne respectait pas les horaires, ne participait pas à une formation où il était convié, négligeait de porter la coiffe et de nouer les lacets de ses chaussures, et enfin négligeait de pointer à plusieurs reprises alors qu'il en avait l'obligation (421). Le travailleur a refusé d'exécuter son travail dans les conditions spécifiques à la nature de l'entreprise, conditions qui étaient clairement prescrites par son contrat et le règlement de travail (349bis).

- Un tribunal considère que l'employeur reste en défaut de démontrer que le demandeur ne convenait plus pour la fonction car il n'apporte pas la preuve de remarque ou d'avertissement qu'il lui aurait adressés (404-405).
- Bien que l'employeur avait notifié au travailleur, avant le dépôt de la plainte motivée, une note disciplinaire concernant son agressivité, son manque de professionnalisme, de communication, de respect envers ses collègues, le tribunal accorda l'indemnité de protection. En effet, la note mentionnait qu'il s'agissait d'un dernier avertissement et que des mesures seraient prises si de telles fautes se reproduisaient à l'avenir. Le tribunal constate qu'entre le moment de ladite note et le licenciement (qui a suivi directement le dépôt du rapport du conseiller en prévention) aucune nouvelle faute n'a été commise par le travailleur. Il faut donc présumer que le licenciement était intervenu en réaction à la plainte (366).
- La travailleuse a été licenciée peu de temps après le dépôt de la plainte motivée, elle n'avait jamais été mise en défaut par écrit avant son licenciement ou n'avait pas été sommée de mieux faire son travail, il n'a jamais été indiqué qu'elle effectuait de mauvaises prestations et pouvait de ce fait être éventuellement licenciée et il n'a pas été démontré que les contacts avec un bureau de chasseurs de tête avaient pour objectif de remplacer la travailleuse (422).
- L'employeur prouve suffisamment que le licenciement a été donné pour une raison qui était étrangère à la plainte pour harcèlement étant donné que le tribunal a accepté que le licenciement pour motifs graves soit accepté pour cause d'absences injustifiées (319bis-confirmé en appel 433).

➤ *Impossibilité de reclasser le travailleur*

- Dans une affaire, le motif du licenciement admis par le juge était l'impossibilité de trouver une solution durable quant au reclassement du travailleur (qui avait été détaché dans des cabinets ministériels pendant plus de 14 ans) pour diverses raisons (absence de bilinguisme, refus de l'intéressé pour diverses raisons, absences pour maladie,...) (254).

➤ *Procédure antérieure au dépôt de plainte*

- 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 (198-232-235-302-333-437). Un employeur arrive à prouver, par le biais d'un témoignage, qu'il avait déjà l'intention de licencier la travailleuse avant le dépôt de la plainte parce qu'il n'était pas content de ses prestations (311). Ce jugement a été réformé (voir rubrique « fautes professionnelles du plaignant »)

➤ *Employeur pas au courant du dépôt de la plainte*

- 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 (148-213-233-334).

- Dans une affaire, une plainte a été déposée à l'inspection le 27 février, l'inspection a prévenu l'employeur du dépôt de la plainte le 8 mars alors que l'employeur avait licencié le travailleur le 2 mars. Le tribunal considère cependant qu'il est possible que l'employeur ait été informé par d'autres voies du dépôt ou de l'imminence du dépôt d'une plainte. En l'espèce, le tribunal considère que c'est le cas car dans un avertissement du 24 février, l'employeur reproche au travailleur d'avoir affirmé qu'il harçèlerait des membres de son personnel. L'employeur n'apporte pas en outre la preuve d'un autre motif (255).
- De même un tribunal affirme qu'il ne suffit pas, pour prouver que le licenciement a été décidé pour des motifs étrangers à la plainte, de constater que l'employeur n'avait pas encore été informé du dépôt de la plainte auprès du SPF Emploi ni de la plainte motivée auprès du conseiller en prévention au moment où il a mis fin au contrat de travail. Il est en effet possible que l'employeur ait été informé par d'autres voies du dépôt ou de l'imminence du dépôt d'une plainte. Ce qui est le cas en l'espèce car la travailleuse s'était plainte auprès de la direction du comportement de son supérieur qui ne cessait de lui « hurler dessus », qu'elle se sentait humiliée et estimait la situation insupportable. Il ne fallait donc pas être grand clerc pour s'attendre au dépôt imminent d'une plainte pour harcèlement moral (418).

➤ *Licenciement en tant que solution à une situation problématique récurrente*

- Un tribunal considère que l'employeur prouve à suffisance que le licenciement n'est pas lié à la plainte car les difficultés entre les parties étaient en cours depuis plusieurs mois lorsque la plainte a été déposée, les relations se sont encore poursuivies pendant 6 mois avant le licenciement, les difficultés concernaient le véhicule, le rôle de la travailleuse dans une autre société, les rapports, les visites, les clients. Des reproches lui avaient été adressés avant le dépôt de la plainte (184).
- Le licenciement est la conséquence du fait que l'entente entre la travailleuse et ses collègues était déjà perturbée depuis très longtemps et que cela compromettait le fonctionnement de la maison de repos. La travailleuse a été mise en demeure à deux reprises (5 et 8 février) avant son licenciement (22 juin) à propos de conflits entre elle et d'autres membres du personnel. Le licenciement a eu lieu le 22 juin tandis que le rapport du conseiller en prévention a été communiqué à l'employeur le 6 juin pour une plainte déposée le 21 mars (322).
- La cour du travail de Bruxelles approuve la décision de l'employeur de licencier le travailleur qui a déposé plainte et pour laquelle le conseiller en prévention avait recommandé d'écarter la travailleuse « quitte à devoir prendre une mesure définitive à son encontre. Elle fonde sa décision sur le fait qu'il y avait impossibilité radicale de collaborer entre le chef de service et la travailleuse (les deux ayant demandé une autre affectation pour la travailleuse), que les carences du chef de service dans l'exercice de son pouvoir de direction ne sont pas générales et radicales au point que ce soit lui qui doive être écarté, qu'il n'y avait pas d'autres affectations possibles, qu'une formation n'était pas suffisante pour pallier aux carences de la travailleuse. Le dépôt de la plainte

constitue une preuve de l'impossibilité de la relation mais ce n'est pas la cause du licenciement (126).

- Un tribunal reconnaît que le licenciement est lié au fait que l'employeur n'était plus content des prestations du travailleur (2 avertissements) et à la relation entre la travailleuse et son supérieur hiérarchique que précisément dénonçait la travailleuse dans sa plainte. A un moment donné l'employeur doit prendre une décision sur son organisation de travail et il appartient à l'employeur de choisir quelle personne il garde. En l'espèce l'employeur a choisi à juste titre ou non le membre de la ligne hiérarchique. Il s'agit d'une mesure de gestion sur laquelle le Tribunal ne peut se prononcer (377).
- Le licenciement repose sur l'impossibilité de collaborer apparue entre le travailleur et la nouvelle direction suite à la restructuration de la gestion de l'asbl. Le travailleur avait transmis une information sensible au conseil d'administration en août. Cela a été ressenti comme une prise de position face à la nouvelle gestion. Ceci a progressivement amené des tensions et des malentendus. Pour le tribunal c'est ce constat d'impossibilité de collaborer qui s'est progressivement installé qui est à l'origine du licenciement. La plainte s'est par la suite (souligné par le tribunal) greffée sur cette divergence de vue (390).
- Le tribunal renvoie aux motifs exposés par l'employeur dans son courrier notifiant le licenciement et qui justifient suffisamment qu'ils sont étrangers au dépôt de la plainte : la réaffectation dans son service d'origine où la travailleuse a moins de responsabilités s'explique par les carences professionnelles portées à la connaissance de la travailleuse et par la situation de graves conflits opposant la travailleuse à ses collègues à laquelle l'employeur devait mettre fin. Le conseiller en prévention dans son rapport faisait état d'un hyper-conflit dans lequel la travailleuse assumait une responsabilité conjointe. Le rapport du conseiller en prévention ne fait pas état de ce que cette réaffectation constituerait un acte abusif. En outre, l'employeur a dû faire face à la fermeture d'une antenne et a donc eu l'obligation de réintégrer les travailleurs faisant partie de cette antenne. Parmi eux un stagiaire qui a réussi l'épreuve de recrutement statutaire (442).

➤ *Raisons économiques*

- L'employeur prouve que le licenciement est lié à une baisse sensible des ventes. En plus la procédure de licenciement (candidat délégué syndical) a été initiée avant que la plainte n'ait été déposée (190).
- Le motif du licenciement étranger à la plainte retenu par le tribunal est la restructuration de la société (envisagée 7 mois avant le licenciement du travailleur) qui nécessitait la suppression d'un poste de directeur et pour laquelle l'employeur a pu prouver qu'elle était justifiée par un souci d'efficacité et de bonne gestion (398).
- L'employeur avait plaidé la diminution du volume d'activité pour justifier le licenciement du travailleur plaignant. Selon le tribunal, l'employeur doit prouver cette baisse à l'aide de ses comptes, prouver les conséquences spécifiques sur le département dans lequel travaillait le travailleur, prouver que la nécessité de licencier un travailleur de ce département est apparue dans les 3 mois du changement de

département par le travailleur et donner les raisons objectives de porter son choix sur ce travailleur (141).

- L'employeur avance comme motif la restructuration rendue nécessaire par des difficultés financières. Selon le tribunal, s'il peut être compris que l'asbl doit faire face à des difficultés financières, elle n'explique pas les raisons pour lesquelles elle a choisi de licencier le travailleur qui a déposé plainte plutôt qu'un autre travailleur. Selon la Cour du travail aucun procès-verbal du conseil d'administration ne vient confirmer l'apparition de ces difficultés en août ou septembre 2004 et donc la nécessité d'y remédier en licenciant sans plus attendre un membre du personnel (384). L'employeur fait en outre état de l'attitude désinvolte du travailleur vis-à-vis de sa hiérarchie (278bis). Pour la Cour du travail, si le choix d'un membre du personnel pouvait légitimement se porter sur le travailleur au vu des difficultés relationnelles avec le directeur et des libertés qu'il prenait avec les dispositions prises pour l'organisation, il n'empêche que rien ne vient confirmer la nécessité de procéder d'urgence au licenciement pour motif grave (384).
- L'employeur soutenait que le licenciement du travailleur s'inscrivait dans la finalisation d'un « plan business stratégie » élaboré plusieurs années avant le licenciement qui prévoyait une réorganisation interne et que les connaissances insuffisantes du travailleur d'un software particulier ne lui permettait pas une intégration satisfaisante dans le nouveau modèle d'organisation. Le tribunal constate que le travailleur fut le seul membre du personnel à être licencié dans le cadre du « plan business stratégie », que l'employeur ne communique aucune pièce démontrant l'existence du « plan business stratégie » et aucun document qui permettrait de retenir que la maîtrise des outils informatiques posait des problèmes, qu'il n'a jamais informé le travailleur de son mécontentement. Le tribunal accorda l'indemnité de protection (439).
- L'employeur invoquait des raisons économiques (arrêt d'une activité particulière de la section dans laquelle la travailleuse était occupée). Celles-ci ne sont pas retenues par le tribunal dès lors que l'activité particulière a encore perduré 3 mois après son licenciement, que depuis son engagement, il a toujours été possible de lui trouver d'autres affectations, que la section n'a pas été dissoute mais existait toujours quatre mois après son licenciement, un nouveau directeur ayant été désigné (394).
- La cour du travail estime que l'employeur ne réussit pas à apporter la preuve que le licenciement est étranger à la plainte vu que la raison évoquée du licenciement, la réorganisation, n'est pas présente dans la lettre de licenciement ou dans les motifs, que l'employeur n'a introduit aucune procédure auprès de la commission paritaire compétente en raison de la fermeture d'une division et que les organigrammes démontrent insuffisamment une réorganisation (252quater).

➤ *Incapacité de longue durée*

- Dans une autre affaire l'employeur s'appuyait sur l'article 78 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pour prouver que le licenciement était étranger au dépôt de la plainte, qu'il n'avait pas été opéré en guise de représailles au dépôt de la plainte. L'article 78 permet à l'employeur de licencier un employé engagé pour une durée indéterminée qui est resté en incapacité de travail pendant plus de 6 mois, en lui

permettant de déduire de l'indemnité compensatoire de préavis le salaire garanti. Le tribunal a analysé si l'incapacité de travail était la seule cause du licenciement. Tout doute qui subsisterait à ce sujet doit profiter à la victime du licenciement en raison du régime probatoire de l'article 32*tredecies*. L'employeur doit donc prouver que le licenciement trouve son unique fondement dans l'état d'incapacité de longue durée (161).

- Un autre tribunal a accepté le licenciement fondé sur l'article 78 de la loi du 3 juillet 1978 qui a été donné plus de deux ans après le dépôt de la plainte motivée (201).
- Dans une autre affaire, l'employeur invoquait l'article 58 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui permet à l'employeur de résilier le contrat de l'ouvrier en incapacité de travail depuis plus de 6 mois pour renverser la charge de la preuve. Afin de prouver que le licenciement était sans lien avec la plainte, le tribunal accepta la demande de l'employeur de désigner un médecin expert afin d'établir que l'incapacité n'était pas, en tout ou en partie, causée par les faits de harcèlement invoqués dans la plainte. Le médecin expert conclut que la dépression du travailleur était, en partie, liée aux problèmes vécus sur le lieu de travail. Le lien entre l'incapacité de travail et les problèmes sur les lieux de travail est établi. En outre, dans cette affaire, l'employeur avait accepté suite à l'intervention du conseiller en prévention la visite du service de prévention afin d'analyser ce qui devait être amélioré au niveau des conditions de travail. Le tribunal affirme que le licenciement du travailleur lui permet d'échapper à cette visite et qu'en tout cas, il ne prouve pas le contraire. De plus l'employeur avait après le dépôt de la plainte tenté de négocier la fin du contrat avec le travailleur (326).

➤ *Autres*

- Un tribunal considéra que le motif du licenciement n'était pas lié au dépôt de la plainte mais au refus de répondre à l'ordre de l'employeur de signer un contrat par lequel les protagonistes du conflit s'engageaient à détruire tous les dossiers qu'ils avaient rédigés l'un contre l'autre et qui pouvaient porter préjudice à la réputation ou aux intérêts des autres. Il s'agissait d'une situation conflictuelle qui durait depuis des années. Dans l'esprit du rapport du conseiller en prévention qui suggérait qu'il était nécessaire de rétablir un climat général de confiance, l'administrateur délégué a exigé que les protagonistes signent ce contrat, le travailleur ne pouvait pas refuser ni reconnaître qu'il voulait maintenir sa position dans l'entreprise par des moyens qui ne sont pas loin des pressions et du chantage et qui sont contraire avec l'intention de l'employeur de mettre fin aux vieilles accusations (332).
- L'employeur considérait que le licenciement était motivé par le refus de la travailleuse chef d'un service de collaborer à la restauration du climat de travail en refusant de signer une déclaration commune avec un autre chef de service qui aurait été transmise aux équipes respectives pour mettre fin au malaise existant depuis le déclenchement de la procédure de plainte. Le tribunal a considéré que la travailleuse n'avait pas commis de faute en ne signant pas cette déclaration dès lors que cette déclaration n'a pas été recommandée par le conseiller en prévention, qu'elle n'allait pas dans le sens d'une résolution durable du conflit, qu'elle constituait plutôt une reconnaissance publique de ce que la plainte de cette travailleuse n'était pas fondée. L'employeur avait insisté à plusieurs reprises pour obtenir cette déclaration, avait assorti sa

demande de menace et n'avait pas consulté le conseiller en prévention pour connaître son avis sur l'utilité d'une telle déclaration (124).

g) Preuve du lien avec le dépôt de la plainte

➤ *Lien avec la plainte ou avec le dépôt de la plainte ?*

- La Cour du travail de Bruxelles s'est clairement positionnée par rapport à la question de savoir si la protection contre le licenciement est liée à l'introduction de la plainte (à son dépôt) ou aux faits qui ont justifié cette plainte. En l'espèce, le licenciement a eu lieu avant que l'employeur ne soit au courant du dépôt de la plainte. Les motifs du licenciement « incompatibilité d'humeur » font clairement référence aux faits qui ont justifié le dépôt de la plainte. La Cour rappelle que la protection instaurée par le législateur a pour objet de mettre le travailleur à l'abri d'une mesure de représailles de l'employeur. Le législateur a voulu protéger le travailleur contre toute réaction de l'employeur à une plainte ou à une action en justice. A cette fin, la mesure légale allège au profit du travailleur la charge de la preuve d'une demande d'indemnisation fondée sur l'abus du droit de licencier. En l'espèce le licenciement était lié à une divergence de vue concernant le management qui est née avant le dépôt de la plainte. Cette divergence est sans lien avec l'introduction de la plainte dont l'employeur ignore d'ailleurs l'existence au moment de la notification (380). La Cour réforme le jugement du tribunal qui avait interprété l'article 32*tredecies* comme interdisant à l'employeur de licencier le travailleur pour des motifs liés aux faits qui ont justifié le dépôt de plainte (253).

➤ *Recommandations du conseiller en prévention*

- Un des éléments qui prouve que le licenciement est lié au dépôt de la plainte est le fait que le conseiller en prévention a recommandé dans son rapport d'écarter le travailleur « quitte à devoir prendre une mesure définitive à son encontre » (48).
- Le juge considère que l'employeur ne renverse pas la charge de la preuve car il n'a pu prouver les motifs économiques ou techniques tels que l'impossibilité de répondre à la demande de mutation qu'il invoque devant le tribunal, qu'au contraire le rapport contenant la décision de licencier fait état de ce que le conseiller en prévention n'a pas établi le harcèlement, que la confiance entre le travailleur et l'employeur n'existe plus, que le conseiller en prévention atteste qu'une conciliation ne serait pas suffisante pour permettre la poursuite de la collaboration. La délibération du Collège échevinal faisant expressément référence à la plainte déposée et au rapport du conseiller en prévention, le tribunal en conclut que la rupture de confiance résulte de ce que la travailleuse a déposé une plainte motivée (237).
- A contrario, la cour du travail de Bruxelles approuve la décision de l'employeur de licencier le travailleur qui a déposé plainte et pour laquelle le conseiller en prévention avait recommandé d'écarter la travailleuse « quitte à devoir prendre une mesure définitive à son encontre. Elle fonde sa décision sur le fait qu'il y avait impossibilité radicale de collaborer entre le chef de service et la travailleuse (les deux ayant demandé une autre affectation pour la travailleuse), que les carences du

chef de service dans l'exercice de son pouvoir de direction ne sont pas générales et radicales au point que ce soit lui qui doit être écarté, qu'il n'y avait pas d'autres affectations possibles, qu'une formation n'était pas suffisante pour pallier aux carences de la travailleuse. Le dépôt de la plainte constitue une preuve de l'impossibilité de la relation mais ce n'est pas la cause du licenciement (126).

➤ *Motifs du licenciement identiques aux motifs de la plainte*

- Quatre tribunaux ont considéré que le licenciement était lié à la plainte dès lors que les motifs du licenciement étaient identiques à ceux évoqués dans la plainte, à savoir l'animosité entre les deux travailleurs et les répercussions de ce conflit sur le fonctionnement du service et les conflits entre le personnel et la direction (c'est pour trouver une issue à ces conflits que la direction a licencié la directrice) (241-245-275-283bis).
- Pour le tribunal de Neufchâteau, le licenciement a un lien avec le contenu de la plainte car le licenciement est envisagé en suite du conflit qui oppose la travailleuse au personnel placé sous ses ordres. Or ce sont précisément des éléments de ce conflit que la travailleuse considère comme des faits de harcèlement dans sa plainte (303bis). Ce jugement a été réformé en appel. La Cour a considéré que la réunion du conseil d'administration, antérieure au dépôt de la plainte motivée, au cours de laquelle le licenciement de la travailleuse avait été envisagé ne s'explique pas par la plainte. Le licenciement avait été envisagé sur base d'une accumulation et une récurrence de faits qui ressortent clairement du procès-verbal de la réunion et de l'ensemble du dossier (449).
- Dans une affaire, l'employeur estimait que le licenciement était la conséquence d'une rupture de confiance entre le travailleur et les dirigeants. Toutefois, le tribunal estime que les échanges de mots et les désaccords qui se sont produits et qui, selon l'employeur, ont mené à une rupture de confiance (mais qui ont été ressentis comme du harcèlement par le travailleur), sont tellement imbriqués à la plainte qui a été introduite à la suite de cela, que cette prétendue rupture de confiance ne peut pas être vue séparément de la plainte déposée pour harcèlement par le travailleur. L'employeur ne réussit pas non plus à démontrer que la rupture de confiance évoquée comme cause pour le licenciement est totalement étrangère à la plainte déposée par le travailleur (387).

➤ *Démarches ultérieures à la plainte*

- L'employeur a fondé son licenciement sur le manque de discrétion de la plaignante qui a donné au conflit des proportions inhabituelles. Ce qui a occasionné un préjudice en jetant un discrédit sur certaines attitudes qui seraient banalisées ou permises. Le tribunal a considéré que la plainte et l'ensemble des démarches de la travailleuse (par exemple, l'envoi d'un courrier par lequel la travailleuse considère que la réunion imposée par l'employeur après le dépôt de la plainte était une tentative de pression exercée sur elle pour qu'elle abandonne ses actions) sont à l'origine de la décision de rompre. Ces démarches sont directement liées aux faits qui sont reprochés dans le cadre de la plainte (365).

➤ *Employeur informé d'une future démarche de plainte du travailleur*

- Un employeur invoquait comme motif de licenciement d'une part la restructuration et d'autre part les attaques diverses et injurieuses de la travailleuse par l'envoi de lettres anonymes, par plusieurs appels téléphoniques menaçants, par la transmission d'informations à un journal. L'argument de la restructuration, au vu des chiffres des personnes licenciées dans la même période, pourrait être retenu. Cependant l'employeur n'apporte pas les preuves des autres motifs qui, par ailleurs, sont antérieurs au licenciement de plusieurs mois. Et il faut constater que le licenciement est intervenu le lendemain du jour où la travailleuse a informé, en termes directs, son employeur qu'elle se rendait auprès d'une inspectrice du SPF Emploi, suite à la plainte motivée qu'elle avait déposée. Il pourrait être considéré que c'est la volonté de la travailleuse de poursuivre la procédure initiée par sa plainte qui a conduit l'employeur à rompre le contrat. L'employeur ne démontre pas que les motifs sont étrangers à la plainte (375).

➤ *Autres*

- Le licenciement est explicitement lié à la plainte dès lors qu'il est motivé par le fait que le travailleur a eu un comportement inacceptable en provoquant par sa plainte pénale en harcèlement une perquisition dans les locaux de l'entreprise (217bis).

h) Modification unilatérale des conditions de travail

- L'employeur a l'obligation de mettre en œuvre, de bonne foi, tous les moyens à sa disposition pour rechercher une affectation conforme aux fonctions pour lesquelles le travailleur a été engagé ou, à tout le moins, une affectation équivalente qui satisfasse les deux parties (125).
- Le tribunal n'a pas pris en compte la mutation du travailleur car celui-ci était d'accord sur cette mutation (en outre la mutation étant antérieure au dépôt de la plainte et le demandeur n'a pas demandé sa réintégration) (336).

i) Licenciement

- La proposition de licenciement formulée par une Commission des stages n'équivaut pas à un licenciement car le pouvoir de rupture appartient au Comité général de Gestion (137).
- La décision de l'employeur de faire cesser l'exécution du préavis est un acte par lequel l'employeur « met fin à la relation de travail ». Cet acte entre dans le champ d'application de l'article 32*tredecies*, §1^{er}. En l'espèce le dépôt de la plainte motivée a eu lieu après la notification du congé et avant la décision de faire cesser l'exécution du contrat avant l'expiration du préavis (211).
- N'est pas considéré comme un licenciement le fait de ne pas reconduire le contrat à durée déterminée au terme prévu dudit contrat (301).

- N'est pas considéré comme un acte par lequel l'employeur met fin à la relation de travail : la fin automatique à la mission temporaire remplie par le travailleur (in casu un enseignant) en application des dispositions décretales applicables après la mise à la pension du titulaire de la fonction et ce à l'issue de la période pour laquelle cette mission temporaire avait été attribuée au travailleur (448).

j) Témoignage

Certains tribunaux (301-394) se sont positionnés sur la protection du témoin sur base du §7 de l'article 32*tredecies* modifié par la loi du 10 janvier 2007.

- L'employeur prouve à suffisance que le « licenciement » n'est pas lié au témoignage de la travailleuse :
 - le témoignage était en faveur de l'employeur ;
 - la société a conclu deux contrats à durée déterminée avec la travailleuse après son témoignage ;
 - les neuf autres travailleurs qui avaient témoigné n'ont pas été licenciés ;
 - la travailleuse était informée de l'incertitude de son avenir avant son témoignage ;
 - le poste de la travailleuse a été repris par une ancienne travailleuse (même si par la suite l'ancienne travailleuse a été affectée à d'autres tâches dans un autre département) (301).

k) Charge de la preuve

Au-delà du délai de 12 mois, la charge de la preuve des motifs du licenciement n'incombe plus à l'employeur mais bien au travailleur. C'est au travailleur à prouver que son licenciement est lié au dépôt de la plainte (201-340).

l) Pouvoir du juge

- Les dispositions du chapitre Vbis de la loi sur le bien-être ne permettent pas au juge d'ordonner la suppression d'un licenciement donné dans le cadre d'une situation de harcèlement ou qui ne respecte pas le prescrit de l'article 32*tredecies* de cette loi (24).

m) Indemnité

- Le travailleur peut demander l'indemnisation du préjudice réellement subi mais doit dans ce cas prouver l'étendue de ce préjudice. L'impossibilité de trouver un emploi est couvert par l'indemnité forfaitaire de rupture. Le tribunal ne peut pas non plus tenir compte de l'existence de problèmes psychologiques il ne peut tenir compte que des troubles résultant du licenciement lui-même (217bis).

n) Jurisprudence critiquable

- Curieusement le tribunal du travail de Bruxelles considère dans une affaire qu'il y a eu dépôt d'une plainte motivée au sens de l'article 32*tredecies* alors que le jugement

spécifie qu'une plainte a été déposée le 7 janvier 2002 c'est-à-dire avant l'entrée en vigueur de la loi du 11 juin 2002. De plus, il considère qu'il y a renversement de la charge de la preuve au sens de l'article 32*tredecies*, §2 alors que la modification unilatérale des conditions de travail a eu lieu un an et demi après le dépôt de la plainte (37).

- Des cours et tribunaux analysent l'existence de harcèlement pour statuer sur la demande d'indemnité fondée sur l'article 32*tredecies* alors que la protection joue indépendamment du caractère fondé ou non de la plainte (79-87-97-98-114-115-138-150-200-204-247-310-353-357-360-377).
- Des tribunaux allouent l'indemnité de l'article 32*tredecies* (6 mois de rémunération) en réparation du préjudice résultant des faits de harcèlement ou analysent la question de la réparation du préjudice découlant du comportement abusif en faisant référence à l'article 32*tredecies* (95-110-305-328-335-440-451). Un accorde en outre des indemnités pour licenciement abusif (95), un autre rejète la demande d'indemnité pour licenciement abusif en affirmant que l'indemnité octroyée a la même cause et répare le même préjudice (la travailleuse ayant été licenciée suite à ses menaces de dénoncer les faits) (305).

Or l'article 32*tredecies* ne vise pas l'indemnité en réparation du dommage découlant du harcèlement moral mais vise le dommage découlant du licenciement abusif (95-398-438).

- Certains tribunaux n'analysent pas la question de l'indemnisation du dommage résultant du non respect des obligations de l'employeur en matière de protection contre le harcèlement car, selon lui, ce dommage est couvert de manière forfaitaire par l'indemnité de protection (245-371).

Or l'article 32*tredecies* ne vise pas l'indemnité en réparation du dommage découlant du non respect des obligations de l'employeur en matière de protection contre le harcèlement mais vise le dommage découlant du licenciement abusif (95-398-438).

- Un tribunal, après avoir constaté que les motifs avancés par l'employeur pour justifier le licenciement ne sont pas suffisamment prouvés, affirme qu'il faut vérifier qu'il existe un lien entre les motifs du licenciement et la plainte (425). Or l'article 32*tredecies* établit une présomption de ce lien dès lors que l'employeur n'arrive pas à apporter la preuve contraire.

I. ABUS DE LA PROCEDURE DE PLAINTE

a) Généralités

- Il est question d'abus de droit lorsqu'un droit est exercé de manière telle qu'il outrepassé manifestement l'exercice normal d'un droit par une personne prudente et diligente (Cass., 10 septembre 1971, RW 71-72, 321) (102).
- Après avoir constaté que la loi n'a pas prévu de sanction en cas d'abus, le tribunal, s'en référant aux travaux parlementaires, déclare que sont applicables les sanctions civiles : ces sanctions peuvent être issues du droit civil au sens strict ou du droit du

travail et peuvent donc donner lieu à réparation du préjudice subi du fait de cet abus (40-45-420).

b) Caractère non abusif

- Ce n'est pas parce que les faits de harcèlement ne sont pas établis qu'il y a abus de procédure (23-184-211-419-420).
- Le résultat final du suivi de la plainte est à l'égard du dépôt même de la plainte une donnée postérieure qui n'est pas de nature à attribuer un caractère fautif avec effet rétroactif au dépôt de la plainte (419).
- Ce n'est pas parce que la plainte n'est pas motivée qu'elle est automatiquement abusive (327-420).
- De même déposer une plainte ne peut constituer une faute susceptible de justifier un licenciement pour motif grave dès lors qu'il n'est pas démontré qu'elle est abusive et même si elle était jugée non fondée (167).
- Le plaignant ne doit pas nécessairement passer par une phase informelle avant de déposer une plainte. Le travailleur n'a pas déposé sa plainte pour profiter de la protection car le travailleur a lui-même donné sa démission. Les services intervenants n'ont à aucun moment fait allusion au fait que les reproches du travailleur étaient manifestement injustifiés. Le fait que le dépôt de la plainte a eu des conséquences fâcheuses pour la société n'entraîne pas nécessairement qu'il s'agit d'une détérioration orchestrée intentionnellement et de mauvaise foi (330).
- Le fait pour la travailleuse d'avoir fait le choix dans un premier temps pour la phase informelle démontre qu'elle n'a pas déposé une plainte pour être protégée contre le licenciement suite à des reproches relatifs à ses prestations professionnelles que l'employeur en outre, n'arrive pas à démontrer (338).
- Le fait que le travailleur se soit adressé directement à l'inspection plutôt que de recourir aux modes de règlement internes n'est pas suffisant pour conclure au fait que sa plainte avait pour seul but la recherche d'une protection plutôt que le règlement du litige. Le travailleur, qui n'est pas un juriste spécialisé dans la matière du bien-être au travail et qui avait maille à partir avec au moins un membre de la Direction des ressources humaines, a en effet pu considérer que la voie externe était de nature à produire les mêmes effets qu'un recours interne, voire présenter d'avantage de garanties d'objectivité (348). La volonté du travailleur de prendre contact avec l'inspection n'est pas abusive dès lors que la travailleuse était dans l'ignorance des conclusions du rapport du conseiller en prévention et n'avait pas connaissance des raisons pour lesquelles la personne mise en cause avait refusé une réunion de conciliation (375).
- Un autre employeur encore a affirmé que la travailleuse a commis un abus de la procédure de plainte, car elle savait qu'elle serait licenciée et a tenté d'obtenir un statut protégé. Selon la cour du travail, la plainte formelle ne tombait toutefois pas du ciel et le travailleur a également cherché, déjà avant le dépôt de la plainte, structurellement une solution au conflit via la médiation sans que cela ait fourni le résultat souhaité. Le dépôt formel de plainte s'inscrit dans l'ensemble de ces

antécédents et n'est rien de plus en tant que tel qu'une étape ultérieure (pas illogique) dans l'ensemble des événements qui y ont précédés (419).

- Une travailleuse a déclaré à un collègue qu'elle pensait qu'elle allait être licenciée. Cette crainte du licenciement a été exprimée le 11 juillet 2006 tandis que la plainte n'a été déposée que le 25 juillet 2006. La travailleuse n'a pas donc pas déposé immédiatement la plainte. La preuve de l'usage abusif de la procédure de plainte est manquante (422).
- Le dépôt de la plainte motivée ne peut pas être considéré comme fautive eu égard au fait que la médiation dans la phase informelle n'a pas mené à des résultats et à la situation continuellement tendue entre la travailleuse et son employeur. De plus, le second motif pour la travailleuse d'introduire une plainte formelle était que les discussions de médiation avec la personne de confiance dans le cadre du traitement de la plainte informelle n'avaient plus aucun caractère confidentiel (in casu le contenu des discussions a été porté à la connaissance du personnel communal par la personne de confiance). (446).

c) Cas reconnus par le tribunaux

Quatre tribunaux ont reconnu l'abus de la procédure de plainte (une de ces décisions a fait l'objet d'une réformation en appel).

- Dans une affaire soumise au tribunal de Louvain, il ressortait tout à fait clairement du dossier que le motif du licenciement du travailleur était la restructuration de l'entreprise (d'autres travailleurs furent d'ailleurs également licenciés) et non le dépôt de la plainte motivée. De plus, les faits reprochés par le travailleur dans sa plainte ne pouvaient pas être considérés comme des faits de harcèlement mais se situaient dans le cadre d'une restructuration générale de l'entreprise, tombaient sous la responsabilité du travailleur ou rentraient tout à fait dans les compétences de l'employeur dans le cadre d'une occupation dans un lien de subordination. Le tribunal ajoute que la phase informelle prévue par la législation n'avait pas été appliquée en l'espèce. Le tribunal en conclut que le travailleur a fait un usage abusif de la procédure de plainte, celle-ci ayant été déposée uniquement pour pouvoir revendiquer l'indemnité de protection définie à l'article 32*tredecies*. Il faut noter que le travailleur avait demandé, outre cette indemnité de protection, une indemnité pour abus de droit. Le travailleur a été condamné à payer une indemnité de 3.500 EUR en réparation du préjudice matériel et moral (22).
- Le tribunal d'Anvers a également reconnu l'abus de procédure de plainte par le travailleur qui a déposé une plainte totalement non fondée, à partir du moment où il a été question de licenciement, pour profiter de la protection. Il constate qu'il est à peine question de harcèlement puisque la plainte ne contient que le déroulement des événements datant de quelques jours avant le licenciement et que la plainte ne décrit pas quel fait est constitutif de harcèlement. Le tribunal n'a cependant pas accordé de dédommagement au défendeur car la demande en réparation a été introduite après l'avis de l'auditeur (40).
- Le tribunal de Hasselt a condamné la travailleuse à 3.500 EUR de dommages et intérêts pour abus de la procédure de plainte car il ressortait des éléments du dossier

que la plainte avait été déposée à partir du moment où la travailleuse a eu des craintes sur un éventuel licenciement (251).

- La directrice d'une a.s.b.l. a déposé plainte à l'inspection suite à la proposition du Conseil d'Administration de lui confier d'autres tâches afin de la séparer de l'équipe pour résoudre le problème relationnel dont les membres du personnel avaient fait état au CA. Pour le juge, la directrice a tenté de préserver son emploi en déposant plainte. Elle a déposé plainte de manière abusive pour harcèlement en l'absence de comportements quelconques répétés visant à lui porter atteinte. Tel devait être l'unique objet d'une plainte en harcèlement moral et non celui de contester le pouvoir de l'employeur de mettre fin au contrat, lorsqu'il estime qu'il doit le faire, ou, s'il n'entend pas rompre le contrat, de proposer pour solutionner une situation conflictuelle, des modifications que l'employée est en droit d'accepter ou de refuser. 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 dans le seul but d'échapper à un licenciement ou à une modification de fonction déjà annoncé (160bis).

Quatre tribunaux ont évoqué l'abus dans leur jugement :

- 1) Après avoir constaté que l'employeur avait prouvé à suffisance que le licenciement de la travailleuse n'était pas lié à la plainte pour harcèlement mais à ses manquements dans l'exécution de son travail, le tribunal souligne qu'il ne peut se défaire de l'idée que la travailleuse a voulu utiliser la procédure de la loi du 4 août 1996 uniquement à son avantage. Cela ressort du fait qu'elle a introduit sa plainte juste après s'être fait réprimander par l'employeur. D'autre part, il ressort que la travailleuse n'a pas pris la moindre initiative après que le conseiller en prévention fut désigné pour s'entretenir du problème avec elle. L'employeur n'a pas introduit de demande de dédommagement pour abus de la procédure de plainte (64) ;
- 2)-3) Deux tribunaux n'ont pas directement mentionné l'abus mais ont fait remarquer explicitement que le travailleur avait déposé une plainte motivée pour se protéger du licenciement qu'il savait inéluctable (127-349bis) ;
- 4) Dans une affaire le travailleur a déposé une plainte motivée auprès du conseiller en prévention le 10 avril 2003. Il a déposé ensuite une nouvelle plainte auprès de l'inspection le 8 avril 2004. Le travailleur a été licencié le 19 avril 2004. L'inspection n'avait pas encore prévenu l'employeur du dépôt de la plainte. L'indemnité de protection n'a pas été accordée pour ce motif. Le rapport du conseiller en prévention relatif à la première plainte a été rendu le 22 avril 2004. Le juge considère que la deuxième plainte du travailleur est abusive car elle a été déposée pour éviter le licenciement qu'il pressentait depuis l'échec des négociations, ce que le travailleur a explicitement expliqué dans le courrier qu'il a adressé à l'inspection plus tard. De plus le travailleur n'aurait pas pu se plaindre de nouveaux faits car il était en incapacité de travail depuis septembre 2003 (233).

J. APPLICATION DE LA LOI DANS LE TEMPS

a) Conduites constitutives de harcèlement

- Certains jugements et arrêts ont statué sur l'application dans le temps de la loi du 11 juin 2002. Ils ont décrit dans quelle mesure les faits antérieurs à cette loi pouvaient être pris en considération pour statuer sur l'existence du harcèlement (13-14-23-24-30-33-39-54-58-59-65-79-80-82-106-114-115-121-143-158-185-205-209-257-280-362-378-386-393-402-429) et dans quelle mesure la loi s'appliquait aux effets des faits antérieurs, survenus après l'entrée en vigueur de la loi (29-43-121-185-402-429).
- Pour les faits commis antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 11 juin 2002 par l'employeur, le travailleur peut invoquer la violation de l'obligation générale de ne pas lui nuire, le non-respect de l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, des articles 4 (charge psychosociale) et 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs et la CCT n°72 du 30 mars 1999 relative au stress (367bis-402).
- Les faits antérieurs au 16 juin 2007 (*date d'entrée en vigueur de la loi du 10 janvier 2007 modifiant la loi du 4 août 1996*) seront examinés à la lumière de la définition en vigueur jusqu'à cette date, et ceux survenus à partir de cette date en fonction de la nouvelle définition (270-306 à 309-371-378-407-410).
- La Cour du travail de Liège applique la loi nouvelle car l'intimé a invoqué en degré d'appel des nouveaux faits postérieurs au 16 juin 2007. Le tribunal du travail statuant avant cette date avait quant à lui appliqué l'ancienne définition (361).

b) Règles de preuve

Des tribunaux ont analysé l'application dans le temps des règles de preuve introduites par la loi du 11 juin 2002 dans la loi du 4 août 1996 :

Les règles de procédure s'appliquent immédiatement aux procès en cours. Les dispositions relatives à la preuve contenues dans la loi du 11 juin 2002 ne peuvent être considérées comme une règle de droit procédural qui ne modifie pas le fond des droits des parties en présence. Il s'agit de règles de droit substantiel nouvelles. En effet, elles comportent une nouvelle règle de responsabilité dans la mesure où elles aggravent la responsabilité de l'auteur présumé des faits de harcèlement puisqu'elles rendent ces faits plus faciles à prouver. Or le principe de non-rétroactivité de la loi a pour but de prévenir l'insécurité juridique et exige que le contenu du droit soit prévisible et accessible, de sorte que chacun puisse prévoir, à un degré raisonnable, les conséquences d'un acte déterminé au moment où cet acte se réalise (29-121). Par conséquent, les dispositions de la loi du 11 juin 2002, en ce compris celles relatives à la preuve, ne s'appliquent qu'aux faits de harcèlement commis après son entrée en vigueur (29-54-65-121-205-209-393-429). Les faits qui datent d'avant l'entrée en vigueur de la loi doivent être prouvés par la victime elle-même de manière convaincante (29-65-121-429).

c) Action en cessation

Les modifications apportées à l'action en cessation dans l'article 32decies, §2 de la loi du 4 août 1996 réside dans la compétence – à présent attribuée au président du tribunal- et dans la procédure à suivre – introduction par requête et procédure selon les formes du référé. Il s'agit donc d'une loi de compétence et de procédure qui, conformément à l'article 3 du Code judiciaire, est immédiatement applicable au procès en cours. A fortiori est-elle d'application aux procès qui ont été intentés après son entrée en vigueur, peu importe qu'ils concernent ou non des faits antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi de compétence et de procédure (270-272).

d) Procédure judiciaire

La loi du 6 février 2007 modifiant la loi du 4 août 1996 (...) en ce qui concerne les procédures judiciaires ne déroge pas à l'article 3 du Code judiciaire. Elle est d'application immédiate (307 à 309).

e) Protection contre le licenciement

S'applique l'article 32tredecies en vigueur à l'époque des faits (311-419).

Le tribunal a appliqué l'article 32tredecies tel que modifié par la loi du 10 janvier 2007 et entré en vigueur le 16 juin 2007 dès lors que le licenciement a eu lieu le 20 juin 2007. Le demande de réintégration était donc facultative (425). Le fait que le licenciement a eu lieu le 20 juin 2007 et que l'action a été introduite après l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, c'est ces dernières qui s'appliquent (371).

Lorsque la date d'entrée en vigueur des dispositions modifiées est à situer après les faits qui sont à la base de la demande de dédommagement pour cause de non-respect de la protection contre le licenciement (en l'espèce la plainte date de 2004 et le licenciement de 2005), l'affaire doit être examinée à la lumière des dispositions légales en vigueur avant les modifications légales (419).

Le travailleur qui dépose une plainte à la police bénéficie de la protection contre le licenciement s'il effectue cette démarche à partir du 16 juin 2007, mais pas s'il l'effectue avant. En effet, les lois du 10 janvier 2007 et du 6 février 2007 ne comportent aucune disposition transitoire. Il faut donc considérer qu'elles s'appliquent sans rétroactivité à toutes les situations qui ne sont pas définitivement accomplies au moment de leur entrée en vigueur (450).

Remarque : si la date du dépôt de la plainte à la police est antérieure au 16 juin 2007 mais que le licenciement est postérieure, la protection, selon nous, s'applique. Dans ce cas l'employeur pourra cependant très certainement évoquer le fait qu'il n'a pas été informé de cette plainte. Aucune information de l'employeur n'étant prévue à l'époque des faits.

K. CHAMP D'APPLICATION PERSONNEL

- La question s'est posée de savoir qui de l'association des copropriétaires ou du syndic devait être considéré comme l'employeur. Le tribunal a opté pour l'association des

copropriétaires. L'association était représentée lors de l'engagement par son syndic. Celui-ci a accompli certains actes (notification d'une lettre de reproches et notification du congé) : ce qui ne remet pas en cause la qualité d'employeur de l'association. Le syndic, représentant de l'association, peut en effet accomplir des actes ayant trait à la gestion des affaires de l'association (77). Il n'y a pas de contrat de travail entre le syndic et le travailleur (140).

- Un tribunal confirme que la loi s'applique à l'employeur vis-à-vis des agissements d'un tiers. En l'espèce, il s'agissait d'une personne qui avait sollicité à plusieurs reprises un emploi auprès d'un employeur et qui, suite au refus de ses candidatures, l'avait assailli de courriels (72).
- Les conduites émanant de personnes tierces à l'entreprise sont visées par la législation (347-360).

L. PROCEDURE JUDICIAIRE

a) Mode d'introduction d'instance

Plusieurs tribunaux ont statué sur la recevabilité du recours introduit par citation (31-54-58-59-132-133-134-154-158-166-202-223-233) car l'article 79 de la loi du 4 août 1996 prévoyait que les actions (relatives à l'application de cette dernière) étaient introduites par requête. Ils ont également statué sur le dépôt au greffe des coordonnées des parties intéressées (règle particulière contenue à l'article 79, §2, 3°) (52-71).

Modification légale : L'article 79 a été modifié de telle sorte que les règles de procédures dérogatoires qu'il contenait ne visent plus que les litiges relatifs aux élections sociales (comité pour la prévention et la protection au travail). Par conséquent, les règles du code judiciaire s'appliquent aux litiges relatifs à la protection contre la violence et le harcèlement au travail.

b) Recevabilité de l'action

- Le travailleur a intenté une action contre deux employeurs, à savoir le Commissaire de Police et le Ministre de l'Intérieur. L'employeur n'est toutefois pas le Ministre de l'Intérieur, mais bien l'Etat belge qui n'a pas été impliqué comme tel dans la procédure. L'action est donc adressée contre le mauvais employeur et, de ce fait, est irrecevable à l'égard de ce défendeur. L'action est également irrecevable à l'égard du Commissaire de Police eu égard à l'imbrication des actions contre le premier et le second employeur et l'action in solidum à l'égard des deux (388).
- Différents tribunaux déclarent l'action en dédommagement pour cause de harcèlement irrecevable parce que les conclusions de l'employeur ont été déposées tardivement (444 – 445). Cela témoigne d'une procédure déloyale qui porte atteinte aux droits de la défense vu qu'on a privé de facto le défendeur-employeur de pouvoir répondre utilement aux arguments du travailleur (445).

c) La conciliation

La cour du travail de Bruxelles s'est positionné sur le préliminaire de conciliation que l'article 79 de la loi du 4 août 1996 excluait (31).

Modification légale : L'article 79 a été modifié de telle sorte que les règles de procédures dérogatoires qu'il contenait ne visent plus que les litiges relatifs aux élections sociales (comité pour la prévention et la protection au travail). Par conséquent les règles du code judiciaires (et notamment l'article 734 qui rend obligatoire la tentative de conciliation devant le tribunal du travail) s'appliquent aux litiges relatifs à la protection contre la violence et le harcèlement au travail.

d) La médiation judiciaire

Un juge a désigné un médiateur agréé pour une médiation au sens des articles 1724 et suivants du Code judiciaire dans deux affaires (249-428).

Résultats :

- pas d'accord obtenu : (249)
- médiation en cours : (428)

Un travailleur demandait au tribunal la désignation d'un médiateur social pour régler la question de sa réintégration dans son service d'origine duquel il avait été déplacé pour trouver une solution à sa plainte vu le changement de direction de ce service. La médiation suppose l'accord des deux parties en cause or le défendeur refuse de prendre part à ce processus. Le tribunal déclare la demande non fondée et renvoie la cause au rôle pour traiter la demande subsidiaire du travailleur : l'injonction par le tribunal à l'employeur d'affecter le travailleur dans son service d'origine (392).

e) La charge de la preuve

e.1. Code judiciaire

Le principe est que chacune des parties a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue (article 870 code judiciaire).

En réalité, le défendeur aura tendance à apporter la preuve positive de l'inexactitude de la prétention du demandeur. En effet, selon la pratique judiciaire actuelle, fruit d'une interprétation large des articles 870 et suivants du code judiciaire, lorsqu'une partie apporte des éléments pouvant constituer des indices sérieux de l'existence des faits invoqués, la passivité de la partie adverse pourra, selon les circonstances, conduire à faire admettre les prétentions de la première, en particulier lorsque cette partie adverse ne produit pas les preuves qu'elle est supposée avoir en sa possession, par exemple en sa qualité d'employeur.

e.2. Contenu de la règle contenue à l'article 32undecies

Dans le cadre du contentieux qui nous occupe, la législation traduit explicitement ce partage de la charge de la preuve puisque « lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant

la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement incombe à la partie défenderesse » (article 32*undecies*).

e.2.1. Le demandeur

La loi pose une double exigence :

1) Le demandeur doit établir des faits.

- Ce qui exclut les rumeurs, allégations et impressions qui ne sont pas objectivables ni de nature à être prouvées (100-154-208-209-215-217-277-363-385).

Selon un juge, les perceptions personnelles relatives à un environnement de travail ne peuvent pas être considérées comme des faits (32-280). Les échanges de correspondance avec le syndicat du travailleur dans laquelle il expose son mal-être dans toute sa subjectivité ne peut constituer un début de preuve (30).

- Ces faits doivent être suffisamment décrits (moment, lieu) et se rapporter à des personnes identifiables (3-24-28-29-30-33-54-59-65-69-75-80-82-83-84-100-103-104-114-151-154-161-174-209-215-239-247-252ter-266-295-319-362-363-370-385-390-393-415-438).

Cette règle vaut également pour les témoignages (65).

A défaut de précision, ces faits sont invérifiables et le défendeur ne peut en apporter la preuve contraire (276-295).

Par exemple, mentionner la persistance d'une campagne de ragots, sans indiquer qui y est impliqué, ni quand et quelles déclarations ont été faites ne suffit pas à entraîner le '*renversement*' de la charge de la preuve (3). Ou encore la simple allégation que le défendeur crée la terreur ou qu'il essaye d'isoler le travailleur de ses collègues en leur interdisant d'entrer en contact avec lui et en l'excluant des réunions des travailleurs de niveau 1 peut difficilement être considéré comme des faits décrits de manière définie en temps et en lieu. Selon le tribunal, le demandeur ne décrit pas comment le défendeur crée la terreur, à quel collègue il a interdit de parler et quand cela s'est passé (33). Dans une autre affaire, le demandeur ne précise pas à quelle date ni par qui il aurait été enfermé dans son bureau, ni quand ni à quels collègues son chef aurait empêché de lui parler, ni quand, en quels termes et en présence de qui son chef aurait crié sur lui (29). Un travailleur s'estime soumis aux menaces continues et remarques négatives de son chef. Le tribunal relève que ce fait est insuffisamment décrit : le travailleur devait expliquer ce qui a été dit et quand (53). Imputer de manière globale que le personnel a été amené à vivre pratiquement en vase clos et aurait été soumis au harcèlement des collègues et des chefs de service collaborant avec la direction générale, sans mentionner des faits précis à ce sujet, relève plutôt du contexte dans lequel s'inscrivent les allégations de harcèlement (75). Un tribunal relève que le travailleur ne précise ni en quelles circonstances, ni à quels moments précis les paroles dénigrantes « bonne à jeter à la poubelle », « pas besoin d'handicapé » auraient été prononcées (174). Des attestations écrites de deux anciens collègues témoignant d'un très mauvais climat entre certains membres du service et la hiérarchie ne peut servir de commencement de preuve car elles n'indiquent aucun fait précis et vérifiable constitutif de conduite abusive (356).

Conséquences : les juridictions sont en droit de refuser l'audition de témoins si le plaignant n'allègue pas l'existence de faits précis et pertinents (article 915 code judiciaire « *Si une partie offre de rapporter la preuve d'un fait précis et pertinent par un ou plusieurs témoins, le juge peut autoriser cette preuve lorsqu'elle est admissible* ») (3-18-29-103-200-295-318). Les faits pour lesquels on demande le témoignage doivent être concrets et bien précisés : une impression, une sensation, une émotion ou tout autre perception subjective ainsi que tout jugement de valeur ne peuvent être l'objet d'un témoignage (69). Ces faits doivent être déterminés, précis, clairs, décrits précisément quant aux circonstances, au lieu, au moment de manière à ce que la partie adverse puisse en apporter la preuve contraire (103-319-363). Il appartient au tribunal d'estimer de manière souveraine si les faits qu'on demande de prouver par témoignages sont suffisamment précis (54-103).

- Le demandeur doit apporter la preuve ou un commencement de preuve (indice de faits) des faits qu'il allègue (5-1-3-23-24-54-59-60-80-104-154-295-385).

Le demandeur ne peut pas se contenter de citer ou d'évoquer des faits, il doit rendre les faits de harcèlement plausibles et porte donc une partie de la charge de la preuve (40-218-336). La seule plainte motivée ne saurait établir à elle seule la réalité des griefs (335-356-385). Les écrits unilatéraux ne sont pas suffisants, les allégations doivent être étayés par des pièces (407).

Il n'est donc pas question d'un renversement de la charge de la preuve (mais d'un glissement-partage) (52-65-75-80-252ter-257).

Un tribunal fait remarquer que l'article 32undecies en ce qu'il impose au demandeur « *d'établir* » des faits est plus contraignant que les différentes lois du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations qui prévoient que le demandeur doit « *invoquer* » des faits qui permettent de présumer l'existence de la discrimination. (346).

Dans beaucoup de cas le travailleur demandeur n'arrive pas à apporter ce commencement de preuve. Le tribunal ne peut donc prendre les faits en considération.

Un tribunal déclare qu'il est conscient de la difficulté que peuvent rencontrer des travailleurs à démontrer des faits de harcèlement ou même des indices de ces comportements puisque de tels actes sont généralement accomplis à l'abri des regards, comme il est difficile d'apporter la preuve de rumeurs (217). Cependant il continue en affirmant que, dans un Etat de droit, un tribunal ne peut déclarer qu'une personne a commis des faits répréhensibles sur la base des seules rumeurs ou de déclarations unilatérales (104).

- 2) Ces faits doivent permettre de présumer l'existence de violence ou de harcèlement.

Le tribunal du travail de Charleroi admet que l'hospitalisation du demandeur pendant trois jours après les faits, la plainte déposée à l'inspection médicale, le témoignage de 4 témoins indirects, trois rapports médicaux constituent un commencement de preuve du fait de violence Etrangement, ce même tribunal précise toutefois que, bien que constituant un commencement de preuve, ces faits ne permettent pas de présumer à suffisance de droit l'existence d'un fait de violence au travail (59).

Les attestations qui portent sur le contexte, l'environnement, le climat de travail ne suffisent pas pour présumer à l'existence du harcèlement (54-209).

Si le travailleur échoue dans sa tentative de prouver qu'il y a eu « harcèlement » au sens où de la loi particulière du 11 juin 2002, il lui reste la possibilité d'établir que les actes imputés à l'auteur des faits sont constitutifs d'une faute et d'en demander réparation (386).

e.2.2. Le défendeur

Une fois que le demandeur a établi des faits qui permettent de présumer à l'existence de violence ou de harcèlement, il appartient au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement.

Dans une affaire, le tribunal a considéré que constituent des indices suffisants le fait de :

- de ne pas avoir réintégré la travailleuse dans une des cellules de travail existantes lors d'une réorganisation de service ;
- d'avoir modifié unilatéralement les conditions de travail en attribuant des tâches moins diversifiées et moins autonomes ;
- d'avoir donné une évaluation « insuffisant » alors que les évaluations précédentes étaient positives.

En l'espèce l'employeur a pu renverser la charge de la preuve en prouvant l'inexistence du harcèlement. Plusieurs supérieurs hiérarchiques différents ont émis des appréciations allant dans le même sens à plusieurs années d'écart, des attestations déposées émanant de personnes diverses telles que des collègues, supérieurs hiérarchiques, représentants syndicaux faisaient part du comportement inapproprié de la travailleuse (121).

Dans une autre affaire, le tribunal a estimé que l'employeur réussit dans cette charge de la preuve en renvoyant au rapport du service externe pour la prévention et la protection au travail qui affirme clairement que : les faits évoqués ne sont pas abusifs, mais bien ressentis comme tels par la travailleuse à la suite de l'ambiance tendue qui est apparue après le départ d'un bon collègue. Les affirmations citées prise séparément ne constituent pas un comportement abusif. La travailleuse a commis elle-même des faits de harcèlement (252ter).

e.3. Champ d'application de la règle contenue à l'article 32undecies

- Cette règle s'applique même si le travailleur n'a pas utilisé les mécanismes prévus par la loi (procédure interne) (143-153) contrairement à ce que le tribunal de Bruxelles affirme : « dans les circonstances données, la demandeuse n'a pas suivi la procédure interne, si bien que l'employeur n'a pas la charge de la preuve des faits que cite la demandeuse pour établir le harcèlement » (157).
- 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 et pas seulement lorsqu'une personne demande l'application d'une mesure prévue par la loi du 4 août 1996 (121-161-299-303).

Ainsi donc cette règle s'applique à la demande de résolution judiciaire du contrat de travail et/ou l'octroi de dommages et intérêts (entre autre pour abus du droit de licencier 121), sur base de l'article 1382 du code civil, en raison du harcèlement que le demandeur estime avoir subi (27-29-59-100-153-164-356-386).

- En effet, l'article 32*undecies* énonce explicitement qu'il n'est pas applicable aux procédures pénales. Par conséquent et a contrario, cet article est applicable aux procédures civiles (100-121-299). D'autant plus que la loi sur le bien-être ne mentionne nulle part que le renversement de la charge de la preuve ne vaut que pour les actions fondées sur la loi sur le bien-être (100).
- L'article 32*undecies* n'est toutefois applicable qu'à la preuve des faits de harcèlement et non à la preuve des autres éléments (préjudice – lien de causalité) qui doivent être rapportés pour que le licenciement puisse être qualifié d'abusif (144-164).
- On peut noter que le tribunal du travail de Nivelles (19 septembre 2003, RG 540/N/2003) a relevé que la règle contenue à l'article 32*undecies* relatif à la charge de la preuve ne s'appliquait pas en matière de licenciement pour motif grave car au vu de la gravité de la sanction, il serait tout à fait disproportionné d'imposer au travailleur accusé de harcèlement de prouver sa non-existence. La charge de la preuve d'un licenciement pour motif grave fondé sur des faits de harcèlement moral ou sexuel repose donc sur l'employeur.

e.4. Production du rapport du conseiller en prévention

- Il est indispensable que le tribunal et les parties puissent disposer du rapport du conseiller en prévention et du dossier individuel pour pouvoir juger l'affaire en connaissance de cause et exercer leurs droits de la façon la plus adéquate. Ces documents qui doivent être tenus à la disposition de l'inspection doivent *a fortiori* être soumis au tribunal lorsqu'il est saisi d'un litige. Après avoir reconnu le caractère confidentiel de ces données, le tribunal a enjoint les parties de ne pas y porter atteinte (132-133-134).
- Le travail du conseiller en prévention permet au juge de disposer de davantage d'éléments pour statuer sur le fondement de la demande. Attendu que le conseiller en prévention, contrairement au juge, est spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ; il dispose d'une formation spécifique pour analyser ces situations sous un autre angle. Le travail du conseiller en prévention peut aider le juge et le guider dans la recherche d'une solution au litige (354).
- Le conseiller en prévention parle en connaissance de cause étant donné qu'il est spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail et qu'il dispose des compétences et de l'expertise pour évaluer les faits qui font l'objet de la plainte (419).
- Le tribunal n'est pas lié par l'avis du conseiller en prévention (363bis).
- Un tribunal précise que les rapports écrits de la procédure interne peuvent constituer un commencement de preuve lorsqu'ils répondent à certaines conditions : les faits évoqués doivent être précisés en temps et en lieu, se rapporter à des personnes identifiables et doivent pouvoir être corroborés par des pièces probantes. Le rapport de la procédure interne ne constitue pas un commencement de preuve dès lors que les faits qui y sont évoqués ne sont pas appuyés sur des faits démontrables et concrets, le simple renvoi aux déclarations de témoins ne permet pas au tribunal de vérifier sur

quels faits le prétendu harcèlement s'appuie dès lors que les témoignages sont vagues et peu concrets (65).

- Le tribunal conclut qu'il ne peut considérer établie à suffisance l'existence de faits tels que des propos maladroits voire blessants permettant de présumer l'existence de harcèlement moral, en précisant que la personne mise en cause contestait ces faits et en relevant que la relation des auditions des témoins dans le rapport du conseiller en prévention ne permet pas d'identifier quels écarts de langage ont été tenus, ni s'ils ont été répétés (373).
- Le rapport du conseiller en prévention ne témoigne pas d'un examen approfondi, mais est plutôt le contrecoup des impressions et interprétations des parties et des témoins dont certains ont souhaité rester anonymes. C'est compréhensible, mais cela n'offre aucune garantie d'objectivité. Les travailleurs qui n'ont pas désiré se mêler au jeu du « non ! si ! » auraient rapporté une toute autre histoire (170-171-172).
- Le tribunal constate que le rapport du conseiller en prévention détaille les déclarations faites tant par le demandeur que par le défendeur. Ce rapport ne peut dès lors constituer la preuve des griefs avancés par le demandeur au seul motif qu'ils sont mentionnés dans le rapport du conseiller en prévention (331).
- Un juge considère qu'un rapport n'a pas été établi de manière impartiale dès lors qu'il n'apparaît pas du rapport que le conseiller en prévention aurait invité le défendeur à faire entendre d'autres personnes que celles souhaitées par le demandeur. Le juge considère dès lors que le rapport n'est que l'écho de la plainte du demandeur et des personnes qui partagent ses sympathies (241).

e.5. Témoignages

e.5.1. Type de témoignages

- Un tribunal surseoit à statuer sur le fond afin de permettre aux parties d'apporter la preuve de certains faits par toutes voies de droit après avoir constaté la limite et la fragilité des témoignages déposés à la cause par le biais d'attestations, en considérant que l'audition des témoins sous la foi du serment est de nature à garantir davantage de sécurité juridique (42).
- Le témoignage fait à la police se voit conférer une force probante plus grande que les attestations établies sur papier libre (307).
- Un tribunal ne prend pas en compte une attestation qui avait été écrite par le demandeur lui-même et signée par plusieurs tiers. Il considère que cet écrit manque d'objectivité, n'est pas complet dans la mesure où c'est le demandeur lui-même qui relate sa propre intervention et que la part de responsabilité du demandeur ne peut dès lors pas être appréciée (276).

e.5.2. Contenu

- Les déclarations dans lesquelles les témoins font état de leur relation avec la personne mise en cause sans évoquer les faits dont le demandeur se plaint ne peuvent pas être prises en considération pour appuyer la demande (295).
- Les attestations de membres du personnel qui manifestent leur soutien à la personne mise en cause ne démontrent pas que la travailleuse n'a pas fait l'objet d'actes individuels de harcèlement (306).
- Les déclarations des témoins (...) sont sans aucun doute partiellement subjectives. (...) Même si deux témoins sont animés des meilleures intentions afin de faire une déclaration aussi objective et impartiale que possible, dans des situations semblables à celle-ci, ils apporteront un autre récit aux mêmes faits/questions suggestifs(ves). Dans de tels cas, les témoins ne peuvent se défaire de leurs propres impressions « j'ai l'impression que ... » (172).
- Les observations rapportées par certains témoins sont d'avantage des griefs exprimés vis-à-vis de la conception très ferme de l'autorité de la préfète et l'expression maladroite de celle-ci que des faits de harcèlement (378).
- La déclaration de la travailleuse ne peut suffire à établir les faits. Son compagnon n'a pas lui-même constaté les faits dont elle se plaint. L'énoncé des faits qu'elle lui aurait rapportés ne saurait constituer une preuve suffisante. La travailleuse ne demande pas d'enquête visant à entendre sous serment des collègues présents dans le magasin le jour des faits, par exemple pour démontrer l'état dans lequel elle se serait retrouvée suite aux entretiens avec son employeur (393).
- Une collègue du travailleur demandeur fait état de son licenciement et de sa plainte au tribunal suite au harcèlement de la personne mise en cause. Ce fait ne concernent pas le travailleur demandeur et sont produits comme éléments de contexte (429).

e.5.3. Témoignage d'anciens travailleurs

- Un tribunal prend en considération des témoignages d'anciennes travailleuses qui dénoncent des comportements de harcèlement moral et sexuel. Le tribunal affirme que le fait d'avoir quitté la société n'est pas de nature à emporter un témoignage suspect. Les faits soumis à son appréciation ne peuvent se circonscrire à la fonction et à la personne de la plaignante car il est question de harcèlement sexuel au travail. Ce qui implique des faits commis par une communauté de travail. Le fait que ces travailleuses n'aient pas déposé plainte n'est pas relevant pour le tribunal dès lors que le harceleur disposait, dans leur esprit en tout cas, du pouvoir de leur faire perdre leur emploi ou au moins de les perturber dans l'exercice de leur fonction. Le fait que leur témoignage n'est pas précis quant à l'époque et à la durée des faits n'est pas relevant pour le tribunal car l'important n'est pas de témoigner en fonction du temps – les faits, à les supposer établis, ne pouvant s'être produits qu'en cours de contrat- mais au regard d'éléments de faits décrivant un comportement. De plus, les victimes des comportements de harcèlement sexuel ne tiennent habituellement pas un calendrier de ceux-ci. La mémoire à cet égard ne peut être que globale (346).

La Cour d'appel par contre ne tient pas compte de ces attestations en ce qui concerne un des défendeurs car les faits invoqués dans ces attestations sont sans lien direct avec les faits dont se plaint la travailleuse à titre personnel (376).

- Les attestations produites sont fragiles puisqu'une personne est invitée à signer un document en 2008 alors qu'elle a quitté l'établissement depuis 10 ans (378).
- Il n'y a aucun témoins direct des faits. Les attestations déposées par la travailleuse émanent d'anciens collègues de travail qui ont quitté leur employeur en de mauvais termes. Ces attestations ne sauraient démontrer par analogie la réalité des griefs formulés par la travailleuse (393).
- Le simple renvoi à un courrier dans lequel un certain nombre d'anciens travailleurs abordaient en commun quelques problèmes qu'ils ont ressentis avec l'employeur ne suffit pas. En outre, les déclarations qui ont été déposées par les (ex)collègues de la travailleuse dans le cadre de la plainte ne sont pas non plus univoques (415).

e.6. Confrontation des parties

- Un tribunal ordonne la comparution personnelle des parties s'étonnant que l'inspection n'avait pas organisé une confrontation qui constitue un moyen commode pour aboutir à la vérité judiciaire que la seule audition des parties ne permet que très difficilement d'atteindre dès lors que chacun développe sans contradiction aucune sa propre version des faits. Des aveux peuvent être plus facilement obtenus lorsque chaque partie est confrontée aux accusations et aux moyens de défense qui lui sont opposés de part adverse, c'est-à-dire lorsque l'interrogatoire contradictoire des parties, sous le contrôle du responsable de l'enquête, offre l'opportunité de mener un véritable dialogue interactif dans le cadre duquel la liberté de parole et la spontanéité dans l'expression ont toute leur place (161).

e.7. Attestations médicales

- Plusieurs tribunaux constatent à partir des attestations médicales le mal-être du travailleur (dépression, souffrance au travail, état anxio-dépressif avec certains symptômes post-traumatiques, état de choc, stress...). Cependant, selon ces tribunaux, ces certificats ne permettent pas de démontrer les faits de harcèlement ou de violence et le lien de causalité (30-324-328-331-356-393-438-443).
- Un tribunal constate que les rapports médicaux font état de ce que le travailleur était à l'époque des faits en instance de divorce. Son état dépressif pouvait dès lors être imputable à des causes étrangères à son emploi. Aucune pièce médicales ne permet d'établir avec certitude que le dommage invoqué serait en relation causale avec un quelconque fait de harcèlement (363).
- Quant au dossier médical, le tribunal affirme qu'il n'est pas possible que les médecins puissent affirmer un lien de causalité entre l'état physique et les relations de travail en disposant uniquement d'une relation des faits émanant du travailleur (74-377).
- Le médecin ne peut pas valablement attester de faits dont il n'a pas été témoin personnellement mais il peut attester des plaintes émises et du fait que la dépression

sévère de la travailleuse, qu'il a personnellement constatée, est susceptible d'avoir pour cause un harcèlement moral au travail (347).

- Le médecin n'a pas pu constater personnellement le fait d'avoir été violemment poussé au thorax mais il a à tout le moins recueilli les déclarations de la personne le jour même de l'incident et constaté chez lui une poussée de tension artérielle, ce qui confère une certaine crédibilité aux affirmations de la personne (347).
- Un tribunal a fait droit à la demande de l'employeur de désigner un médecin expert pour établir que la dépression n'était pas causée en tout ou en partie par les faits de harcèlement invoqués dans la plainte motivée. Le tribunal prit en compte le lien causal partiel établi par l'expert pour refuser le motif de l'incapacité de travail pour justifier le licenciement (voir chapitre protection contre le licenciement – motif du licenciement – 326).

f) La procédure du référé

Il s'agit d'une procédure au cours de laquelle le Président du tribunal (et non 3 juges comme c'est le cas lorsque siège le tribunal du travail) peut ordonner des mesures provisoires (son ordonnance ne lie donc pas le juge du fond – en l'espèce, le tribunal du travail- qui peut être saisi plus tard) dans des délais abrégés (plus courts que ceux d'une procédure de droit commun) (article 584, al.2 du code judiciaire).

Le Président peut ordonner des mesures provisoire uniquement si :

- il y a urgence : la crainte d'un préjudice d'une certaine gravité, voire d'inconvénients sérieux, rend une décision immédiate souhaitable (on peut, dès lors, recourir au référé lorsque la procédure ordinaire serait impuissante à résoudre le différend en temps voulu) (Cass., 13 septembre 1990, Pass. 1991, p.41) ;
- De prime abord, la violation de la loi (et donc ici, le harcèlement) est évidente ou à tout le moins probable (8).

Dans 12 décisions, le juge conclut au défaut de la condition d'urgence pour les raisons suivantes :

- la demande en référé a été introduite 5 mois après la mutation de l'agent et il n'y a eu aucune modification de la situation de manière telle qu'elle présenterait désormais un caractère d'urgence ;
- les conditions de travail ont changé après l'introduction de la demande en référé ;
- la situation existait depuis 2 ans et n'avait pas changé et le demandeur, en ne collaborant pas avec le conseiller en prévention, avait retardé lui-même la solution du litige ;
- le travailleur était licencié au moment de l'introduction de la demande ;
- le demandeur a été muté et n'était plus en contact avec la personne mise en cause ;
- la travailleuse ne prouve pas que son état de santé est la conséquence du comportement de la personne mise en cause. De plus, la procédure a du être suspendue car la travailleuse a introduit d'autres requêtes ultérieurement (289).

L'urgence a été reconnue par les tribunaux dès lors que :

- les relations entre les parties apparaissaient particulièrement dégradées et créaient pour chacune des inconvénients sérieux auxquels il fallait tenter d'apporter une solution (25) ;
- dans un ensemble de faits invoqués à titre d'indices de harcèlement, même sur une période de plusieurs années, un fait récent était distingué, qui justifiait la demande de mesures provisoires (196) ;
- elle découlait d'une modification d'un élément essentiel des conditions de travail (mutation vers un autre lieu de travail) vis-à-vis de laquelle une procédure au fond n'aurait pas permis d'obtenir une décision judiciaire en temps voulu (112) ;
- la reprise au travail du plaignant qui était prévue prochainement était compromise si le conseiller en prévention ne pouvait pas mener sa mission dans la procédure interne (et proposer des mesures) et si l'employeur ne menait pas de politique de prévention (196).
- Un juge soutient que la procédure en référé n'est pas possible pour la demande qui consiste à enjoindre des mesures à l'employeur car le Président, pour ordonner ces mesures, doit préalablement constater ou non la présence de harcèlement, ce qui constitue une appréciation sur le fond pour lequel le Président statuant en référé n'est pas compétent (289). Or il relève de la compétence du président du tribunal, statuant en référé, de vérifier si il y a une apparence de faits de harcèlement pour justifier que des mesures soient prises au provisoire. Plusieurs tribunaux ont statué en ce sens (dont 6-25-63-196).

g) L'action en cessation

g.1. Procédure

Il s'agit de l'action par laquelle le demandeur en justice demande au juge d'enjoindre à l'auteur du comportement de harcèlement la cessation de celui-ci.

Les demandeurs pouvaient utiliser la procédure de droit commun ou la procédure du référé.

Désormais, grâce à la modification de l'article 32*decies*, cette action se déroule selon la procédure « comme en référé ». L'urgence ne doit pas être établie pour que l'action soit fondée (comme c'est le cas pour la procédure du référé), on bénéficie des délais de procédure abrégés du référé (on peut donc obtenir une décision judiciaire plus rapidement) et l'injonction du juge ne peut pas être remise en question ultérieurement devant le Tribunal du travail (il ne s'agit pas d'une mesure provisoire).

Il ne s'agit pas d'une action en référé mais bien d'une action au fond, introduite et instruite selon les formes du référé. Les conditions d'intentement de l'action en référé, dont le provisoire et l'urgence, ne doivent pas être vérifiées (347).

Un tribunal, saisi selon la procédure classique, a disjoint la demande relative à l'action en cessation de la demande de dommages et intérêts (en réparation du préjudice causé par ces mêmes faits) en vue de sa redistribution. Il a ordonné que l'action en cessation soit soumise au président du tribunal en application de l'article 726 CJ. Selon ce tribunal, il serait souhaitable que le tribunal saisi au fond d'une demande de dommages et intérêts fondée sur la

loi du 4 août 1996 puisse connaître de l'action en cessation, en principe dévolue au président, par souci évident d'économie de procédure (426).

Le tribunal correctionnel de Bruxelles fait mention d'un arrêt de la Cour constitutionnelle (C.Arb., 6 octobre 2004, MB 18 oct. 2004, arrêt n°157/2004) qui affirme que le juge pénal doit apprécier concrètement les éléments de preuve et respecter le principe de la présomption d'innocence et ne peut donc être influencé par la décision du juge civil qui a statué dans le cadre de l'action en cessation en appliquant la règle du partage de la preuve. Dès lors, il y a lieu d'écarter le principe de l'autorité erga omnes de la chose jugée en cessation (T.Corr., 16 décembre 2009, n° 38).

g.2. Résultat

- 1) Le tribunal a déclaré l'action fondée dans 8 cas (185bis-270-272-346-347-372-401-407).
Confirmée en appel : 270 (307-309)-272 (306)
Réformée en appel : en ce qui concerne un travailleur 346 (376)- 185bis (361)

Voir chapitre définition du harcèlement moral et définition du harcèlement sexuel - cas reconnus par les tribunaux.

- 2) Le tribunal a déclaré l'action non fondée dans les autres cas, entre autre pour les motifs suivants :
- Le demandeur ne démontre pas au juge l'existence de faits permettant de présumer l'existence de violence ou de harcèlement (...-259-264-268-289 1 et 3-383-410-443-454) ;
 - L'urgence n'était pas établie (lorsque la procédure en référé était utilisée) ;
 - Les faits invoqués par le demandeur avaient pris fin vu le changement d'affectation du travailleur et n'étaient pas susceptibles de se reproduire. L'action a été déclarée irrecevable pour défaut d'objet (271).
 - Le demandeur n'a plus poursuivi cette action en cessation étant donné qu'il est en incapacité depuis plusieurs mois, que la situation a par ailleurs changé puisque la direction du magasin est assumée par d'autres personnes que celles visées par la plainte et que des propositions concrètes de solutions ont été récemment faites au travailleur (453).
 - Dans une affaire le demandeur s'est désisté de son action (434).

- 3) Le Président a prescrit l'affichage de la décision dans 4 cas (307-309-306-346) dont pendant deux mois sous astreinte (de 500 EUR par jour de retard) et l'a refusé dans 3 cas (347-372-407) car elle risquait d'envenimer le conflit ou que le demandeur ne précisait pas en quoi l'affichage pouvait être susceptible de contribuer à la cessation de l'acte incriminé.

g.3. Pouvoir du juge

- La Cour du travail de Bruxelles précise les limites dans lesquelles elle est amenée à statuer dans le cadre de l'action en cessation : elle doit statuer plus rapidement que dans la procédure judiciaire normale dans des situations extrêmement complexes, délicates et sensibles et elle doit constater l'existence de faits de harcèlement sans disposer des pouvoirs d'investigation du Parquet et avant de connaître l'issue de la plainte pénale. Il ne s'agit donc pas pour le juge de constater une responsabilité pénale mais de dire, sur la base des pièces et éléments dont il dispose au moment où il statue, s'il constate ou non la réalité de faits de harcèlement (306 à 309-346-347-443).
- L'ordre de cessation ne peut, par nature, concerner que des faits en cours au moment où l'ordre est donné, ou susceptibles de se reproduire par la suite. L'action en cessation a pour but de prémunir la victime contre la reproduction de faits similaires à ceux qu'elle a subis (307). Ainsi l'examen des faits remontant à plus de 5 ans est sans intérêt pour statuer sur la demande de cessation dans la mesure où ni les faits allégués, ni d'autres faits du même ordre n'ont perduré jusqu'au jour où le juge doit statuer ni ne se sont répétés. Les demandes ayant un autre objet peuvent être soumises au tribunal mais seulement dans le cadre de la procédure de droit commun (271-407-410).
- Dans une affaire, la demande en cessation visait à imposer l'interdiction d'exprimer un « comportement de harcèlement » abusif et répété au sens de la loi sur le bien-être ou d'y contribuer, et ce sous peine d'une astreinte. Cette description de la demande tient purement et simplement de la répétition du texte de l'article 32ter, 2° de la loi sur le bien-être, sans indiquer des comportements concrets ou des circonstances de faits auxquelles on souhaite mettre fin. Cela revient à ce qu'un jugement qui accèderait à la demande n'ait pas d'objet, attendu que la loi elle-même interdit déjà tout comportement de harcèlement en général, et n'est pas exécutable, attendu qu'on ne peut déterminer objectivement si les parties ont exécuté ou non l'injonction judiciaire (33-257). L'injonction doit viser à mettre fin à un comportement de harcèlement moral et non à permettre d'échapper à un éventuel comportement inadéquat qui ne s'est pas encore concrétisé. La demande doit donc être précise pour que la condamnation porte sur un comportement déterminé. En l'espèce, le demandeur n'a pas précisé dans le dispositif de sa demande les faits de harcèlement dont il est sollicité qu'il y soit mis fin (84). Toutefois, le tribunal peut, sans statuer *ultra petita*, préciser les actes auxquels il doit être mis fin pour atteindre cet objet et reprendre par exemple les faits énumérés aux motifs de la citation (185).
- Quant au constat des faits de harcèlement, il est intimement lié à l'ordre de cessation : le président doit s'assurer que les faits de harcèlement invoqués sont établis avant d'en ordonner la cessation (407-410).
- Le juge ne peut pas s'immiscer dans la politique de l'employeur en imposant le règlement de répartition du travail antérieur. Le juge peut interdire, ordonner que des faits déterminés cessent mais il ne peut pas imposer des mesures. L'ordonnance du juge ne peut pas contenir des instructions positives. L'ordre du juge peut d'ailleurs être à couteaux tirés avec la politique de l'entreprise. Pour la partie demanderesse cela relève d'ailleurs du défi d'intenter une action en cessation 'équilibrée' (291).

- L'affectation d'un agent relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité publique, dans l'intérêt du service. Il n'appartient pas aux juridictions du travail d'apprécier l'opportunité d'une affectation. L'instance juridictionnelle pour connaître d'un recours contre une affectation irrégulière est le Conseil d'Etat. Le pouvoir des juridictions du travail d'intervenir par voie d'injonction est restreint à l'hypothèse où l'affectation critiquée présente un caractère abusif à tel point qu'elle répond à la définition du harcèlement moral (410).
- Les conduites abusives dont la cessation est ordonnée pouvant revêtir de multiples formes, le tribunal du travail considère que l'imposition d'une astreinte n'est pas l'instrument adéquat pour assurer l'effectivité de l'ordre de cessation, faute de pouvoir définir avec une précision et une exhaustivité suffisante les actes qui sont interdits (270).

h) Mesures ordonnées à l'employeur

Il faut distinguer l'action en cessation qui, au sens strict, vise l'auteur des faits et la demande faite à l'employeur de prendre des mesures pour mettre fin aux faits (sans qu'il soit auteur de ceux-ci).

h.1. Résultat

9 décisions enjoignent l'employeur à prendre les mesures suivantes :

- donner instruction au service externe de prévention et de protection au travail de poursuivre l'instruction de la plainte motivée (25) ;
- saisir le service de prévention et de protection au travail afin qu'il propose des mesures concrètes visant à assurer le bien-être au travail de la travailleuse ;
- prendre en considération la problématique de la travailleuse dans le cadre de la restructuration et l'affecter, selon les nécessités du service, aux fonctions qui sont les plus adéquates compte tenu de la situation vécue dans l'entreprise (43) ;
- suspendre, en attendant le rapport du conseiller en prévention, toute mesure relative au mandat (écartement) d'un travailleur (63-suite 129-suite 142) ;
- mettre en œuvre, de bonne foi, tous les moyens à sa disposition pour rechercher une affectation conforme aux fonctions pour lesquelles le travailleur a été engagé, ou, à tout le moins, une affectation équivalente qui satisfasse les deux parties (125) ;
- s'abstenir d'empêcher le conseiller en prévention de mettre en œuvre la procédure interne suite au dépôt de la plainte motivée (l'employeur a tergiversé de nombreux mois de sorte que le conseiller n'a pu remplir ses tâches) et prendre des mesures de prévention générales à l'entreprise (indépendamment de la plainte). Le juge constate que l'employeur n'a procédé à aucune analyse des risques, ni à la réalisation d'un plan global de prévention et d'un plan d'action annuel alors qu'il était au courant de difficultés organisationnelles suite au rapport d'un expert universitaire (196) ;
- organiser le service de telle manière que les deux travailleurs qui ont eu une altercation ne soient plus en contact (248-250).

En l'espèce, le Président du tribunal a considéré que les faits de violence présentaient une apparence sérieuse de vraisemblance. Il s'en réfère à la plainte déposée le jour des faits à la police, la dénonciation des faits au service de sécurité de l'employeur, la demande d'un suivi psychologique auprès du service social, la plainte motivée déposée auprès du conseiller en prévention et la réponse immédiate de ce conseiller qui suggérait à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les deux travailleurs n'entrent plus en contact direct. Il y a eu une altercation entre le demandeur et un autre travailleur. Ce travailleur a bénéficié d'un congé de maladie pour un mois juste après les faits. L'employeur n'avait pris aucune mesure pendant cette absence et la personne mise en cause allait bientôt réintégrer le lieu de travail. Le plaignant a donc introduit une action judiciaire. Le juge a refusé la proposition de l'employeur qui était de permettre au demandeur de ne plus se présenter au travail pendant 15 jours avec maintien de salaire. Il a par contre accepté la demande du travailleur, à savoir : l'obligation pour l'employeur d'organiser le service de telle manière que les deux travailleurs ne soient plus en contact physique et ce, sans déplacer le demandeur et en lui permettant de conserver ses habitudes et son environnement de travail. La mesure devant être provisoire, le juge l'a imposé pour un délai de 2 mois sous astreinte (248). Le travailleur mis en cause a formé tierce opposition pour demander la rétractation de l'ordonnance du juge au motif qu'il conteste l'existence d'une apparence de vraisemblance quant aux faits reprochés (il explique que l'autre travailleur avait prémédité les faits en préparant un enregistrement de la conversation avec son GSM) et pour demander à titre subsidiaire de retirer dans l'ordonnance la mention de l'absence de comportement fautif de l'autre travailleur. Le juge a maintenu son ordonnance en précisant qu'une apparence sérieuse de vraisemblance n'implique pas la reconnaissance de l'existence des faits, que les mesures provisoires ont pour objectif de permettre aux parties de travailler dans une ambiance plus sereine, de permettre au conseiller en prévention d'instruire la plainte et de proposer des mesures pour que les travailleurs puissent poursuivre leurs relations de travail dans les meilleures conditions possibles (250).

- Un juge a enjoint l'employeur :

- de procéder à une analyse des risques psychosociaux et de déterminer, sur base de cette analyse, les mesures de prévention à prendre pour prévenir ou gérer la charge psychosociale après avoir soumis les dites mesures au Comité ;
 - d'assurer aux membres de la ligne hiérarchique et aux membres du Comité la formation nécessaire pour qu'ils puissent appliquer de manière adéquate les mesures de prévention, les procédures et les droits et obligations au sujet desquels ils ont reçu l'information (référence à l'article 15 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale) ;
 - d'organiser pendant 6 mois le service et les fonctions de la travailleuse de sorte qu'elle ne soit plus en contact avec les auteurs des faits durant les heures de travail et de pause (346).
- Le tribunal ordonne à l'employeur (la commune) de prendre toutes les mesures adéquates en vue de mettre fin au litige par la réalisation notamment d'un audit interne confié éventuellement au service externe de prévention et de protection au travail, à l'issue duquel les mesures adéquates seront envisagées dans le respect des procédures et des droits de la défense des protagonistes. Il ordonne à la commune sous peine d'astreinte (250 EUR par jour de retard) d'affecter le travailleur au service « proximité » en attendant les résultats de l'audit et d'envisager sa réintégration après

(sauf modifications des éléments de fait soumis au tribunal). Il ordonne à la commune de revoir la décision concernant le retrait d'arme qui ne peut intervenir qu'à l'issue de l'examen médical de reprise du travail et en fonction des résultats de cet examen (372).

- Le tribunal impose à l'employeur, après lui avoir enjoint de cesser les actes de harcèlement, de respecter certains principes dans le cadre de la suite de la procédure disciplinaire engagée ou d'une procédure disciplinaire ultérieure éventuelle vis-à-vis de la travailleuse. Le tribunal invite en outre le conseiller en prévention, qui recevra également copie de l'ordonnance, à analyser instamment la plainte motivée (401).

h.2. Pouvoir du juge

- Le demandeur a introduit une action contre l'employeur pour que le tribunal le condamne « à mettre fin à la situation de harcèlement sous peine d'une astreinte de 100 EUR par fait de violence morale rapporté ». Le tribunal estime qu'une telle décision aussi vague n'a aucune portée concrète (43-205).
- Le travailleur avait sollicité qu'il soit fait injonction à l'employeur, en l'espèce une zone de police, de « mettre fin à la situation de harcèlement en mettant en pratique les pistes d'amélioration dégagées dans un rapport ». Depuis l'établissement de ce rapport, des mesures ont été mises en œuvre dans le cadre de la plainte ou à l'intervention de la zone elle-même. Selon le tribunal, le jugement qui accèderait à une telle demande n'aurait, d'une part, pas de réel objet, étant donné que la loi interdit déjà le harcèlement en général et, d'autre part, ne serait pas exécutable, dans la mesure où il n'est pas possible de constater objectivement si l'employeur applique l'injonction judiciaire. Dans cette matière, affirme le tribunal, le juge n'a pas de pouvoir d'injonction positive, mais uniquement la possibilité d'interdire des comportements déterminés (185bis).

Remarque : l'action visée à l'article 32decies, §3 de la loi du 4 août 1996 donne un pouvoir d'injonction positive au juge

- Le tribunal ne peut répondre à la demande du travailleur qui consistait à retirer la personne mise en cause de son poste de directeur, cette décision appartenant au seul pouvoir organisateur de l'école, le tribunal ne pouvant se mêler à son organisation (65).
- Il n'appartient pas au juge d'ordonner à l'employeur un reclassement des travailleurs reconnus auteurs de faits de harcèlement car pareille mesure reviendrait à imposer à l'employeur une modification unilatérale des relations de travail vu que les travailleurs ne sont pas demandeurs d'une telle mesure à l'inverse de la demanderesse qui postule pour elle pareille modification (346).
- Le caractère provisoire de la mesure ne serait pas respecté si la cour ordonnait la réintégration du travailleur (16-17) sauf à titre provisoire (112).
- Puisque la loi s'applique aux agents statutaires du secteur public, le tribunal du travail ne viole pas le principe de la séparation des pouvoirs lorsqu'il donne une injonction à

une autorité administrative en vue de prévenir les conséquences dommageables de faits présumés de harcèlement sur les lieux de travail. Il convient cependant qu'il ne prive pas l'autorité administrative de sa liberté d'appréciation lorsqu'il s'agit pour l'autorité d'intervenir dans le cadre de ses prérogatives (63-84). Il ne s'immisce pas dans l'exercice des pouvoirs légalement réservés à l'autorité administrative, lorsque, aux fins de rétablir entièrement dans ses droits la partie lésée par un acte illicite de cette autorité, il ordonne la réparation en nature du préjudice et prescrit à cette autorité des mesures destinées à prévenir l'illégalité dommageable ou à y mettre fin (63-129).

- Le tribunal n'est pas autorisé vu le principe de la séparation des pouvoirs à enjoindre de mettre fin à la décision prise par arrêté ministériel relative au retour du travailleur à l'administration centrale en Belgique (63).
- L'affectation d'un agent ressort du pouvoir discrétionnaire de l'autorité qui l'emploie, en ce sens que l'autorité dispose d'une liberté d'appréciation qui lui permet de déterminer elle-même les modalités d'exercice de ses compétences et de choisir les options qui lui semblent être les plus adéquates dans les limites de la loi.

Certes, le pouvoir judiciaire est-il compétent pour prévenir ou pour réparer l'atteinte illicite à un droit subjectif commise par une autorité à l'occasion de l'exercice de sa compétence discrétionnaire, mais il ne peut en revanche priver l'autorité de sa liberté d'appréciation.

Dans le respect du principe général relatif à la séparation des pouvoirs, le juge judiciaire qui connaît d'une contestation relative à une décision prise par une autorité dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire peut contrôler la légalité externe et interne de la décision et examiner si elle est conforme à la loi ou si elle est entachée d'excès ou de détournement de pouvoir, mais il ne lui appartient pas d'apprécier l'opportunité de la décision.

En matière d'affectation des agents statutaires, ces principes ont pour conséquence que le juge ne peut substituer son appréciation à celle de l'autorité quant à l'affectation d'un agent. En vertu du principe de la séparation des pouvoirs, le juge ne peut intervenir dans l'exercice de cette prérogative de l'autorité que si la mesure d'affectation porte atteinte aux droits statutaires ou aux prérogatives de l'agent, en d'autres termes à ses droits subjectifs.

De surcroît, la présente procédure a trait à des mesures provisoires destinées à mettre fin à des faits de harcèlement moral au travail. A supposer que la présidente du tribunal constate que l'affectation d'un agent statutaire porte atteinte à ses droits statutaires ou à ses prérogatives, encore faudrait-il, pour que la présidente puisse ordonner des mesures provisoires dans le cadre de cette procédure, que l'atteinte soit constitutive de harcèlement moral au travail (422).

Dans une décision, le tribunal constate qu'au moment de statuer, plus aucun dialogue n'est possible et que l'impasse est totale, les parties ayant envenimé la situation à travers diverses procédures, à un point tel qu'aucune décision judiciaire, quelle qu'elle soit, ne saura mettre fin à cette lutte interne d'influence pas plus qu'elle ne résoudra la question des relations de travail au quotidien au sein de l'équipe. La seule issue à ce litige, si les parties refusent le dialogue consistera à terme, en l'écartement définitif d'un ou plusieurs protagonistes. Décision qu'il n'appartient pas au tribunal de prendre

mais qui doit être analysée avec sérieux par l'employeur suite aux recommandations qui lui ont été faites par la conseillère en prévention (316bis).

i) Procédure téméraire et vexatoire

- L'introduction de l'action doit constituer une faute au sens de l'article 1382 du code civil : l'exercice du droit de se défendre en justice excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente (125-189). Cette faute correspond à une intention méchante, malveillante ou qui laisse apparaître de la mauvaise foi, la volonté de nuire en portant atteinte à l'honneur ou à la réputation, un acte de vengeance ou encore une grande légèreté, imprudence (49-69-93-100-104-137-144-189-339-357-394),
- L'exercice du droit d'agir en justice dégénère en procédure téméraire et vexatoire lorsque l'action est formulée en termes irrespectueux, saugrenus et insultants, lorsque l'action est entamée avec malice, mauvaise foi, n'est suivie d'aucun dépôt de pièces, le demandeur sachant ou devant savoir qu'elle n'aboutirait pas dans ses différentes réclamations (277).
- Un tribunal reprend la définition de la témérité du petit Robert : il s'agit d'une disposition à oser ou à entreprendre sans réflexion ou sans prudence alors que le caractère vexatoire résulte du fait de tourmenter ou de maltraiter par abus de pouvoir. La témérité est donc la légèreté ou l'inattention alors que la vexation implique un esprit de malice, une faute lourde, la poursuite d'une intention méchante sous-tendue par la volonté de nuire (10-11-82-394).
- Le fait d'invoquer des faits qui ne sont pas considérés comme du harcèlement par le tribunal, le fait que l'action ne soit pas fondée (69-82-80-104-363) ou encore le fait de ne pas invoquer de nouveaux faits en degré d'appel est insuffisant pour conclure à un abus de droit. Le fait, pour le travailleur, d'introduire une procédure en justice sans d'abord passer par la procédure interne ne peut lui être reproché (23-80).
- Le tribunal du travail de Bruxelles a considéré que la demande en justice d'une travailleuse contre deux de ses collègues était téméraire et vexatoire, qu'elle a été introduite de manière irréfléchie, à la légère dès lors qu'elle n'a pas communiqué préalablement avec son employeur, qu'elle n'a pas utilisé les procédures internes, qu'elle n'allègue pas d'éléments concrets desquels on pourrait déduire l'existence de harcèlement et du fait de sa très courte période de travail effective (elle a travaillé effectivement douze jours avant d'être licenciée pendant la période d'essai) (83).
- Dans une autre affaire, le demandeur était avocat, le tribunal a considéré qu'il n'avait pas agi comme un homme prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances en introduisant des demandes pour lesquelles un tribunal s'était déjà prononcé et qui étaient largement prescrites (113).
- La Cour du travail de Bruxelles a considéré que l'appel était téméraire et vexatoire parce que le jugement était bien motivé et qu'il s'appuyait sur des enquêtes particulièrement fouillées dans le cadre desquelles le demandeur a eu l'occasion de faire entendre ses témoins. Ne disposant d'aucun élément de preuve nouveau de nature

à contredire le résultat des enquêtes, il était difficilement imaginable qu'il puisse obtenir gain de cause en appel. La Cour a considéré que le demandeur avait agi d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal du droit d'appel par un personne prudente et diligente. Elle le condamna au paiement de 500 EUR de dommages et intérêts (339).

- Un travailleur a intenté une action pour cause de harcèlement contre son employeur et 13 personnes physiques. Dans sa requête introductive, le travailleur n'exigeait toutefois rien. Il requérait uniquement dans ses conclusions la consultation de certaines pièces. En outre, le travailleur a dépeint dans un blog sur Internet les parties défenderesses comme des « pestes » et y a mentionné clairement tous les noms. Le tribunal a estimé que le travailleur a agi en transgressant les normes et a dès lors causé des dommages (420).
- L'indemnisation pour procédure téméraire et vexatoire contient les coûts de la procédure et les frais de défense et le cas échéant la réparation de l'atteinte au crédit et à la réputation de la partie concernée (69).

j) Pouvoir du tribunal

- Le tribunal relève que l'employeur, qui a muté un des travailleurs en conflit vers un autre lieu de travail, n'a peut-être pas exploré une solution qui aurait été de muter l'autre travailleur. Il continue en soulignant que cela relève cependant d'une appréciation d'opportunité dans le chef de l'employeur dans laquelle le tribunal n'a pas à entrer (112).
- La Cour du travail d'Anvers s'est dite incompétente matériellement pour se prononcer sur l'opportunité des décisions d'une administration publique portant sur la réorganisation des services et la nomination de membre du personnel statutaire. Elle se limite à un contrôle marginal pour se positionner sur la question de l'existence d'un harcèlement (266).
- Lorsque les faits se déroulent dans un service public, le harcèlement invoqué peut résulter d'une décision administrative ou d'une succession de décisions administratives. Le tribunal n'a pas le pouvoir de statuer sur la légalité des décisions mais il peut constater que ces décisions sont constitutives de harcèlement. Des décisions d'une autorité peuvent, même si elles sont parfaitement légales, révéler un processus de harcèlement (111).
- Le tribunal, en vertu du principe de la séparation des pouvoirs, ne peut pas se prononcer sur l'interdiction faite à un membre de la police de travailler dans le service désigné, sur le refus à la demande d'un entretien, sur la réponse négative à la demande de réintégration dans le service en tant que mesure de réhabilitation (337).

k) Astreinte

- Le tribunal de Bruxelles rappelle que l'injonction du juge ne peut être assortie d'une astreinte dès lors que l'article 1385 bis du code judiciaire interdit celle-ci pour les actions en exécution de contrats de travail et que cette disposition ne saurait pas, sans

induire une discrimination, ne pas viser toutes les relations de travail en lien de subordination, y compris les relations statutaires avec une autorité publique (l'action avait pour objet principal la poursuite de la relation de travail aux conditions existant au moment de l'action en référé) (63).

- A contrario, un tribunal rappelle l'arrêt rendu par la Cour de Justice Bénélux qui n'exclut l'astreinte que pour les actions en exécution caractéristiques du contrat de travail. Il rapproche l'action en cessation de la loi du 4 août 1996 de l'action en cessation des lois du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations qui assortissent cette action d'une astreinte. Selon ce tribunal, l'article 1385bis du code judiciaire ne peut, au seul motif qu'il se réfère à l'exécution du contrat de travail, être entendu comme faisant obstacle à l'astreinte dans le cadre d'une action en cessation. Le fait d'assortir une décision d'une astreinte est non seulement utile, mais nécessaire pour assurer l'exécution de l'ordre de cessation et les mesures qui l'encadrent (Closset-Marchal et Van Droogenbroek, l'action en cessation en matière de discrimination, in « les nouvelles lois luttant contre la discrimination », la Charte 2008, p. 377). Ce serait vider l'action en cessation de sa substance que de lui ôter la possibilité d'une astreinte. En l'espèce, le tribunal a assorti d'une astreinte les injonctions de mesures faites à l'employeur et l'affichage de la décision mais pas l'injonction faite aux auteurs de cesser les faits (346).
- Un juge a enjoint à l'employeur une mesure provisoire et le condamne à une astreinte par jour de retard (248). L'interdiction faite au tiers de ne pas pénétrer dans l'immeuble de la travailleuse concierge et de se trouver à proximité des fenêtres de la travailleuse à l'extérieur de l'immeuble est assortie d'une astreinte par le tribunal (347).
- Les conduites abusives dont la cessation est ordonnée pouvant revêtir de multiples formes, le tribunal du travail considère que l'imposition d'une astreinte n'est pas l'instrument adéquat pour assurer l'effectivité de l'ordre de cessation, faute de pouvoir définir avec une précision et une exhaustivité suffisante les actes qui sont interdits (270 - confirmé en appel 307-309-347). Le tribunal du travail de Huy apprécie l'opportunité de l'astreinte et conclut à son caractère inadéquat car l'employeur ne paraît pas récalcitrant à exécuter la décision (196).

l) Délai d'appel

Plusieurs Cours et Tribunaux se sont positionnés sur la question de savoir si le délai d'appel court dès la notification du jugement par le greffier (prévue par l'ancienne version de l'article 79 de la loi du 4 août 1996) ou à dater de sa signification (31-219-266-301). L'hypothèse de l'article 79 n'était pas reprise dans les cas de notification visés par le code judiciaire.

Modification légale : cette question a été résolue par la modification de l'article 79. Les règles de procédures dérogatoires qu'il contenait (entre autre la notification du jugement) ne visent plus que les litiges relatifs aux élections sociales (comité pour la prévention et la protection au travail). Par conséquent les règles du code judiciaire (et notamment l'article 792, al. 1 et 1051 en matière de délai pour interjeter appel) s'appliquent aux litiges relatifs à la protection contre la violence et le harcèlement.

m) Prescription

- Dans une affaire, l'employeur réclame à titre reconventionnel des dommages et intérêts à charge du travailleur en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait du harcèlement du travailleur qui aurait poussé plusieurs membres du personnel à démissionner. Le tribunal considère que les fautes alléguées sont des fautes contractuelles (article 17 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail) ou des fautes quasi-délictuelles commises dans le cadre du contrat de travail. Selon ce tribunal, l'action tendant à l'indemnisation du dommage en résultant entre dans le champ d'application de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 selon lequel « *les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou 5 ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat* » (116).
- Pour l'application de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978, il importe peu que l'action soit fondée sur cette loi, il suffit que la demande en justice ne puisse pas exister sans contrat de travail. Ainsi, en principe, cet article s'applique à l'action introduite par un travailleur contre l'employeur en réparation du dommage causé par sa faute et fondée sur l'article 1382 du code civil sauf si, comme en l'espèce, la faute est une faute pénale (l'obligation de s'abstenir de tout comportement de harcèlement contenue à l'article 32bis de la loi sur le bien-être est sanctionnée pénalement par l'article 81.1° de cette même loi). Dans ce cas s'applique la prescription quinquennale de l'article 26 du Titre préliminaire du code d'instruction criminelle (100).
- Le tribunal du travail de Bruxelles ne fait pas application de cette règle. Il fonde sa décision sur l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 et affirme que la demande fondée sur la loi du 4 août 1996 (en l'espèce sur l'article 32tredecies) doit être considérée comme une action née du contrat de travail puisque c'est bien en raison de l'existence du contrat de travail que l'employeur devient débiteur d'obligations à l'égard du travailleur. Il considère que l'article 81 de la loi du 4 août 1996 qui prévoit des sanctions pénales n'est pas applicable à l'article 32tredecies dans la mesure où cet article ne vise pas expressément une obligation de l'employeur mais prévoit une indemnité de protection en cas de licenciement irrégulier. La prescription de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 est applicable car l'indemnité de protection est due à un fait (le licenciement irrégulier) né du contrat de travail (329-350).

Selon nous, cette position est discutable, l'article 81 de la loi du 4 août 1996 qui contient les sanctions pénales en cas d'infraction à cette loi n'excluant pas l'article 32tredecies.

M. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

➤ Période des faits

- Pour se positionner sur la faute de l'employeur, un tribunal (39) précise qu'il faut apprécier le comportement de l'employeur en fonction des obligations qui étaient les siennes à l'époque des faits. Pour les faits antérieurs à la loi du 11 juin 2002, seules des obligations générales étaient à charge de l'employeur. Le tribunal s'en réfère à l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978, à l'article 5 de la loi du 4 août 1996 (prendre des

mesures pour promouvoir le bien-être) et à l'article 9 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs (mesures de prévention relative à la charge psychosociale). Pour le tribunal, l'employeur n'a alors qu'une obligation de moyen : il doit, dans la mesure de ses moyens, prendre les dispositions utiles pour permettre au travailleur d'exécuter son travail dans les meilleures conditions, il doit veiller à la santé des travailleurs et à leurs conditions de travail, il doit les protéger contre les dangers que présente le travail pour leur intégrité physique et morale (117). Avec l'entrée en vigueur de la loi du 11 juin 2002, des obligations précises et concrètes sont mises à charge de l'employeur. Le tribunal ajoute que l'employeur ne peut être tenu pour responsable d'un comportement inadmissible d'un travailleur vis-à-vis d'un autre mais il doit prendre les mesures qui sont en son pouvoir pour faire en sorte que ce comportement cesse (39-145).

➤ *Restructuration*

- Le tribunal du travail de Liège affirme qu'une entreprise peut souhaiter le départ de certains de ses membres quand la situation économique se modifie. Il n'en reste pas moins qu'elle doit traiter chacun avec respect. Le tribunal renvoie l'affaire au rôle pour permettre à l'employeur de préciser les mesures qu'il a prises pour éviter que la travailleuse fasse l'objet d'humiliation lors de sa mise à l'écart. L'employeur ne peut pas laisser se détériorer les relations entre les membres de son personnel au point de permettre l'existence d'un harcèlement moral (73).
- L'employeur doit prendre des mesures préventives pour éviter que lors de périodes délicates de restructuration, qui engendrent des modifications importantes dans l'organisation du travail, des mesures inadéquates soient prises qui engendrent des tensions entre les travailleurs mis sous pression qui peuvent aboutir à du harcèlement (238).
- Un contexte de restructuration n'autorise pas pour autant à poser des actes de harcèlement moral (75).
- Le supérieur hiérarchique affirme qu'il a reçu la mission d'introduire une nouvelle structure d'organisation et qu'il a effectivement demandé de conserver la confidentialité des discussions pour ainsi ne pas influencer négativement l'ambiance, car pendant un processus de changement occasionne toujours une certaine nervosité. Le tribunal ne considère pas que cela constitue la moindre preuve de harcèlement (389).

➤ *Mesures appropriées – absence de faute*

- Un employeur qui prend connaissance d'une agression verbale et physique d'un travailleur vis-à-vis d'un autre doit prendre les mesures appropriées (à savoir, à tout le moins, l'accueil, l'aide et l'appui du travailleur et les mesures pour éviter la répétition du comportement) (272).

- Un tribunal considère que l'employeur n'a pas commis de faute dès lors que :
 - il a été sensible aux difficultés subies par le travailleur en menant une enquête (avant l'entrée en vigueur de la loi du 11 juin 2002) et en l'éloignant de ses collègues de travail ;
 - il a organisé des rencontres pour essayer d'entendre le travailleur après sa reprise de travail ;
 - le service de prévention n'a pas pu formuler des recommandations puisqu'il n'a pas été saisi d'une plainte motivée ;
 - il ne s'est pas désintéressé du problème même si les dispositions prises n'ont pas résolu le problème (43).

- En créant une concertation, en rédigeant une note de synthèse sur laquelle tous les membres du personnel ont marqué leur accord, en réagissant lorsqu'il était informé des incidents, en écoutant chaque protagoniste de ce qui est devenu un cercle infernal de conflits, en tentant d'apporter des solutions structurelles, l'employeur a agi comme l'aurait fait toute personne normalement diligente et prudente placée dans les mêmes circonstances (en l'espèce, les faits étaient antérieurs à la loi du 11 juin 2002) (118).

- Le comportement de l'employeur n'est pas fautif dès lors qu'il a entendu les personnes concernées à différentes reprises et a sensibilisé la hiérarchie. Le chef du personnel est intervenu, le travailleur a été affecté à un autre lieu de travail pour limiter les contacts avec la personne mise en cause, la société a organisé des rencontres et a mis fin au contrat de travail de la personne mise en cause après réception du rapport du conseiller en prévention (et en cours de procédure judiciaire) (325).

- L'employeur a pris plusieurs initiatives : il a tenu des conversations avec le travailleur, le conseiller en prévention psychosocial, il a eu des entretiens de fonctionnement avec la personne mise en cause et des décisions furent prises au niveau du schéma de travail et des horaires de travail afin de mettre fin aux heures supplémentaires trop importantes (336).

- Un tribunal précise que la direction des écoles n'a pas beaucoup de moyens pour trouver des solutions adaptées aux problèmes soulevés dans les plaintes. Le secteur de l'enseignement est rigide, les conditions de travail sont peu souples, la direction ne peut licencier aucune des parties immédiatement. En l'espèce, la direction avait organisé une rencontre avec la personne mise en cause, avait proposé le retour du plaignant pendant le long congé de maladie de la personne mise en cause, avait proposé une autre place vacante. Le tribunal a jugé que l'employeur avait rempli ses obligations (144).

- L'employeur n'a pas négligé ses obligations dès lors qu'il a organisé cinq réunions avec le plaignant et une cinquantaine de réunion ont eu lieu entre l'employeur et divers travailleurs (370).

- N'a pas commis de faute l'employeur qui a agi afin d'encourager et d'améliorer la situation professionnelle du travailleur. L'employeur a toujours écouté le travailleur, a soutenu les plaintes qu'il avait déposées auprès de la police et s'est engagé à prendre

des sanctions si les auteurs des faits délictueux venaient à être identifiés. L'employeur a licencié des travailleurs accusés d'agissements racistes. L'employeur a procédé à des audits externes afin que la lumière sur tout acte raciste puisse être faite. Le travailleur a été entendu tant au cours d'entretiens individuels qu'au cours de séances collectives avec la hiérarchie. Les procédures internes existaient mais n'ont pas été utilisées par le travailleur (381).

- N'a pas commis de faute l'employeur, qui, informé des plaintes formulées par les autres travailleurs, a organisé une réunion du personnel, a fait procéder à des auditions, a déchargé le travailleur visé par les plaintes de sa fonction de responsable. On se situait en l'espèce en dehors de la procédure interne pour violence ou harcèlement (399).

- L'employeur a correctement géré ou laissé gérer les plaintes de la travailleuse, en l'entendant, en organisant une médiation, en collaborant aux interventions externes (303ter).

- N'a pas commis de faute l'employeur qui décide d'écarter un travailleur de la gestion de l'équipe (tout en le maintenant dans ses autres fonctions) vu le climat relationnel et l'échec des tentatives de recherche de solution (réunions de conciliation) (383).

- Un tribunal estime que les mesures proposées par l'employeur concernant la signature d'un engagement de confidentialité n'étaient pas reprises explicitement par le conseiller en prévention mais qu'il s'agit bien d'une mesure appropriée pour mettre fin aux tensions réciproques. La mesure cadre aussi totalement avec le principe du conseiller en prévention selon lequel l'attitude des personnes concernées devait changer (425).

- Les plaintes de la travailleuse ont été examinées par l'employeur qui a veillé à un meilleur confort de son personnel par la prise de certaines mesures qu'il a jugées appropriées et suffisantes. Le fait que la manière dont la travailleuse entendait modifier le mode de fonctionnement du service n'ait pas été rencontrée ne peut être considérée comme une mesure de rétorsion ou toute autre mesure ayant pour objet de nuire à la travailleuse (431).

➤ *Comportement fautif*

- Ne respecte pas ses obligations l'employeur qui nomme tardivement un conseiller en prévention, qui impute la responsabilité des rumeurs à une seule travailleuse, qui ensuite demande le licenciement de la travailleuse et qui donne pour seule réponse une affectation à un autre lieu de travail avec perte de salaire. L'absence de mesures adéquates et de soutien moral a conduit la travailleuse à démissionner. Ceci est indépendant du fait que les comportements ne peuvent pas être qualifiés de harcèlement. Il s'agissait de rumeurs et ragots créant un climat malsain susceptibles de conduire à des faits de harcèlement. Des mesures de prévention s'imposaient donc (139).

- L'employeur doit garantir le respect des procédures légales et, en l'espèce, veiller à ce que le Comité ne reçoive aucune information relative au traitement des plaintes individuelle. En l'espèce, le conseiller en prévention avait averti le Comité de

l'introduction d'une plainte informelle et l'employeur avait transmis au Comité les conclusions de l'examen d'une plainte motivée (345).

- Le pouvoir organisateur d'une école est condamné in solidum avec le directeur pour comportement fautif dans la mesure où, à travers son président, il ne démontre pas avoir eu une attitude pro-active visant à rencontrer les doléances exprimées par la travailleuse et à tenter de jouer un rôle de médiateur entre les protagonistes. A plusieurs reprises des demandes ont été adressées au président afin d'obtenir son intervention et des explications concernant des faits portés à sa connaissance. Il y eut parfois une réponse écrite mais aussi des faux fuyants. Le Pouvoir organisateur, en tant qu'employeur, a manqué à son obligation « d'accueil, d'aide et d'appui requis à la victime » (article 32quater) et n'a pas pris les mesures appropriées pour tenter d'aplanir les différends qui lui étaient soumis. Le tribunal condamne in solidum le directeur et le centre scolaire à payer 24.000 EUR au titre de réparation pour le dommage moral et corporel (386).
- L'employeur a manqué à ses obligations dès lors qu'il a systématiquement minimisé les difficultés suscitées par le comportement de son directeur et a éconduit les professionnels l'ayant alerté sur la gravité de la situation : le permanent syndical qui faisait état d'une situation problématique que connaissait le personnel de l'asbl, le conseiller en prévention qui parlait « d'une situation de travail intenable et insupportable nuisant à l'intégrité psychique et physique ». Le président n'a pas donné de suite à la proposition de médiation du conseiller en prévention et, suite à une nouvelle intervention du conseiller en prévention, a proposé d'examiner la question 2 mois et demi plus tard (367bis-402).
- Sur la base d'une information du médecin traitant de quelques travailleurs et du rapport du service de prévention, il apparaît incontestablement que l'employeur était au courant de la situation difficile et devait agir beaucoup plus rapidement. L'employeur ne montre en effet en aucune façon qu'il a pris les mesures nécessaires que la loi sur le bien-être du 4 août 1996 lui impose à la suite des plaintes. Il ne respecte pas ses obligations d'employeur d'offrir à ses travailleurs un environnement de travail sûr et sain (415).

➤ *Mesure vis à vis du plaignant*

- L'employeur ne remplit pas ses obligations si la seule mesure qu'il prend est le changement d'affectation du travailleur qui a déposé plainte. Cela a pour effet que le travailleur est apparu comme « la personne à éloigner », alors que les personnes s'étant rendues coupables d'actes abusifs à son égard n'ont pas été inquiétées, ce qui renforce le caractère humiliant de la situation (125).

➤ *Modification unilatérale des conditions de travail*

- Lorsque l'employeur doit résoudre des problèmes relationnels, il doit respecter la convention des parties et ne peut donc modifier le lieu de travail ou les fonctions que si la convention le permet ou si ou si le travailleur accepte la modification de lieu de travail (160 bis).

➤ *Stress*

- Le monde du travail est un monde exigeant et stressant (avec une ampleur susceptible de varier selon la personnalité du travailleur), qui oblige des gens souvent différents à se côtoyer, parfois dans un rapport de subordonné à hiérarchique, ce qui peut entraîner des frictions comme dans tout rapport humain, diversement ressenties. Le stress au travail auquel le demandeur a manifestement été confronté, ainsi que le met en évidence son dossier médical, n'emporte pas pour conséquence que la responsabilité de son employeur s'en trouve pour autant engagée (143).

➤ *Traitement de la plainte après licenciement*

- L'employeur ne peut mettre fin à l'intervention du conseiller en prévention après le licenciement du travailleur qui a déposé plainte. Cette intervention ne prend pas automatiquement fin lors du licenciement de ce travailleur. Cette intervention peut se poursuivre dans le cadre de l'analyse des risques visée dans le cadre de la prévention globale en vertu de l'article 4 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 (128).

➤ *Inaptitude définitive*

- Il n'est pas objectivement possible pour un établissement scolaire de continuer à occuper un enseignant en respectant la restriction qui conditionnait son aptitude au travail, à savoir l'absence de tout contact avec la personne mise en cause qui était directeur de l'établissement et puis chef d'atelier. Le travailleur invoquait l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de santé des travailleurs (373).

➤ *Autres*

- S'il peut se concevoir que faire fonctionner un gros établissement scolaire est une lourde tâche, il faut cependant que la direction soit à l'écoute de son équipe et puisse comprendre les difficultés dans lesquelles peut se trouver le personnel en raison de l'organisation du travail. Si des remarques sont à faire, elles doivent être faites. Il faut par contre qu'un esprit constructif à la recherche de solutions concrètes les accompagne (252bis).

N. LICENCIEMENT ABUSIF

Les demandes fondées sur l'article 32*terdecies* étaient souvent couplées avec des demandes en réparation d'un licenciement abusif.

➤ *Licenciement en dehors d'une plainte ou préalable à une plainte*

- N'est pas abusif le licenciement donné en raison du comportement du travailleur (qui avait en l'espèce entrepris certaines démarches informelles auprès du conseiller en prévention mais dont l'employeur n'a pas eu connaissance) (243).
- Un tribunal a reconnu que le licenciement avait été exercé de manière anormale, qu'il avait été détourné de sa finalité dès lors que la décision avait été prise de manière

précipitée pour éviter de devoir répondre aux allégations de harcèlement et pour prendre de court le travailleur qui, à tout moment, pouvait déposer une plainte motivée à l'inspection et ainsi profiter de la protection contre le licenciement. En l'espèce, le travailleur avait demandé à l'employeur de désigner un conseiller en prévention. Six jours plus tard il était licencié. L'employeur écrivait dans la lettre notifiant le congé qu'en lui adressant la lettre demandant de désigner un conseiller en prévention, le travailleur avait ébranlé sa confiance (164).

- Le travailleur ne démontre pas que l'employeur aurait été au courant d'une volonté de déposer une plainte formelle d'harcèlement moral. Le temps entre le courriel du 24 janvier 2003 et le licenciement daté du 23 février 2003 n'est pas de nature à démontrer une quelconque précipitation ayant pour objet de court-circuiter une quelconque démarche officielle du travailleur en ce qui concerne une plainte pour harcèlement (431).
- Ne peut pas être retenue l'affirmation selon laquelle l'employeur avait tout intérêt à licencier la travailleuse pour éviter toute publicité puisqu'en cas de licenciement le dossier de harcèlement n'est plus examiné. C'est une affirmation gratuite eu égard au fait que le licenciement de la travailleuse était déjà fixé au moment où l'employeur a pris connaissance de la plainte pour harcèlement (389).
- Le licenciement est justifié par les divergences de vue sur le management. Il n'est pas démontré que le licenciement aurait été détourné de sa finalité ou reposerait sur un motif illégitime. Le contenu des motifs pour lesquels le directeur considère que le travailleur ne répond pas au profil qu'il souhaite, ni les termes utilisés ne sont insultants. Le travailleur peut avoir une autre opinion sur ce qui doit être attendu de lui ou sur sa propre compétence, mais ceci relève de la divergence de vues entre les deux personnes. En l'espèce le travailleur a déposé une plainte à l'inspection quelques jours après le licenciement (380).
- Le tribunal considère que l'employeur n'a pas abusé de son droit de licencier un travailleur, dont le comportement était impulsif, en vue de restaurer un climat de travail serein au sein du home (en l'espèce le travailleur a déposé plainte à l'inspection et au service de prévention après son licenciement). Même si les collègues du travailleurs n'étaient pas sans reproche, l'employeur était confronté à une situation délicate au sein du home dans lequel le personnel de cuisine s'était lié contre le travailleur, en raison de son attitude et demandait des solutions. L'employeur était par ailleurs informé des inquiétudes de l'accompagnateur social quant au risque de passage à l'acte (coups et blessures) et se devait d'agir. Il n'était guère envisageable pour lui de se séparer des différents membres du personnel (399).
- Le fait pour l'employeur de ne pas prendre les mesures nécessaires en cas de harcèlement n'ouvre pas le droit à une indemnité pour licenciement abusif. L'indemnité pour licenciement abusif est due lorsque l'employeur détourne de sa finalité le droit de licencier, droit qui lui est reconnu par la loi. En l'espèce, aucune plainte n'a été déposée formellement mais l'employeur a été mis au courant des faits par le syndicat du travailleur (47).
- A été jugé que commet une faute au sens de l'article 1382 du code civil, l'employeur qui licencie le travailleur (employé) sans avoir tenté au préalable de prendre des

mesures appropriées pour mettre fin au harcèlement dénoncé par lettre (et dont l'ensemble des faits présumant l'existence) et de résoudre le conflit. En l'espèce, le licenciement du travailleur qui a déposé une plainte ne peut pas être considéré comme une mesure appropriée vu les circonstances propres à la cause. La plainte était un mémorandum adressé à l'employeur, elle n'a pas été adressée à la personne de confiance ou au conseiller en prévention (27).

- Est abusif le licenciement d'un ouvrier qui a eu lieu suite à la dénonciation de fait de harcèlement à l'employeur qui n'a pas pu démontrer qu'il était lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise (430).
- Dans le même sens a été jugé abusif le licenciement de la travailleuse pris suite aux plaintes adressées à l'employeur au sujet du comportement abusif d'un membre de la ligne hiérarchique. L'employeur avait l'obligation d'informer la travailleuse sur son droit de confier sa plainte à un conseiller en prévention et de lui fournir l'accueil, l'aide et l'appui auxquels elle avait droit. Le licenciement est une mesure de représailles d'une particulière gravité suite à des revendications légitimes. La travailleuse démontre un préjudice distinct de la perte de son emploi, à savoir sa souffrance psychologique et une incapacité de travail. Le tribunal accorde 6 mois de rémunération à titre de dommages et intérêts (284).

➤ *Licenciement pendant la phase informelle de la procédure interne*

- Le fait pour l'employeur d'avoir mis fin au contrat alors qu'il avait connaissance de la phase informelle peut être perçu comme un abus de droit mais pas comme une méconnaissance de l'article 32tredecies (36).

➤ *Licenciement après dépôt d'une plainte (plainte motivée- plainte à l'inspection, à la police, auprès du ministère public)*

- La mésentente entre deux travailleurs (ayant conduit à des altercations) autorise le licenciement (il n'est pas abusif) (78). En l'espèce, les deux travailleurs avaient déposé une plainte à la police. Les faits datent d'août 2002.
- La décision de licencier le demandeur a été motivée par la mésentente persistante entre celui-ci et la plupart de ses collègues, et en particulier avec un certain travailleur. Ce dernier a 10 ans d'ancienneté, et aucun élément du dossier n'indique qu'il aurait été le principal responsable des difficultés relationnelles nées entre lui-même et le demandeur. L'employeur a mis des moyens en oeuvre, durant plus d'un an, en vue de résoudre le problème, sans succès. L'ASBL ne compte qu'une dizaine d'employés, de sorte qu'il n'est pas possible d'éloigner le demandeur de ses collègues, si ce n'est en l'autorisant à travailler à domicile, ce qu'il a refusé. Dans ces circonstances, l'ASBL pouvait, sans commettre de faute, décider de mettre fin au contrat de travail du demandeur dans le but de restaurer la coopération au sein de son équipe. L'employeur n'a pas abusé de son droit de licencier. En l'espèce le travailleur a été licencié juste après avoir déposé plainte à l'inspection mais n'avait pas introduit sa demande de réintégration obligatoire à l'époque des faits (183).
- Est dépourvu de caractère abusif le licenciement décidé afin d'assurer la paix dans l'entreprise. La proposition faite à la travailleuse de s'écarter provisoirement de sa

fonction de directrice pour être affectée à d'autres tâches avait pour but de permettre de trouver une solution dans un climat dépourvu de passion. Cette proposition fait suite aux plaintes des travailleurs adressées au conseil d'administration de l'asbl concernant l'attitude de la directrice. Cette proposition rentre dans les mesures appropriées qu'un employeur doit prendre conformément à l'article 32^{quater}. La travailleuse l'a refusée et a déposé plainte à l'inspection après en avoir pris connaissance. L'employeur a exécuté sa décision de modifier les fonctions, ce qui a entraîné la constatation par la travailleuse de la rupture du contrat. En modifiant même temporairement les fonctions de l'intimée, l'employeur a commis un acte équipollent à rupture mais n'a pas commis de faute distincte ouvrant le droit à des dommages et intérêts. Par ailleurs, l'indemnité de protection n'a pas été accordée car l'employeur prouve que le processus était enclenché avant le dépôt de la plainte (160bis).

➤ *Incapacité de longue durée*

- L'employeur renversait la charge de la preuve de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 en faisant référence à l'application de l'article 58 de la même loi. Le tribunal a quand même considéré le licenciement abusif dès lors que l'employeur n'a pas démontré dans quelle mesure l'absence de plus de 6 mois du travailleur par suite d'incapacité de travail résultant d'une maladie avait eu une influence sur les nécessités de fonctionnement de l'institution et dès lors qu'il n'a pas démontré non plus les efforts fournis pour résoudre le problème interne de tensions entre collègues (alors que le dossier contenait des indices sérieux d'un lien entre la maladie du demandeur et ces tensions). Le tribunal a considéré que le licenciement était lié aux plaintes du demandeur (qui n'ont pas pu être prises en considération sur la base de l'article 32^{tredecies} de la loi sur le bien-être parce qu'une d'entre elles était antérieure à l'entrée en vigueur de la loi du 11 juin 2002 et que l'autre ne pouvait pas être considérée comme une plainte motivée au sens de cet article) (26).
- Le licenciement n'est pas abusif dès lors qu'il est donné sur base de l'article 58 de la loi sur les contrats de travail, à savoir l'absence pour cause de maladie ou d'accident et qu'il est constaté que la travailleuse est en incapacité de travail depuis quatre ans : il est clairement prouvé qu'il existe une raison d'ordre organisationnel pour le bon fonctionnement de l'entreprise (88).
- En ce qui concerne l'articulation entre l'article 63 (licenciement abusif) et l'article 58 de la loi sur les contrats de travail (qui autorise à licencier un travailleur en incapacité de travail de plus de 6 mois), un tribunal affirme que la réalité du motif lié à l'aptitude (article 63) est présumée établie dès qu'est prouvée la suspension du contrat de travail depuis plus de 6 mois par suite d'incapacité de travail résultant d'un accident ou d'une maladie. Mais après avoir établi l'existence de cette suspension, l'employeur doit encore prouver qu'elle représente la véritable cause du licenciement, en sorte qu'il existe bien un contrôle judiciaire de la réalité des faits invoqués par l'employeur (429).

➤ *Absentéisme*

- Le licenciement pour cause d'absentéisme important n'est pas abusif. La circonstance que ces absences aient pu trouver leur source dans des faits de harcèlement, à les supposer établis *quod non*, n'est pas de nature à rendre le licenciement abusif (324).

➤ *Stress*

- Le tribunal du travail de Liège considère qu'un comportement inadapté résultant d'une inadéquation entre les capacités d'un travailleur et les nouvelles exigences de l'employeur n'est pas fautif (73).

➤ *Indemnité article 32tredecies*

- Un tribunal a accordé l'indemnité sur la base de l'article 32tredecies car l'employeur ne prouve pas que le licenciement est *exclusivement* lié à l'inaptitude du travailleur. Des éléments prouvent que le licenciement est également lié à la plainte. Par contre, il considère que le licenciement n'est pas abusif car il est *pour partie* lié à l'inaptitude et aux difficultés d'intégration du travailleur (48).
- Un tribunal, après avoir accordé l'indemnité de protection basée sur l'article 32tredecies affirme que le travailleur doit prouver un dommage qui n'aurait pas été couvert par l'indemnité de rupture ou l'indemnité de protection pour qu'il puisse faire droit à sa demande d'indemnité pour licenciement abusif (417).

➤ *Autres*

- Un tribunal accorde 3000 EUR de dommages et intérêts pour licenciement abusif en considérant que les reproches faits à la travailleuse dans l'échange de courriers consécutifs à ses revendications en matière de rémunération (en partie légitime selon le tribunal) ont eu pour effet (pas pour objet) de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité psychique de la travailleuse particulièrement fragile car elle souffrait de problèmes de santé importants connus de l'employeur. Cette attitude persistante (reproches quant à l'exécution des prestations sans aucunement tenir compte de l'état de santé de la travailleuse) a créé un climat intimidant et offensant, clairement contraire au bien-être des travailleurs, intérêt protégé par le législateur. Le tribunal considère que l'employeur a commis une faute dans l'exercice du droit de licenciement (351).

O. LICENCIEMENT POUR MOTIFS GRAVES

- Un employeur a licencié pour motif grave un directeur d'agence de banque suite à l'avis du conseiller en prévention qui attestait la présence de harcèlement. Le tribunal a considéré que le motif grave n'était pas établi : il existait des attestations positives à l'égard du travailleur qui n'avait jamais connu de sanctions disciplinaires depuis ses dix-neuf années de service, son évaluation était positive. Le tribunal estime que l'employeur aurait dû appliquer une sanction moins sévère comme le changement de situation qui aurait permis à la victime d'être éloignée de l'auteur (195).
- Le tribunal considère que l'employeur a pris une mesure adéquate en licenciant pour motifs graves le travailleur qui a collé aux murs de l'entreprise des photos truquées de la gueule d'un chien avec la tête d'un travailleur (269).

LISTE

Les jugements et arrêts sont classés par ordre chronologique

1.	Tribunal du travail d'Anvers – 12.05.2003 – RG 354055
2.	Tribunal du travail de Liège – 12.06.2003 – Réf. 1303
3.	Tribunal du travail de Turnhout – 10.07.2003 – RG 26021
4.	Tribunal du travail de Liège – 14.07.2003 – Réf. 1304
5.	Tribunal du travail de Bruxelles – 18.07.2003 – Réf. 35/03
6.	Cour du travail de Liège – 29.09.2003 – Réf. 94/2003 (appel de 4)
7.	Tribunal du travail de Bruxelles – 14.10.2003 – Réf. 67/2003
8.	Cour du travail de Bruxelles – 16.10.2003 – Réf. 260 (appel de 5)
9.	Tribunal du travail de Bruxelles – 27.10.2003 – Réf. 43/2003
10.	Tribunal du travail de Bruxelles – 03.11.2003 – Réf. 53/2003
11.	Tribunal du travail de Bruxelles – 03.11.2003 – Réf. 54/2003
12.	Tribunal du travail de Tongres – 17.11.2003 – NR 1624/2003
13.	Tribunal du travail de Bruxelles – 24.11.2003 – RG 53.074/03
14.	Tribunal du travail de Bruxelles – 24.11.2003 – RG 53.075/03
15.	Tribunal du travail de Mons – 22.12.2003 – RG 6931/02/M (avant-dire droit – voir 199)
16.	Cour du travail de Bruxelles – 05.02.2004 – Réf. 265 (appel de 11)
17.	Cour du travail de Bruxelles – 05.02.2004 – réf 266 (appel de 10)
18.	Tribunal du travail de Mons – 12.03.2004 – RG 5322/03/LL
19.	Cour du travail d'Anvers – 06.04.2004 – Rép. 341 RG 2003/0577 (appel de 12 / avant-dire droit – voir 24)
20.	Tribunal du travail de Brugge – 26.04.2004 – RG 116.881 (avant-dire droit)
21.	Tribunal du travail de Liège – 03.06.2004 – RG 334.029
22.	Tribunal du travail de Louvain – 03.06.2004 – RG 3399/02
23.	Cour du travail d'Anvers – 07.06.2004 – RG 2003/0577 (appel de 3)

24.	Cour du travail d'Anvers – 22.06.2004 – Rép. 582 (définitif - voir 19)
25.	Tribunal du travail de Bruxelles – 16.07.2004 – Réf. 29/04
26.	Tribunal du travail de Hasselt – 02-09-2004 – RG 2023780
27.	Tribunal du travail de Bruxelles – 28.09.2004 – RG 59224/03
28.	Tribunal du travail de Hasselt – 25.10.2004 – RG 2031748
29.	Tribunal du travail de Bruxelles – 10.11.2004 – RG 51.946/03
30.	Tribunal du travail de Bruxelles – 30.11.2004 – RG 65675/2003
31.	Cour du travail de Bruxelles – 16.12.2004 – RG 45071 (appel de 13)
32.	Tribunal du travail de Liège – 16.12.2004 – RG 335.560
33.	Tribunal du travail d'Anvers – 20.12.2004 – RG 367.413
34.	Tribunal du travail de Bruxelles – 20.12.2004 – RG 67965/03
35.	Tribunal du travail de Bruxelles – 21.12.2004 – RG 83.285/04
36.	Tribunal du travail de Courtrai – 22.12.2004 – RG 67612
37.	Tribunal du travail de Bruxelles – 11.01.2005 – RG 83.325/04
37bis.	Tribunal du travail de Namur- 17.01.2005 – RG 119.848 (non reçu)
38.	Tribunal du travail de Verviers – 26.01.2005 – RG 0422/2003
39.	Tribunal du travail de Nivelles – 28.01.2005 – RG 1126/N/2002
40.	Tribunal du travail d'Anvers – 01.02.2005 – RG 364.718
41.	Tribunal du travail de Liège – 17.02.2005 – RG 339.019 (avant-dire droit)
42.	Tribunal du travail de Mons – 21.02.2005 – RG 6560/02/M (avant dire droit)
43.	Tribunal du travail de Nivelles – 04.03.2005 – RG 308/N/2003 (avant dire droit)
44.	Tribunal du travail de Charleroi – 18.03.2005 – RG 167.535 R
45.	Tribunal du travail de Courtrai – 23.03.2005 – RG 40434
46.	Cour du travail de Bruxelles – 24.03.2005 – Réf. 272 (appel de 25)
47.	Tribunal du travail de Liège – 24.03.2005 – RG 333.626
48.	Tribunal du travail de Bruxelles – 02-05.2005 – RG 78.024/04
49.	Tribunal du travail de Mons – 12.05.2005 – RG 10.388/03/M
50.	Tribunal du travail d'Anvers – 12.05.2005 – RG 364.386

51.	Tribunal du travail de Tournai – 13.05.2005 – RG 23.924
52.	Tribunal du travail de Gand – 13.05.2005 – RG 159.843/03
53.	Tribunal du travail d’Anvers – 17.05.2005 – RG 360.767
54.	Tribunal du travail de Tongres – 01.06.2005 – RG 2964/04
55.	Tribunal du travail de Malines – 14.06.2005 – RG 85869/86386
56.	Tribunal du travail de Bruxelles – 16.06.05 – RG 72.318/04
57.	Tribunal du travail de Bruxelles – 20.06.2005 – RG 69.965/04
58.	Tribunal du travail de Charleroi – 24.06.2005 – RG 170870/A
59.	Tribunal du travail de Charleroi – 24.06.2005 – RG 167274 (avant dire droit)
60.	Tribunal du travail de Tongres – 24.06.2005 – RG 2078/2004
61.	Tribunal du travail de Bruxelles – 28.06.2005 – RG 70.241/04
62.	Tribunal du travail de Liège – 30.06.2005 – RG 338.683
63.	Tribunal du travail de Bruxelles – 30.06.2005 – Réf. 20/05
64.	Tribunal du travail de Bruxelles – 14.07.2005 – 65.354/03
65.	Tribunal du travail de Gand – 23.09.2005 – RG 165.559/04
66.	Tribunal du travail de Bruxelles – 27.09.2005 – RG 371/05 (avant dire droit)
67.	Tribunal du travail de Bruxelles – 27.09.2005 – RG 64339/03
68.	Tribunal du travail de Tongres – 05.10.2005 – RG 2622/2004
69.	Tribunal du travail de Tongres – 05.10.2005 – RG 1048/2004
70.	Tribunal du travail de Louvain – 13.10.2005 – RG 2418/04 + 1689/05
71.	Tribunal du travail de Louvain – 13.10.2005 – RG 516/04 et 1711/04
72.	Tribunal du travail de Louvain – 20.10.2005 – 959/04
73.	Tribunal du travail de Liège – 20.10.2005 – RG 335.366 (avant-dire droit – voir 238)
74.	Tribunal du travail de Liège – 26.10.2005 – RG 328.783
75.	Tribunal du travail de Bruxelles – 07.11.2005 – RG 75.480/04
76.	Tribunal du travail de Liège – 10.11.2005 – RG 344.553
77.	Tribunal du travail de Bruxelles – 17.11.2005 – RG 79.378/04
78.	Tribunal du travail de Liège – 24.11.2005 – RG 328 058
78bis.	Tribunal du travail d’Anvers – 15.12.2005 – non reçu

79.	Tribunal du travail de Bruxelles – 16.12.2005 – RG 54893/03
80.	Cour du travail d’Anvers – 21.12.2005 – RG 2050067 (appel de 33)
81.	Tribunal du travail de Liège – 22.12.2005 – RG 341 909
82.	Tribunal du travail de Louvain – 05.01.2006 – RG 1794/04
83.	Tribunal du travail de Bruxelles – 10.01.2006 – RG 71780/04
84.	Tribunal du travail de Bruxelles – 10.02.2006 – RG 79396/04
85.	Tribunal du travail de Hasselt – 13.02.2006 – RG 2052505
86.	Tribunal du travail de Charleroi – 14.02.2006 – RG 3512/BA
87.	Tribunal du travail de Liège – 17.02.2006 – RG 339.175
88.	Tribunal du travail de Turnhout – 20.02.2006 – RG 77 563
89.	Tribunal du travail d’Anvers – 21.02.2006 – RG 364.721
90.	Tribunal du travail de Mons – 27.02.2006 – RG 9056/03/M (avant dire droit)
91.	Tribunal du travail de Bruxelles – 15.03.2006 – RG 75799/04
92.	Tribunal du travail d’Anvers – 21.03.2006 – RG 372.243
93.	Tribunal du travail de Bruxelles – 22.03.2006 – RG 82.911/04
94.	Tribunal du travail de Namur – 22.03.2006 – RG 128 648
95.	Tribunal du travail de Namur – 28.03.2006 – RG 121.407
96.	Tribunal du travail de Bruxelles – 30.03.2006 – RG 88540/04
97.	Tribunal du travail de Bruxelles – 31.03.2006 – RG 6257/05
98.	Tribunal du travail de Hasselt – 03.04.2006 – RG 2040542
99.	Tribunal du travail de Bruxelles – 21.04.2006 – RG 77.635/04
100.	Tribunal du travail d’Anvers – 25.04.2006 – RG 370.470
101.	Tribunal du travail de Liège – 27.04.2006 – RG 348.609
102.	Tribunal du travail de Turnhout – 08.05.2006 – RG 80.037
103.	Tribunal du travail de Oudenaarde – 09-.05.2006 – RG 26 5710/II
104.	Tribunal du travail de Nivelles – 18.05.2006 – RG 2056/N/2003 et 858/N/2004
105.	Tribunal du travail de Bruxelles – 22.05.2006 – RG 81633
106.	Tribunal du travail de Bruxelles – 22.05.2006 – RG 68 148/3-72331/04

107.	Tribunal du travail de Mons – 29.05.2006 – RG 11221/04/M (avant dire droit)
108.	Tribunal du travail de Veurne – 01.06.2006 – RG 28066 (avant-dire droit – voir 148)
109.	Tribunal du travail de Bruxelles – 01.06.2006 – RG 89.776/04
110.	Tribunal du travail de Bruxelles – 01.06.2006 – RG 73556/04
111.	Tribunal du travail de Nivelles – 01.06.2006 – RG 727/N/2003
112.	Tribunal du travail de Bruxelles – 01.06.2006 – Réf. 27/06
113.	Tribunal du travail de Bruxelles – 02.06.2006 – RG 12805/05 (avant dire droit)
114.	Tribunal du travail de Bruxelles – 02.06.2006 – RG 63761/03
115.	Tribunal du travail de Bruxelles – 02.06.2006 – RG 72086/04
116.	Tribunal du travail de Bruxelles – 07.06.2006 – RG 5945/05
117.	Tribunal du travail de Bruxelles – 13.06.2006 – RG 77181/04
118.	Tribunal du travail de Bruxelles – 13.06.2006 – RG 53.313/03
119.	Tribunal du travail de Bruxelles – 16.06.2006 – RG 82093/04
120.	Tribunal du travail de Bruxelles – 20.06.2006 – RG 90.134/04
121.	Tribunal du travail de Bruxelles – 20.06.2006 – RG 50.918/03
122.	Tribunal du travail de Bruxelles – 20.06.2006 – RG 1345/05 (avant-dire droit)
123.	Tribunal du travail de Bruxelles – 26.06.2006 – RG 04425/05-6089/06
124.	Tribunal du travail de Bruxelles – 26.06.2006 – RG 14576/05
125.	Tribunal du travail de Bruxelles – 28.06.2006 – RG 6985/05
126.	Cour du travail de Bruxelles – 30.06.2006 – RG 46.864 (appel de 48)
127.	Tribunal du travail de Bruxelles – 30.06.2006 – RG 48.916/03
128.	Tribunal du travail de Charleroi – 19.07.2006 – RG 172783/A (avant dire droit)
129.	Tribunal du travail de Bruxelles – 25.07.2006 – Réf. 30/06 (avant-dire droit - voir 142)
130.	Tribunal du travail de Bruxelles – 31.07.2006 – RG 89533/04
131.	Tribunal du travail de Louvain – 04.08.2006 – RG 2790/05
132.	Tribunal du travail de Hasselt – 16.08.2006 – RG 2060915 (avant-dire droit - voir 170)

133.	Tribunal du travail de Hasselt – 16.08.2006 – RG 2060917 (avant-dire droit - voir171)
134.	Tribunal du travail de Hasselt – 16.08.2006 – RG 2060916 (avant-dire droit – voir 172)
135.	Cour du travail de Mons – 24.08.2006 – RG 19773 (appel de 51)
136.	Tribunal du travail de Charleroi – 01.09.2006 – RG 172582/A
137.	Tribunal du travail de Bruxelles – 04.09.2006 – RG 09845/05
138.	Tribunal du travail d’Anvers – 12.09.2006 – RG 381.795
139.	Tribunal du travail de Liège – 14.09.2006 – RG 349.092
140.	Tribunal du travail d’Anvers – 21.09.2006 – RG 374065
141.	Tribunal du travail de Bruxelles – 26.09.2006 – RG 72085/04
142.	Tribunal du travail de Bruxelles – 02.10.2006 – Réf. 30/06 – Rép. 17335 (définitif – voir 129)
143.	Tribunal du travail de Bruxelles – 20.10.2006 – RG 68282/03
144.	Tribunal du travail de Bruxelles – 23.10.2006 – RG 83315/04
145.	Tribunal du travail de Courtrai – 24.10.2006 – RG 69658
146.	Tribunal du travail de Liège – 02.11.2006 – RG 331001 (avant-dire droit voir 220)
147.	Tribunal du travail de Liège – 02.11.2006 – RG 350.254
148.	Tribunal du travail de Veurne – 02.11.2006 – RG 28066 définitif-voir 108)
149.	Cour du travail d’Anvers – 08.11.2006 – RG 2050538 (appel de 50)
150.	Tribunal du travail de Bruxelles – 10.11.2006 – RG 19845/05
151.	Tribunal du travail de Bruxelles – 17.11.2006 – RG 3653/05
152.	Tribunal du travail de Bruxelles – 17.11.2006 – RG 17795/05
153.	Tribunal du travail de Bruxelles – 22.11.2006 – RG 289/05
154.	Tribunal du travail de Charleroi – 24.11.2006 – RG 175.867/A (avant-dire droit – voir 328)
155.	Tribunal du travail de Liège – 01.12.2006 – RG 343.440
156.	Tribunal du travail de Bruxelles – 07.12.2006 – RG 22 069/05
157.	Tribunal du travail de Bruxelles – 08.12.2006 – RG 18041/05

158.	Tribunal du travail de Charleroi – 08.12.2006 – RG 169508 (avant dire droit)
159.	Tribunal du travail de Bruxelles – 12.12.2006 – RG 74512/04
160.	Tribunal du travail de Bruxelles – 14.12.2006 – RG 01312/05
160bis.	Cour du travail de Liège – 14.12.2006 – RG 7.812/05 (appel de 37bis)
161.	Tribunal du travail de Mons – 18.12.2006 – RG 13.767/05/M (avant-dire droit)
162.	Tribunal du travail de Louvain – 21.12.2006 – RG 518/05
163.	Tribunal du travail de Bruxelles – 08.01.2007 – RG 03242/06
164.	Tribunal du travail de Bruxelles – 08.01.2007 – RG 13852-53/05
165.	Tribunal du travail d’Anvers – 09.01.2007 – RG 373.087
166.	Tribunal du travail de Bruxelles – 11.01.2007 – RG 20308/05
167.	Cour du travail d’Anvers – 15.01.2007 – RG 2050696 (appel de 53)
168.	Tribunal du travail de Tournai – 19.01.2007 – RG 24136
169.	Tribunal du travail de Tournai – 26.01.2007 – RG t82200
170.	Tribunal du travail de Hasselt – 29.01.2007 – RG 2060915 (définitif - voir 132)
171.	Tribunal du travail de Hasselt – 29.01.2007 – RG 2060917 (définitif – voir 133)
172.	Tribunal du travail de Hasselt – 29.01.2007 – RG 2060916 (définitif – voir 134)
173.	Tribunal du travail de Bruxelles – 29.01.2007 – RG 54.300/03
174.	Tribunal du travail de Bruxelles – 29.01.2007 – RG 04423/05
175.	Tribunal du travail de Bruxelles – 02.02.2007 – RG 17.297/05
176.	Tribunal du travail de Bruxelles – 06.02.2007 – RG 18312/05
177.	Cour du travail d’Anvers – 07.02.2007 – RG 2060089 (appel de 78bis)
178.	Tribunal du travail de Verviers – 07.02.2007 – RG 0766/2004
179.	Cour du travail de Liège – 08.02.2007 – RG 33.925 (appel de 78)
180.	Tribunal du travail de Bruxelles – 12.02.2007 – RG 22507/05-14447/06 (avant dire droit)
181.	Tribunal du travail de Bruxelles – 12.02.2007 – RG 5052/06

182.	Tribunal du travail de Hasselt – 12.02.2007 – RG 2050955
183.	Tribunal du travail de Bruxelles – 13.02.2007 – RG 12735/05
184.	Tribunal du travail de Bruxelles – 13.02.2007 – RG 82.045/04
185.	Tribunal du travail de Charleroi – 16.02.2007 – RG 176.916 (avant-dire droit)
185bis.	Tribunal du travail de Verviers – 21.02.2007 – RG 154/2006
186.	Tribunal du travail de Bruxelles – 26.02.2007 – RG 10350/05
187.	Tribunal du travail de Mons – 28.02.2007 – RG 9376/03/M
188.	Tribunal du travail d’Anvers – 28.02.2007 – RG 388.242
189.	Tribunal du travail de Bruxelles – 28.02.2007 – RG 62907/2003
190.	Tribunal du travail de Bruxelles – 28.02.2007 – RG 78953/04
191.	Tribunal du travail de Bruxelles – 01.03.2007 – RG 21741/05
192.	Tribunal du travail de Liège - 01.03.2007 – RG 354.315
192bis.	Tribunal du travail de Neufchâteau – 02.03.2007 – RG 31.061 (non reçu)
193.	Cour du travail de Anvers – 06.03.2007 – RG 2050202 (appel de 60).
194.	Tribunal du travail de Liège – 08.03.2007 – RG 350.216
195.	Tribunal du travail de Bruxelles – 09.03.2007 – RG 6561/05
196.	Tribunal du travail de Huy – 26.03.2007 – Réf. 237
197.	Tribunal du travail d’Anvers – 27.03.2007 – RG 364.787
198.	Tribunal du travail d’Anvers – 27.03.2007 – RG 381.673
199.	Tribunal du travail de Mons – 28.03.2007 – RG 6.931/02 (définitif - voir 15)
200.	Tribunal du travail de Liège – 30.03.2007 – RG 349.306
201.	Tribunal du travail de Bruxelles – 03-04-2007 – RG 11544/06
202.	Tribunal du travail de Charleroi – 16-04-2007 – RG 178935/A
203.	Tribunal du travail de Bruxelles – 17-04-2007 – RG 86956/04
204.	Tribunal du travail de Bruxelles – 17-04-2007 – RG 10.754/05
205.	Tribunal du travail d’Anvers – 18-04-2007 – RG 380.060
206.	Tribunal du travail de Bruxelles – 23.04.2007 – RG 11.278/06 (avant-dire droit - 241)
207.	Tribunal du travail de Bruxelles – 24.04.2007 – RG 14.732/05

208.	Tribunal du travail de Dinant – 24.04.2007 – RG 67898
208bis.	Tribunal du travail de Bruxelles – 30.04.2007 – RG 73.603/04
209.	Tribunal du travail de Tongres – 02.05.2007 – RG 2357/2005
210.	Tribunal du travail de Louvain – 03.05.2007 – RG 1903/04
211.	Tribunal du travail de Bruxelles – 08.05.2007 – RG 17.145/06
212.	Tribunal du travail de Bruxelles – 08.05.2007 – RG 90966/05
213.	Tribunal du travail de Louvain – 10.05.2007 – RG 2290/04
214.	Tribunal du travail de Liège – 18.05.2007 – RG 335.707
215.	Tribunal du travail de Mons – 21.05.2007 – RG 11.396/04/M
216.	Tribunal du travail de Malines – 22.05.2007 – RG 85478
217.	Tribunal du travail de Bruxelles – 29.05.2007 – RG 04522/06
218.	Tribunal du travail de Turnhout – 11.06.2007 – RG 82.633
219.	Cour du travail de Liège – 13.06.2007 – RG 34.173 (appel de 87)
220.	Tribunal du travail de Liège – 14.06.2007 – RG 331.001 (définitif - voir 146)
221.	Tribunal du travail de Hasselt – 18-06-2007 – RG 2053166 (avant dire droit)
222.	Tribunal du travail de Bruxelles – 19.06.2007 – RG 8439/06 (avant-dire droit)
223.	Tribunal du travail de Charleroi – 22.06.2007 – RG 178444/A
224.	Tribunal du travail de Bruxelles – 28.06.2007 – RG 11.514/06- 15.474/05
225.	Tribunal du travail de Tongres – 28.06.2007 – RG 2946/05
226.	Tribunal du travail de Bruxelles – 16.07.2007 – Réf. 39/07
227.	Tribunal du travail de Bruxelles – 26.07.2007 – RG 20436/05
228.	Tribunal du travail de Bruxelles – 02.08.2007 – RG 16/04
229.	Tribunal du travail de Bruxelles – 11.09.2007 – RG 10.482/06
230.	Tribunal du travail de Bruxelles – 11.09.2007 – RG 6701/06
231.	Tribunal du travail de Bruxelles – 14.09.2007 – RG 70858/04
232.	Tribunal du travail de Bruxelles – 25.09.2007 – RG 86166/04
233.	Tribunal du travail de Bruxelles – 28.09.2007 – RG 175.344/A
234.	Tribunal du travail de Bruxelles – 04.10.2007 – Réf. 15/2007

235.	Tribunal du travail de Bruxelles – 08.10.2007 – RG 3641/06
236.	Tribunal du travail de Bruxelles – 08.10.2007 – Réf. 34/07
237.	Tribunal du travail de Namur – 08.10.2007 – RG 130.459
238.	Tribunal du travail de Liège – 11.10.2007 – RG 335.366 (définitif - voir 73)
239.	Tribunal du travail de Hasselt – 15.10.2007 – RG 2062208
240.	Tribunal du travail de Bruxelles – 16.10.2007 – RG 3604/06
241.	Tribunal du travail de Bruxelles – 23.10.2007 – RG 11.278/06 (définitif - voir 206)
242.	Tribunal du travail de Liège – 25.10.2007 – RG 358.500
243.	Tribunal du travail de Bruxelles – 30.10.2007 – RG 17390/06
244.	Tribunal du travail de Bruxelles – 30.10.2007 – RG 76494/04
245.	Tribunal du travail de Bruxelles – 30.10.2007 – RG 18041/06
246.	Tribunal du travail de Bruxelles – 30.10.2007 – RG 02581/07
247.	Tribunal du travail de Liège – 30.10.2007 – RG 365.551 (avant dire droit)
247bis.	Tribunal du travail d'Anvers – 30.10.2007 – non reçu
248.	Tribunal du travail de Charleroi – 02.11.2007 – Rép. 7295/07
249.	Tribunal du travail de Bruxelles – 06.11.2007 – RG 7780/05
250.	Tribunal du travail de Charleroi – 13.11.2007 – RG 07/187171A (tierce opposition de 248)
251.	Tribunal du travail de Hasselt – 16.11.2007 – RG 2052683
252.	Tribunal du travail de Bruxelles – 19.11.2007 – RG 06577/06
252bis.	Tribunal du travail de Liège – 22.11.2007 – RG 344.803
252ter.	Tribunal du travail de Courtrai – 22.11.2007 – RG 72653
252quater	Cour du travail de Bruxelles – 23.11.2007 – RG 48707 (appel de 106)
253.	Tribunal du travail de Bruxelles – 27.11.2007 – RG 66.388/03
254.	Tribunal du travail de Bruxelles – 04.12.2007 – RG 14071/06
255.	Tribunal du travail de Bruxelles – 04.12.2007 – RG 3599/07
256.	Tribunal du travail de Bruxelles – 04.12.2007 – RG 8237/05
257.	Tribunal du travail d'Anvers – 04.12.07 – RG 06/376.148/A
258.	Tribunal du travail de Tongres – 05.12.2007 – RG 200/2007

259.	Tribunal du travail de Bruxelles – 06.12.2007 – Réf. 73/2007
260.	Tribunal du travail de Bruxelles – 07.12.2007 – RG 21458/05
261.	Tribunal du travail de Turnhout – 10.12.2007 – RG 07/4278
262.	Tribunal du travail de Bruxelles – 10.12.2007 – RG 15.294/6
263.	Tribunal du travail de Bruxelles – 11.12.2007 – RG 10.241/05
264.	Tribunal du travail de Bruxelles – 13.12.2007 - Réf. 79/2007
265.	Tribunal du travail de Bruxelles – 18.12.2007 – RG 7928/05
266.	Cour du travail de Anvers – 18.12.2007 – Rép. 918 (appel de 85)
266bis.	Tribunal du travail de Anvers – 30.10.2007 – RG 07/402390/A
267.	Tribunal du travail de Bruxelles – 08.01.2008 – RG 9322/07
268.	Tribunal du travail de Hasselt – 09.01.2008 – RG 2071840
269.	Tribunal du travail de Tongres – 09.01.2008 – RG 830/2007
270.	Tribunal du travail de Bruxelles – 10.01.2008 – RG 45/07
271.	Tribunal du travail de Bruxelles – 10.01.2008 – RG 46/07
272.	Tribunal du travail de Bruxelles – 10.01.2008 – RG 53/07
273.	Tribunal du travail de Bruxelles – 11.01.2008 – RG 16225/05
274.	Tribunal du travail de Bruxelles – 18.01.2008 – RG 02904/05
275.	Tribunal du travail d’Anvers – 21.01.2008 – RG 06/386.760/A
275bis.	Tribunal du travail d’Anvers – 22.01.2008 – RG 06/386.760/A
276.	Tribunal du travail de Bruxelles – 12.02.2008 – RG 21864/05-3598/07
277.	Tribunal du travail de Namur – 18.02.2008 – RG 07/131.781/A
278.	Tribunal du travail de Bruxelles – 20.02.2008 – RG 17089/05
278bis.	Tribunal du travail de Dinant – 25.02.2008 – RG 05/69.125
279.	Tribunal du travail de Bruxelles – 10.03.2008 – RG 1109/06
280.	Tribunal du travail de Bruxelles – 11.03.2008 – RG 62.548/03
281.	Tribunal du travail de Bruxelles – 13.03.2008 – RG 20307-05/22041-05
282.	Tribunal du travail de Bruxelles – 17.03.2008 – RG 8906/07
283.	Tribunal du travail de Bruxelles – 19.03.2008 – RG 16818-06
283bis.	Tribunal du travail de Liège – 20.03.2008 – RG 360.709
284.	Tribunal du travail de Bruxelles – 01.04.2008 – RG 84042/04

285.	Tribunal du travail de Bruxelles – 07.04.2008- RG 13805/06
286.	Cour du travail de Anvers – 09.04.2008 – RG 2060353 (appel de 100)
287.	Tribunal du travail de Louvain – 10.04.2008 – RG 1081/07
288.	Cour du travail de Liège – 11.-04.2008 – RG 34765/07 (appel de 178)
289.	Tribunal du travail de Tongres – 15.04.2008 – Réf.03/2007 (voir 290-291-296)
290.	Tribunal du travail de Tongres – 15.04.2008 – Réf.05/2007 (voir 289-291-296)
291.	Tribunal du travail de Tongres – 15.04.2008 - RG 2170/2007 (voir 289-290-296)
292.	Tribunal du travail de Louvain – 08.05.2008 – RG 1987/05
293.	Tribunal du travail de Bruxelles – 08-05-2008 – RG 11319-07
294.	Cour du travail de Bruxelles – 15.05.2008 – Réf 309 (appel de 259)
295.	Tribunal du travail de Anvers – 21.05.2008 – RG 06/396788
296.	Tribunal du travail de Tongres – 04.06.2008 – RG 1469/07 (voir 289 à 291)
297.	Tribunal du travail de Malines – 10.06.2008 – RG 07/85898
298.	Tribunal du travail de Hasselt – 23.06.2008 – RG 2071507
299.	Tribunal du travail de Bruxelles – 24.06.2008 – RG 5347/07
300.	Cour du travail d’Anvers – 25.06.2008 – RG 2070278 (appel de 197)
301.	Cour du travail de Liège – 25.06.2008 – RG 003968 (appel de 192bis)
302.	Tribunal du travail de Hasselt – 27.06.2008 – RG 2072867
303.	Tribunal du travail de Bruxelles – 03.07.2008 – RG 14232/07
303bis.	Tribunal du travail de Neufchâteau – 22.07.2008 – RG 07/33211/A
303ter.	Tribunal du travail d’Arlon – 22.07.2008 – RG 34208/A
304.	Tribunal du travail de Bruxelles – 28.07.2008 – RG 12668/07
305.	Tribunal du travail de Tournai – 11.08.2008 - RG 28.6111
306.	Cour du travail de Bruxelles – 19.08.2008 – Réf 310 (appel de 272)

307.	Cour du travail de Bruxelles – 19.08.2008 – Réf 311 (appel de 270)
308.	Cour du travail de Bruxelles – 19.08.2008 – Réf 312 (appel de 270)
309.	Cour du travail de Bruxelles – 19.08.2008 – Réf 313 (appel de 270)
310.	Tribunal du travail de Hasselt – 08.09.2008 – RG 2052684
311.	Tribunal du travail d’Anvers – 09.09.2008 – RG 06/396.887/A
312.	Tribunal du travail de Bruxelles – 16.09.2008 – RG 3469/06 (avant dire-droit voir 348)
313.	Tribunal du travail de Bruxelles – 18.09.2008 – RG 153-154/07 (avant dire droit)
314.	Tribunal du travail de Bruxelles – 29.09.2008 – RG 11 386/07
315.	Tribunal du travail de Bruxelles – 29.09.2008 – RG 2383/07
316.	Tribunal du travail de Liège – 09.10.2008 – RG 358.165
316bis.	Tribunal du travail de Namur – 10.10.2008 – RG 08/719/A
317.	Tribunal du travail de Bruxelles – 14.10.2008 – RG 9127/07
318.	Tribunal du travail de Bruxelles – 14.10.2008 – RG 2.163/07
319.	Tribunal du travail de Oudenaarde – 14.10.2008 – RG 08/163/A
319bis.	Tribunal du travail d’Anvers – 16.10.2008 – RG 07/402390/A
320.	Tribunal du travail de Bruxelles – 21.10.2008 – RG 15108/07
321.	Tribunal du travail de Bruxelles – 27.10.2008 – RG 11.990/08
322.	Tribunal du travail de Bruxelles – 27.10.2008 – RG 16721/07
323.	Tribunal du travail de Malines – 28.10.2008 – RG 07/89673/A
324.	Tribunal du travail de Bruxelles – 03.11.2008 – RG 158-06 (avant dire droit)
325.	Cour du travail de Bruxelles – 03.11.2008 – RG 46.439 (appel de 39)
326.	Tribunal du travail de Courtrai – 03.11.2008 – RG 06/42026/A
327.	Cour du travail d’Anvers – 04.11.2008-RG 2070281 (appel de 251)
328.	Tribunal du travail de Charleroi – 14.11.2008 – RG 07/175867/A (définitif - voir 154)
329.	Tribunal du travail de Bruxelles – 17.11.2008 – RG 5318/07

330.	Tribunal du travail de Louvain – 20.11.2008 – RG 2254/07
331.	Tribunal du travail de Bruxelles – 01.12.2008 – RG 17625/07
332.	Tribunal du travail d’Oudenaarde – 02.12.2008 – RG 29.084/1
333.	Tribunal du travail d’Oudenaarde – 04.12.2008 – RG 30.832/1
334.	Cour du travail de Gand – 10.12.2008 – RG 357/05 (appel de 52)
335.	Tribunal du travail de Bruxelles – 11.12.2008 - RG 15822/07
336.	Tribunal du travail d’Anvers – 16.12.2008 – RG 06/395897/A
337.	Tribunal du travail de Bruges – 22.12.2008 – RG 07/130610/A
338.	Tribunal du travail de Bruxelles – 23.12.2008 - RG 5421/07
339.	Cour du travail de Bruxelles – 05.01.2009 – RG 48.728
340.	Tribunal du travail de Bruxelles – 06.01.2009 – RG 17.096/07
341.	Tribunal du travail de Verviers – 07.01.2009 – RG 06/1562
342.	Tribunal du travail de Liège – 08.01.2009 – RG 336.997
343.	Tribunal du travail de Bruxelles – 12.01.2009 – RG 85/08
344.	Tribunal du travail de Verviers – 21.01.2009 – RG 08/717
345.	Tribunal du travail de Nivelles – 27.01.2009 – RG 06/202130/A
346.	Tribunal du travail de Tournai – 28.01.2009 – Rép. 09/443
347.	Tribunal du travail de Bruxelles – 29.01.2009-Rép. 09/002031
348.	Tribunal du travail de Bruxelles – 03.02.2009 – RG 69.808/04
349.	Tribunal du travail de Liège – 04.02.2009 – RG 373.315
349bis.	Tribunal du travail d’Eupen – 05.02.2009 – RG 07/385/A
350.	Tribunal du travail de Bruxelles – 09.02.2009 – RG 3469/06 (définitif –voir 312)
351.	Cour du travail de Bruxelles – 10.02.2009 – RG 50.643
352.	Tribunal du travail de Liège – 12.02.2009 – RG 365.499
353.	Tribunal du travail de Bruxelles – 17.02.2009 – RG 10089/07
354.	Tribunal du travail de Tournai – 13.02.2009 – RG 285846/A (avant-dire droit)
355.	Tribunal du travail de Mons – 13.02.2009 – RG 06/7156/A
356.	Tribunal du travail de Bruxelles – 24.02.2009 – RG 81897/04
356bis.	Tribunal du travail de Namur – 24.02.2009 – RG 07/132.151/A

357.	Tribunal du travail de Bruxelles – 02.03.2009 – RG 22325/06
358.	Tribunal du travail de Bruxelles – 02.03.2009 – RG 6291/06-10.445/06 (avant-dire droit)
359.	Tribunal du travail de Courtrai – 10.03.2009 – RG 08/680/A (avant dire droit)
360.	Cour du travail de Liège – 11.03.2009 – RG 3.984/07 (appel de 217bis)
361.	Cour du travail de Liège – 12.03.2009 – RG 034757 (appel de 185bis)
362.	Cour du travail de Gand – 18.03.2009 – RG 07/051 (avant dire droit)
363.	Tribunal du travail de Bruxelles – 23.03.2009 – RG 14969/07
363bis.	Tribunal du travail d'Anvers – 02.04.2009 – RG 08/2344/A
364.	Tribunal du travail de Bruxelles – 20.04.2009 – RG 4054/08
365.	Tribunal du travail de Namur – 21.04.2009 – RG 07/134.848
366.	Cour du travail de Liège – 23.04.2009 – RG 035732 (appel de 283bis)
367bis.	Tribunal du travail de Namur – 27.04.2009 – RG 05/127.511/A
367.	Cour du travail de Bruxelles – 29.04.2009 – RG 50.863 (appel de 280) + 13.01.2010 – RG 2008/AB/50.863
368.	Tribunal du travail de Hasselt – 04.05.2009 – RG 2080443
369.	Tribunal du travail de Bruxelles – 05.05.2009 – RG 78.125/04
370.	Tribunal du travail de Bruxelles – 05.05.2009 – RG 16.675/07
371.	Tribunal du travail de Hasselt – 11.05.2009 – RG 2071844
372.	Tribunal du travail de Namur – 13.05.2009 – Rép 09/2371
373.	Cour du travail de Liège - 13.05.2009 – RG 4058/05 (appel de 303ter)
374.	Cour du travail de Liège – 15.05.2009 – RG 33.545-2005 (appel de 62 – avant dire droit)
375.	Tribunal du travail de Bruxelles – 18.05.2009 – RG 4086/08
376.	Cour du travail de Mons – 22 mai 2008 – RG 21458-21475-21485 (appel de 346 – avant dire droit)
377.	Tribunal du travail de Bruxelles – 28.05.2009 – RG 77906/04

378.	Cour du travail de Liège – 29.05.2009 - RG 35459 (appel de 252bis)
379.	Cour du travail d'Anvers – 09.06.2009 –RG 2080179 (appel de 247bis)
380.	Cour du travail de Bruxelles – 10.06.2009 – RG 50.530 (appel de 253)
381.	Tribunal du travail de Bruxelles – 25.06.2009 – RG 12658/07
382.	Tribunal du travail de Mons – 22.07.2009 – RG 08/1804/A
383.	Cour du travail de Liège – 23.07.2009 – Rép.418(appel de 316 bis)
384.	Cour du travail de Liège – 06.08.2009 – RG 8568/2008 (appel de 278bis)
385.	Tribunal du travail de Bruxelles – 17.08.2009 – RG 1622/08
386.	Tribunal du travail de Bruxelles – 17.08.2009 – RG 22507/05
387.	Tribunal du travail de Hasselt – 08.09.2009 – RG 2082092
388.	Tribunal du travail de Courtrai – 08.09.2009 - AR 08/1198/A
389.	Tribunal du travail de Bruxelles – 08.09.2009 – AR 7051/08
390.	Tribunal du travail de Bruxelles – 15.09.2009 – RG 2995/08
391.	Tribunal du travail de Bruxelles – 21.09.2009 – RG 18042/05
392.	Tribunal du travail de Bruxelles – 29.09.2009- RG 8607/09 (avant-dire droit)
393.	Tribunal du travail de Bruxelles – 13.10.2009 – RG 06/6291 (définitif – voir 358)
394.	Tribunal du travail de Bruxelles – 13.10.2009 – RG 07/3098
395.	Tribunal du travail de Bruxelles –16.10.2009 – RG 06/22331
396.	Cour d'appel de Gand – 21.10.2009 – RG 2007/AR/51 (appel de 145)
397.	Tribunal du travail de Bruxelles – 22.10.2009 – RG 9789-09 (avant dire droit)
398.	Tribunal du travail de Bruxelles – 26.10.2009 – RG 06/7424
399.	Tribunal du travail de Bruxelles - 05.11.2009 – RG 07/2550
400.	Tribunal du travail de Dinant – 06.11.2009 – RG 08/1261/A
401.	Tribunal du travail de Bruxelles – 12.11.2009 – RG 09/9677/A
402.	Tribunal du travail de Bruxelles – 13.11.2009 – RG 03/64743
403bis.	Cour du travail de Bruxelles – 16.11.2009 – RG 2006/AB/49.236 (appel de 143)

403.	Tribunal du travail de Gand – 16.11.2009 – RG 08/393/A
404.	Tribunal du travail de Charleroi – 27.11.2009 – RG 08/4514/A (avant dire droit)
405.	Tribunal du travail de Charleroi – 27.11.2009 – RG 08/4515/A (avant dire droit)
406.	Tribunal du travail de Bruxelles – 01.12.2009 – RG 11700/5
407.	Tribunal du travail de Bruxelles – 03.12.2009 – Réf.09/25/C
408.	Tribunal du travail de Bruxelles – 03.12.2009 – Réf 09/9131/A
409.	Tribunal du travail de Tournai – 11.12.2009 – RG 00/285846/A (définitif-voir 354)
410.	Tribunal du travail de Bruxelles – 17.12.2009 – RG 09/12018/A
411.	Tribunal du travail de Liège – 17.12.2009 – RG 375.280
412.	Tribunal du travail de Bruxelles – 18.12.2009 – RG 14361/08
413.	Tribunal du travail de Bruxelles – 22.12.2009 – RG 2681/09
414.	Tribunal du travail de Malines – 22.12.2009 - RG 07/92815/A
415.	Tribunal du travail de Hasselt – 08.01.2010 – RG 2071103
416.	Tribunal du travail de Bruxelles – 11.01.2010 – RG 07/4385
417.	Tribunal du travail de Bruxelles – 12.01.2010 – RG 12.573/06
418.	Tribunal du travail de Bruxelles – 25.01.2010 – RG 9292/08
419.	Cour d’appel d’Anvers – 29.01.2010 – RG 2008/AA/315 (appel de 275bis)
420.	Tribunal du travail de Gand – 08.02.2010 – RG 08/1862/A
421.	Cour du travail de Liège – 10.02.2010 – RG 36.265/09 (appel de 349bis)
422.	Cour du travail d’Anvers – 10.02.2010 – RG 2008/AA/591
423.	Tribunal du travail de Bruxelles – 22.02.2010 –RG 09/17081/A
424.	Tribunal du travail de Liège – 25.02.2010 – RG 371.769
425.	Tribunal du travail de Tournai – 26.02.2010 – RG 08/200433/A
426.	Tribunal du travail de Bruxelles – 04.03.2010 – RG 11040-08 (voir suites 454)
427.	Tribunal du travail de Brussel – 05.03.2010 – RG 17483/08
428.	Tribunal du travail de Gand – 08.03.2010 – RG 09/3153/A
429.	Tribunal du travail de Bruxelles – 15.03.2010 – RG 46928/02

430.	Tribunal du travail de Bruxelles – 16.03.2010 – RG 07/1323
431.	Tribunal du travail de Bruxelles – 19.03.2010 – RG 70999/04
432.	Tribunal du travail de Mouscron – 19.03.2010 – RG 00/281217/A
433.	Cour du travail d’Anvers – 24.03.2010 – RG 2008/AA/671 (appel de 319bis)
434.	Tribunal du travail de Bruxelles – 30.03.2010 – RG 09/18925/A
435.	Tribunal du travail de Tournai – 09.04.2010 – RG 09/1455/A (avant dire droit)
435bis.	Cour du travail de Gand – 12.04.2010 – RG 2009/AG/24 (appel de 332)
436.	Tribunal du travail de Bruxelles – 19.04.2010 – RG 158-06 (définitif – voir 324)
437.	Tribunal du travail de Bruxelles – 22.04.2010 – RG 10822/07
438.	Tribunal du travail de Bruxelles – 26.04.2010 – RG 05/14728
439.	Tribunal du travail de Bruxelles – 26.04.2010 – RG 11828/08
440.	Tribunal du travail de Bruxelles – 26.04.2010 – RG 14176/08
441.	Tribunal du travail de Bruxelles – 27.04.2010 – RG 9765/08
442.	Tribunal du travail de Bruxelles – 26.04.2010 – RG 17630/07
443.	Tribunal du travail de Bruxelles – 06.05.2010 – Ref 10/1856/A
444.	Tribunal du travail Brussel – 07.05.2010 – RG 16646/08
445.	Tribunal du travail Brussel – 11.05.2010 – RG 1061/09
446.	Cour du travail d’Anvers – 25.05.2010 – RG 2009/AA/282 (appel de 363bis)
447.	Tribunal du travail de Bruxelles – 07.06.2010 – RG 13217/08
448.	Cour du travail d’Anvers - 08.06.2010 – RG 2009/AH/177 (appel de 371)
449.	Cour du travail de Liège – 09.06.2010 – RG 2008/AU/4077 (appel de 303bis)
450.	Cour du travail de Liège – 11.06.2010 – RG 36.108/2009 (appel de 341)
451.	Cour du travail de Bruxelles – 22.06.2010 – RG 2007/AB/50455 (appel de .208bis)
452.	Cour du travail de Bruxelles – 23.06.2010 – RG 2007/AB/50179 (appel de 222)
453.	Tribunal du travail de Bruxelles – 24.06.2010 – RG 10/3604/A

454.	Tribunal du travail de Bruxelles – 24.06.2010 – RG 08/11040/A (parties de 426)
455.	Tribunal du travail de Bruxelles – 29.06.2010 – RG 13956/06
456.	Cour du travail de Bruxelles – 30.06.2010- RG 2009/AB/51884 (appel de 345)