

Numéro du rôle : 6685
Arrêt n° 2/2019 du 23 janvier 2019

ARRÊT

En cause : les questions préjudicielles concernant les articles 32*quinquiesdecies* et 32*septiesdecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, posées par le Tribunal de première instance de Liège, division Liège.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents F. Daoût et A. Alen, et des juges L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, T. Giet, R. Leysen, J. Moerman et M. Pâques, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président F. Daoût,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. *Objet des questions préjudicielles et procédure*

Par jugement du 20 juin 2017 en cause de M.S. contre l'ASBL « SPMT-ARISTA », dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 26 juin 2017, le Tribunal de première instance de Liège, division Liège, a posé les questions préjudicielles suivantes :

« 1. Les articles 32*quinquiesdecies* et 32*septiesdecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail violent-ils les articles 10 et 11 de la Constitution, lus seuls ou en combinaison avec l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, s'ils sont interprétés en ce sens qu'ils ne permettent pas à une personne concernée par une procédure d'analyse des risques psychosociaux, effectuée par un service externe agréé de prévention et de protection au travail, d'avoir accès au dossier la concernant et à tous les documents utilisés dans ladite procédure alors qu'un tel droit est garanti aux personnes concernées par d'autres procédures instituées par l'autorité publique et remplissant une mission de service public, telles les procédures administratives ou judiciaires ?

2. Les articles 32*quinquiesdecies* et 32*septiesdecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail violent-ils les articles 10 et 11 de la Constitution, lus seuls ou en combinaison avec l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales s'ils sont interprétés en ce sens qu'ils ne permettent pas à une personne concernée par une procédure d'analyse des risques psychosociaux ayant servi de fondement à une mesure grave prise en considération de la personne et étant susceptible de servir de fondement à d'éventuelles sanctions disciplinaires futures, effectuée par un service externe agréé de prévention et de protection au travail, d'avoir accès dans le cadre de sa défense au dossier la concernant et à tous les documents utilisés dans ladite procédure alors qu'un tel droit est garanti aux personnes concernées par des procédures pénales, civiles, disciplinaires ou quasi disciplinaires ? ».

Des mémoires ont été introduits par :

- M.S., assisté et représenté par Me E. Lemmens, avocat au barreau de Liège, et Me A. Masset, avocat au barreau de Verviers;

- l'ASBL « SPMT-ARISTA », assistée et représentée par Me B. Ceulemans, avocat au barreau de Liège;

- le Conseil des ministres, assisté et représenté par Me N. Bonbled, avocat au barreau de Bruxelles.

Des mémoires en réponse ont été introduits par :

- M.S.;

- le Conseil des ministres.

Par ordonnance du 25 septembre 2018, la Cour, après avoir entendu les rapporteurs F. Daoût et T. Merckx-Van Goey, a décidé que l'affaire était en état, qu'aucune audience ne serait tenue, à moins qu'une partie n'ait demandé, dans le délai de sept jours suivant la réception de la notification de cette ordonnance, à être entendue, et qu'en l'absence d'une telle demande, les débats seraient clos le 17 octobre 2018 et l'affaire mise en délibéré.

À la suite de la demande d'une partie à être entendue, la Cour, par ordonnance du 17 octobre 2018, a fixé l'audience au 14 novembre 2018.

À l'audience publique du 14 novembre 2018 :

- ont comparu :

. Me E. Lemmens et Me E. Kiehl, avocat au barreau de Liège, pour M.S.;

. Me C. Dierckx, avocat au barreau de Liège, *loco* Me B. Ceulemans, pour l'ASBL « SPMT-ARISTA »;

. Me N. Bonbled et Me D. Pycke, avocat au barreau de Bruxelles, pour le Conseil des ministres;

- les rapporteurs F. Daoût et T. Merckx-Van Goey ont fait rapport;

- les avocats précités ont été entendus;

- l'affaire a été mise en délibéré.

Les dispositions de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle relatives à la procédure et à l'emploi des langues ont été appliquées.

II. *Les faits et la procédure antérieure*

M.S., partie demanderesse devant le juge *a quo*, est désigné en tant que chef de corps de la police locale de la zone de police de Dison–Pepinster–Verviers par arrêté royal du 12 septembre 2001. Il est renouvelé dans cette fonction par arrêté royal du 19 octobre 2006 et par arrêté royal du 8 juillet 2011.

En décembre 2014, l'ASBL « SPMT–ARISTA », service externe de prévention et de protection, partie défenderesse devant le juge *a quo*, reçoit deux demandes d'intervention psychosociale à caractère principalement collectif, introduites par plusieurs membres du personnel de la zone de police.

En janvier 2015, le président du collège de police introduit auprès de l'ASBL « SPMT-RISTA » une demande de réalisation en urgence d'une analyse complémentaire des risques psychosociaux au sein de la zone de police. Le 4 mai 2015, l'ASBL « SPMT-RISTA » transmet son rapport d'analyse au président du collège de police.

Le 6 mai 2015, le collège de police entend les conseillers en prévention de l'ASBL « SPMT-RISTA » et décide de faire verser le rapport au dossier personnel de la partie demanderesse devant le juge *a quo*, de lui transmettre ce rapport ainsi qu'à ses avocats sous le sceau de la confidentialité, ainsi que de transmettre le rapport au ministre pour envisager une mesure de mise à l'écart provisoire et conservatoire de l'intéressé.

Par courrier du même jour, le conseil de la partie demanderesse devant le juge *a quo* demande à l'ASBL « SPMT-RISTA » de lui faire parvenir une copie de son rapport et d'y annexer ou de lui donner accès à l'ensemble des éléments et auditions sur lesquels les auteurs du rapport se sont fondés pour établir ce dernier.

Le 21 mai 2015, l'ASBL « SPMT-RISTA » répond au conseil de la partie demanderesse devant le juge *a quo* qu'elle est dans l'impossibilité de fournir les éléments ou auditions sur lesquels les auteurs du rapport se sont basés pour rédiger celui-ci et que les conseillers en prévention sont tenus au secret professionnel.

Le 15 juin 2015, le collège de police décide de mettre la partie demanderesse devant le juge *a quo* à l'écart, de manière provisoire et conservatoire.

Par arrêté royal du 10 août 2015, il est mis fin prématurément au mandat de M.S., pour inaptitude. Cet arrêté royal est annulé par un arrêt du Conseil d'État du 15 septembre 2016.

Par citation du 20 juin 2016, la partie demanderesse devant le juge *a quo* assigne l'ASBL « SPMT-RISTA », en vue d'établir les responsabilités de cette dernière, sur la base de l'article 1382 du Code civil, en ce qu'elle a « élaboré son rapport sur la base de procédés unilatéraux hautement critiquables », ce qui aurait causé à la partie demanderesse un préjudice important dès lors que le rapport litigieux a conduit à sa mise à l'écart provisoire par le collège de police et a servi lors des procédures de retrait de mandats concernant M.S. C'est dans ce cadre que les questions préjudicielles sont posées.

III. *En droit*

- A -

A.1.1. Dans son mémoire, le Conseil des ministres précise que les dispositions en cause relèvent de la réglementation relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cette matière est régie par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après : la loi du 4 août 1996), qui a fait l'objet d'une modification par la loi du 11 juin 2002 « relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », ainsi que par la loi du 10 janvier 2007 « modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail » (ci-après : la loi du 10 janvier 2007), et enfin par la loi du 28 février 2014 « complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ».

A.1.2. Le Conseil des ministres expose qu'en application de l'article 32/2, § 2, de la loi du 4 août 1996, le travailleur qui estime subir un dommage découlant de risques psychosociaux au travail a accès à deux types de procédures internes particulières : l'intervention psychosociale informelle et l'intervention psychosociale formelle.

Dans le cadre d'une intervention psychosociale formelle, si la demande a un caractère individuel, le conseiller en prévention va analyser la situation de travail spécifique du demandeur de manière impartiale et, suite à son analyse des circonstances de l'espèce ainsi que des informations transmises par les personnes entendues, formuler des propositions de mesures appropriées. Si la demande a un caractère principalement collectif, elle est envoyée à l'employeur, qui doit prendre des mesures de prévention appropriées. Pour ce faire, il peut demander au conseiller en prévention de réaliser une analyse des risques. Pour le surplus, il doit consulter le comité pour la prévention et la protection au travail ou à défaut de comité la délégation syndicale sur la manière dont la situation doit être traitée.

Le Conseil des ministres observe que la procédure à laquelle la partie demanderesse devant le juge *a quo* a été soumise relève de la seconde hypothèse, puisqu'il s'agit en l'occurrence d'une demande d'intervention

formelle à caractère principalement collectif. Cette procédure est donc bien distincte de toute procédure disciplinaire ou pénale qui pourrait éventuellement en découler *a posteriori*.

A.1.3. En ce qui concerne la prétendue violation de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, le Conseil des ministres rappelle que les garanties prévues par cette disposition ne trouvent à s'appliquer que dans le cadre d'un litige qui porte sur la contestation de droits et obligations de caractère civil ou dans le cadre d'un litige portant sur une accusation en matière pénale. D'après le Conseil des ministres, la procédure formelle d'analyse de risques psychosociaux ne porte ni sur une contestation de droits et obligations de caractère civil ni sur une accusation en matière pénale. L'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme ne s'appliquerait donc pas en l'espèce.

Le Conseil des ministres souligne que le droit qu'a la personne mise en cause dans le cadre d'une procédure formelle d'analyse de risques psychosociaux de présenter ses griefs devant un tribunal indépendant et impartial et son droit de consulter un dossier la concernant sont assurés dans le cadre de l'éventuelle procédure disciplinaire et/ou pénale qui serait ultérieurement engagée à son égard.

A.1.4. Quant à la prétendue violation des articles 10 et 11 de la Constitution, le Conseil des ministres soutient d'abord que les catégories de personnes visées par les questions préjudicielles ne se trouvent pas dans des situations comparables.

Le Conseil des ministres relève que l'objectif poursuivi par la loi du 4 août 1996 est de veiller à ce que l'accent soit mis davantage sur la prévention plutôt que sur la répression et de donner la priorité aux procédures internes plutôt qu'aux procédures externes. L'objectif d'une procédure interne est donc la recherche, par le biais de la conciliation, d'une solution pragmatique et constructive au problème individuel ou collectif qui peut survenir sur le lieu de travail. L'employeur peut solliciter de la part du conseiller en prévention l'analyse spécifique de la situation rencontrée et la proposition faite à l'employeur de prendre les mesures adaptées. Sur la base des propositions du conseiller en prévention, qui se positionne comme un expert en la matière, l'employeur est chargé de prendre les mesures qui s'imposent pour remédier à la situation sur le lieu de travail. L'employeur n'est pas tenu par les mesures proposées par le conseiller en prévention, lequel ne fait que rendre un avis d'expert sur l'existence, dans l'entreprise, de risques pour la santé et pour la sécurité des travailleurs. L'objectif n'est donc, à aucun moment, de sanctionner la personne pour ses actes ou comportements, mais bien de rechercher une solution constructive par la mise en place de mesures adaptées à la situation spécifique rencontrée. Les solutions envisagées ne constituent donc aucunement des sanctions au sens du droit disciplinaire ou du droit pénal. Le but poursuivi par une procédure disciplinaire et/ou pénale est fondamentalement différent. Il s'agit en effet d'appliquer une sanction à proprement parler, qui constitue la réaction de l'autorité aux agissements de la personne mise en cause. L'objectif poursuivi au travers de ces procédures commanderait une appréhension différente des droits reconnus aux individus ainsi que des règles procédurales et matérielles applicables au cours de ces procédures. Dans la mesure où la procédure formelle d'analyse des risques psychosociaux est étrangère à toute procédure disciplinaire et/ou pénale, les droits de la défense ne sont pas applicables en l'espèce ou n'ont à tout le moins pas la même portée.

A.1.5. Le Conseil des ministres ajoute ensuite que les droits de la défense de la personne dont le comportement est mis en cause dans le cadre d'une procédure collective sont en tout cas assurés de manière suffisante par l'article 32*sexiesdecies* de la loi du 4 août 1996.

Le Conseil des ministres insiste encore sur le fait que dans l'éventualité où le rapport élaboré dans le cadre de la procédure formelle d'analyse des risques psychosociaux constitue un élément justifiant la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire et/ou pénale à l'encontre de la personne dont le comportement est mis en cause, cette dernière jouira, dans le cadre de cette procédure, des droits de la défense reconnus aux personnes se trouvant dans la même situation et pourra ainsi avoir accès au dossier complet.

A.1.6. À titre subsidiaire, le Conseil des ministres soutient que la différence de traitement repose sur un critère objectif et pertinent. Citant les travaux préparatoires de la loi du 10 janvier 2007, il indique que la non-communication des déclarations des personnes entendues à la personne mise en cause est justifiée par le fait que si les travailleurs entendus par le conseiller en prévention savent que les parties, et en particulier cette personne, auront connaissance de leur identité et de leurs propos, la procédure interne mise en place perdra tout effet utile.

en raison de la crainte de représailles et du fait qu'il est hautement probable que le conseiller en prévention ne reçoive pas les informations déterminant son analyse. La différence de traitement serait en outre proportionnée.

Le Conseil des ministres cite l'avis de la Commission de la protection de la vie privée n° 22/2006 du 12 juillet 2006, selon lequel l'article 10, § 1er, alinéa 1er, b), de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel ne serait pas adapté à la procédure interne instituée dans le cadre de la loi sur le bien-être au travail.

Le Conseil des ministres ajoute que les données à caractère personnel auxquelles la partie demanderesse devant le juge *a quo* souhaite avoir accès tiennent dans des appréciations subjectives de tiers et ne se limitent pas à des faits ou à des comportements dont ceux-ci auraient été témoins. L'accès à ce type de données contribuerait inévitablement à la dégradation du climat relationnel. Or, l'objectif de la législation est précisément d'éviter cette conséquence.

A.2.1. Dans son mémoire, la partie demanderesse devant le juge *a quo* soutient que les différences de traitement dénoncées par les questions préjudicielles ne poursuivent pas un but légitime. Elle argue que le dossier constitué peut être porté à la connaissance de l'employeur, du fonctionnaire chargé de la surveillance, du ministère public, ainsi que du conseiller en prévention, médecin du travail, de sorte que, dans les faits, le prétendu secret professionnel du conseiller en prévention ne vaut que vis-à-vis de la personne mise en cause.

D'après la partie demanderesse devant le juge *a quo*, permettre à la personne concernée par une procédure d'analyse des risques psychosociaux d'accéder au rapport qui a servi ou doit servir de fondement à une mesure grave telle qu'une sanction disciplinaire n'empêche pas les services externes de prévention et de protection d'agir de manière indépendante.

La partie demanderesse devant le juge *a quo* ajoute encore que refuser aux personnes qui font l'objet d'une analyse des risques psychosociaux l'accès aux pièces et témoignages recueillis dans le cadre de la procédure les place dans l'impossibilité d'effectuer le moindre contrôle sur la manière dont le rapport est établi et d'y apporter réponse et contradiction.

A.2.2. D'après la partie demanderesse devant le juge *a quo*, la mesure critiquée ne serait en toute hypothèse pas proportionnée au but poursuivi et porterait atteinte de manière discriminatoire aux droits de la défense au sens de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, dès lors que les personnes directement visées par le rapport d'analyse de risques sont placées dans l'impossibilité absolue de vérifier le bien-fondé de la procédure menée et de connaître les griefs formulés à leur encontre pour pouvoir les contredire ou y répondre. Les personnes concernées par ces procédures ne disposeront donc pas des facilités nécessaires à la préparation de leur défense, de la possibilité d'interroger ou faire interroger des témoins à charge et à décharge. Les conséquences de la différence de traitement dénoncée seraient d'autant plus graves qu'un dossier individuel est conservé pendant vingt ans à partir de la date de la demande et peut à tout moment être transmis au ministère public.

La partie demanderesse devant le juge *a quo* soutient encore que les personnes qui ont fait l'objet d'une mesure d'ordre, d'une sanction disciplinaire ou même d'un licenciement sur la base d'un rapport d'analyse des risques psychosociaux ne pourront démontrer que les services externes de prévention et de protection qui ont établi ce rapport ont commis une faute dans le cadre de leur intervention.

A.3.1. Dans son mémoire, l'ASBL « SPMT-ARISTA », partie défenderesse devant le juge *a quo*, commence par rappeler les dispositions légales qui s'imposent à elle. Elle rappelle que la *ratio legis* de la loi du 4 août 1996 est de permettre aux travailleurs qui subissent un mal-être au travail de pouvoir l'exprimer en toute discrétion, sans craindre des mesures de représailles. Elle permet également à l'employeur d'être informé par un organisme totalement indépendant composé de professionnels capables d'analyser les risques dénoncés, et de prendre les mesures adéquates pour y remédier.

Le service externe de prévention et de protection au travail doit être totalement indépendant vis-à-vis des pouvoirs et des employeurs. Il agit sous le couvert du secret professionnel pour garantir l'anonymat au travailleur en difficulté. Si l'employeur interpellé par la situation de crise le souhaite, le service externe de prévention et de protection peut procéder à une analyse des risques. Pour que cette analyse puisse être complète et efficace, il est

indispensable que les travailleurs entendus dans le cadre de celle-ci le soient sous le sceau du secret professionnel. La partie défenderesse devant le juge *a quo* rappelle à cet égard que selon l'article 33 de l'arrêté royal du 10 avril 2014, les notes personnelles prises par le conseiller en prévention ne figurent pas dans le dossier ouvert auprès du service.

Le rapport qui sera ensuite rédigé par le conseiller en prévention est communiqué à l'employeur et n'a pas de valeur contraignante. Il ne saurait donc constituer le fondement d'une décision individuelle de l'employeur.

A.3.2. La partie défenderesse devant le juge *a quo* conclut que, manifestement, la loi du 4 août 1996 et ses arrêtés d'exécution mettent en place un système visant à garantir au travailleur le bien-être au travail, ce système n'ayant aucun commun dénominateur avec une procédure administrative, judiciaire ou disciplinaire. Elle rappelle l'interprétation qui a été donnée par le directeur général du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale le 3 février 2016, dans le cadre de l'application de l'article I.3-4, du Code du bien-être au travail.

A.4.1. Dans son mémoire en réponse, le Conseil des ministres relève qu'il y a lieu de distinguer le traitement de la demande d'intervention psychosociale à caractère principalement individuel visée aux articles I.3-22 à I.3-30 du Code du bien-être au travail, du traitement de la demande à caractère principalement collectif et du traitement de la demande d'analyse des risques d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté, visé aux articles I.3-4 à I.3-5 du même Code. Cette dernière demande est plus particulièrement régie par l'article 32/2, § 3, alinéas 2 à 5, de la loi du 4 août 1996. Si un employeur décide de réaliser une analyse de risques pour traiter une telle demande, les modalités d'exécution prévues à l'article I.3-4 du Code doivent donc être respectées, conformément à l'article I.3-18, § 1er, alinéa 2, du même Code. Par contre, l'article I.3-5 du Code, auquel il est fait référence dans l'avis reproduit par la partie demanderesse devant le juge *a quo*, n'est pas applicable en ce qui concerne la communication des résultats de l'analyse dans le cadre d'une demande à caractère principalement collectif.

A.4.2. En ce qui concerne le mémoire introduit par la partie demanderesse devant le juge *a quo*, le Conseil des ministres constate d'abord que ce mémoire élude la question de l'applicabilité de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, ce qui confirmerait que la procédure formelle d'analyse des risques psychosociaux n'a pas pour objet la contestation de droits et obligations à caractère civil et ne porte par ailleurs sur aucune accusation en matière pénale.

A.4.3. Le Conseil des ministres fait encore valoir que le mémoire de la partie demanderesse devant le juge *a quo* contient des approximations qui aboutissent à conférer aux dispositions litigieuses une portée qu'elles n'ont pas. D'une part, l'employeur ne reçoit pas les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention. L'article I.3-4 du Code du bien-être au travail dispose que ce dernier ne transmet à l'employeur que des données anonymes découlant des entretiens. D'autre part, les déclarations de ces personnes ne sont pas portées à la connaissance du conseiller en prévention médecin du travail. Cette communication n'a lieu, en vertu de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 6°, de la loi du 4 août 1996 que lorsque le travailleur a marqué son accord et qu'il s'agit d'un transfert d'informations sur la situation individuelle de ce travailleur. Ceci n'est en effet expressément prévu que dans le cadre d'une procédure individuelle, en vertu de l'article I.3-23 du Code du bien-être au travail.

A.4.4. Le Conseil des ministres rappelle enfin que l'objectif principal de la procédure interne est la recherche d'une solution pragmatique et constructive au problème individuel ou collectif pouvant survenir sur le lieu de travail. Cette solution peut en premier lieu être recherchée par le biais de la conciliation dans le cadre d'une intervention informelle. Si celle-ci n'aboutit pas ou n'est pas envisageable, le travailleur peut introduire une demande d'intervention psychosociale formelle, individuelle et/ou collective. Dans ces hypothèses, l'objectif n'est à aucun moment de sanctionner une personne, mais de rechercher une solution constructive et de mettre en place des mesures adaptées à la situation rencontrée. Le but poursuivi par la loi et par les dispositions en cause ne se confondent dès lors nullement avec celui d'une procédure disciplinaire et/ou pénale.

A.5.1. Dans son mémoire en réponse, la partie demanderesse devant le juge *a quo* insiste sur le fait que l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme s'applique également aux procédures disciplinaires. Ceci résulterait de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme relative à l'article 6 précité. Or, en l'espèce, l'objet des questions préjudicielles concerne précisément le cas dans lequel la

procédure d'analyse des risques psychosociaux a mené l'autorité compétente à entamer une procédure d'ordre pénal, civil ou disciplinaire ou quasi-disciplinaire. L'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme serait dès lors effectivement applicable au cas d'espèce.

A.5.2. Quant à la comparabilité des catégories en cause, la partie demanderesse devant le juge *a quo* fait valoir que le raisonnement du Conseil des ministres repose sur la prémisse erronée selon laquelle les procédures d'intervention psychosociales formelles et les procédures disciplinaires ou pénales qui s'ensuivent seraient hermétiques les unes aux autres et devraient nécessairement être distinguées. Tel ne serait pas le cas puisque les procédures disciplinaires ou pénales visées par les questions préjudicielles découlent précisément, pour les catégories de personnes concernées, d'une intervention psychosociale formelle.

Contrairement à ce qu'écrit le Conseil des ministres, l'individu soumis à une procédure disciplinaire et/ou pénale ne pourra pas invoquer utilement les principes généraux des droits de la défense, dans la mesure où cette personne n'aura précisément pas accès au dossier ni aux pièces du dossier qui ont conduit à l'engagement de ladite procédure, en application des dispositions légales critiquées.

A.5.3. D'après la partie demanderesse devant le juge *a quo*, l'article 32*sexiesdecies* de la loi du 4 août 1996, invoqué par le Conseil des ministres, ne permet pas d'assurer le respect correct des droits de la défense, quoi qu'en disent les travaux préparatoires. En effet, seule une copie de l'avis visé à l'alinéa 2, 2^o, c), de cette disposition peut être remise au travailleur mis en cause. Cet avis ne contient précisément pas les informations nécessaires à la personne mise en cause pour construire utilement sa défense. Le contrôle invoqué par le Conseil des ministres ne pourrait avoir lieu qu'*a posteriori*, à un moment où le mal est fait, puisque la procédure est entamée et que l'autorité pénale ou disciplinaire a déjà porté un premier jugement et décidé de la nécessité des poursuites.

Le contrôle *a posteriori* invoqué par le Conseil des ministres et par la partie défenderesse devant le juge *a quo* serait donc inexistant, en ce qu'il intervient tardivement, mais également dans la mesure où il ne peut porter sur l'ensemble du dossier.

A.5.4. D'après la partie demanderesse devant le juge *a quo*, les dispositions en cause ne poursuivent pas l'objectif légitime identifié par le Conseil des ministres ou par la partie défenderesse devant le juge *a quo*. Ainsi, tout comme les personnes entendues à l'occasion d'une procédure d'analyse psychosociale formelle, les personnes entendues dans le cadre d'une procédure disciplinaire pénale pourraient craindre des représailles de la part des personnes poursuivies ou ne pas se sentir libres de s'exprimer, ce qui n'empêche pas que leur déclaration soit accessible au tiers mis en cause. En réalité, la différence de traitement dénoncée n'aurait manifestement pas été prise en compte par le législateur, en particulier pour les personnes qui font l'objet de mesures d'ordre ou de sanctions consécutives à l'adoption d'un rapport d'analyse de critiques.

A.5.5. Subsidiairement, la partie demanderesse devant le juge *a quo* soutient qu'en toute hypothèse, la mesure critiquée n'est pas proportionnée au but poursuivi et porte une atteinte discriminatoire aux droits de la défense au sens de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme. Le fait que l'accès à certains types de données puisse prétendument laisser craindre une dégradation du climat de travail ne saurait justifier une telle atteinte aux droits de la défense, en particulier pour les personnes qui font l'objet de mesures d'ordre ou de sanctions consécutives à l'adoption d'un rapport d'analyse de risques. La partie demanderesse devant le juge *a quo* se fonde sur la jurisprudence de la Cour pour rappeler l'importance des droits de la défense et du contradictoire. En l'espèce, non seulement le dossier confidentiel ne peut faire l'objet d'aucun contrôle par un juge indépendant et impartial mais l'objectif poursuivi ne peut être comparé à la nécessité de protéger la sécurité nationale. Le législateur se contente en effet d'invoquer une possibilité toute théorique de dégradation de l'ambiance au sein d'une entreprise. Il serait d'autant plus porté atteinte aux droits de la défense que parmi les données qui ne peuvent être contrôlées par les intéressés figurent nombre d'affirmations purement subjectives.

Quant à l'argument selon lequel les rapports d'analyse des risques constituent de simples avis, il n'en demeure pas moins que c'est sur la base de ces avis que les mesures sont adoptées et/ou que des procédures disciplinaires ou pénales peuvent être intentées. Or, faute de pouvoir accéder aux pièces et au dossier qui fondent

le rapport, les personnes directement visées par celui-ci sont placées dans l'impossibilité absolue de connaître précisément les griefs formulés, de contredire ou de répondre aux propos tenus dont elles ignorent tout, d'interroger ou de faire interroger des témoins à charge et à décharge, de remettre en cause les déclarations des personnes qui ont été entendues ou encore de contextualiser ces déclarations, au regard, notamment, des relations personnelles éventuelles entre les intervenants.

- B -

B.1. La Cour est interrogée sur les articles *32quinquiesdecies* et *32septiesdecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après : loi du 4 août 1996) qui disposent :

« Art. *32quinquiesdecies*. Le conseiller en prévention visé à l'article *32sexies*, § 1er, et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal.

Par dérogation à cette obligation, les dispositions suivantes s'appliquent :

1° dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle, le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement de l'intervention aux personnes qui y participent;

2° dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur :

a) le conseiller en prévention communique l'identité du demandeur à l'employeur dès lors que la demande est acceptée, sauf dans le cadre de l'information visée à l'article 32/2, § 3, alinéa 2;

b) le conseiller en prévention informe par écrit l'employeur des risques qui présentent un caractère collectif découlant de la demande en application de l'article 32/2, § 3, alinéa 2, et, le cas échéant, transmet par écrit à l'employeur des propositions de mesures individuelles en application de l'article 32/2, § 3, alinéa 5;

c) le conseiller en prévention transmet un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial de la demande, et dont le contenu est fixé par le Roi, à l'employeur et à la personne de confiance lorsqu'elle est intervenue pour la même situation dans le cadre d'une intervention psychosociale informelle;

d) le conseiller en prévention transmet par écrit au demandeur et à l'autre personne directement impliquée les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique contenues dans l'avis visé au point c) et leurs justifications, ces dernières devant permettre de faciliter la compréhension de la situation et l'acceptation de l'issue de la procédure;

e) le conseiller en prévention qui fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail transmet par écrit au conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique et les propositions visant à prévenir toute répétition des faits dans d'autres situations de travail, contenues dans l'avis visé au point c), et leurs justifications, ces dernières devant lui permettre d'exercer ses missions de coordination;

3° sans préjudice de l'application du point 2°, le conseiller en prévention fournit, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, les informations suivantes :

a) il communique à l'employeur l'identité des témoins visés à l'article 32*tredecies*, § 1er/1, 5°;

b) il communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés;

c) il transmet des propositions de mesures conservatoires à l'employeur avant la remise de son avis visé au point 2°, c, si la gravité des faits le requiert;

d) il fournit à celui qui peut démontrer un intérêt une copie du document qui avertit l'employeur qu'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a été introduite de même que la copie de la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance visée à l'article 32*septies*;

e) il communique au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'avis visé au point 2°, c), lorsque ces institutions en font la demande par écrit et pour autant que le travailleur ait donné son accord par écrit sur cette demande, sans néanmoins que le Centre et l'Institut puissent transmettre cet avis au travailleur;

4° le conseiller en prévention tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle;

5° le conseiller en prévention tient à la disposition du ministère public le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour autant que ces personnes aient donné leur consentement à cette transmission dans leur déclaration;

6° le conseiller en prévention et la personne de confiance peuvent échanger les informations qu'ils estiment nécessaires avec le conseiller en prévention-médecin du travail pour que des mesures appropriées puissent être prises vis-à-vis d'un travailleur qui estime subir un dommage découlant de risques psychosociaux au travail à condition que le travailleur ait donné son consentement par écrit à cet échange;

7° le conseiller en prévention et la personne de confiance échangent entre eux les informations qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions ».

« Art. 32*septiesdecies*. Par dérogation à l'article 10 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, la personne concernée n'a pas accès aux données à caractère personnel et à l'origine de ces données contenues dans les documents suivants :

1° Les notes prises par le conseiller en prévention et la personne de confiance au cours des entretiens réalisés dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle, sous réserve de l'application de l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 1°;

2° la demande d'intervention psychosociale formelle, sous réserve de l'application de l'article 32*quaterdecies*, alinéa 1er, et de l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 3°, b);

3° les documents reprenant les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle, sous réserve de l'application de l'article 32*quaterdecies*, alinéa 2;

4° l'avis du conseiller en prévention, sous réserve de l'application de l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 2°, c), d), e), et de l'article 32*sexiesdecies*;

5° les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er ou la personne de confiance lors de leurs démarches et qui leur sont exclusivement réservées ».

B.2.1. Les dispositions en cause font partie du chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996, qui contient des « dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ». Les risques psychosociaux sont décrits comme étant « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu de travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger » (article 32/1 de la loi du 4 août 1996).

En vertu de l'article 32/2, § 2, de la loi du 4 août 1996, l'employeur doit mettre en place, dans le cadre des mesures de prévention minimales applicables, des procédures internes directement accessibles au travailleur qui estime subir un dommage au sens de l'article 32/1 précité. La procédure interne permet au travailleur d'introduire auprès de la personne de

confiance ou du conseiller en prévention une demande d'intervention psychosociale informelle ou formelle. Une intervention psychosociale informelle consiste à rechercher une solution de manière informelle par le biais d'entretiens, d'une intervention auprès d'un tiers ou d'une conciliation. Une intervention psychosociale formelle consiste, pour le travailleur, à demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées à la suite d'une analyse de la situation de travail spécifique de ce travailleur et sur la base des propositions de mesures faites par le conseiller en prévention et reprises dans un avis.

B.2.2. Lors d'une demande d'intervention psychosociale formelle, le conseiller en prévention est ainsi chargé d'examiner cette demande. Dans le cadre de cet examen, il peut entendre des personnes et il rédige ensuite un avis portant sur les résultats de cet examen et des propositions de mesures individuelles ou collectives. Il appartient au final à l'employeur de prendre une décision quant aux mesures de prévention nécessaires.

B.3.1. Les dispositions attaquées règlent la communication d'informations et l'accès aux documents dans le cadre des procédures internes d'analyse de risques psychosociaux.

B.3.2. L'article 32*quinqüesdecies*, alinéa 1er, en cause, de la loi du 4 août 1996 prévoit que le conseiller en prévention est tenu au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal. En vertu de cette dernière disposition, sont passibles de sanctions « toutes [les] personnes dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie, qui, hors le cas où [elles] sont [appelées] à rendre témoignage en justice ou devant une commission d'enquête parlementaire et celui où la loi, le décret ou l'ordonnance les oblige ou les autorise à faire connaître ces secrets, les auront révélés ». Le texte même de la loi du 4 août 1996 prévoit plusieurs exceptions à ce secret professionnel en ce qui concerne le conseiller en prévention, entre autres à l'alinéa 2 de l'article 32*quinqüesdecies*.

Les travaux préparatoires de la loi du 10 janvier 2007 « modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à

la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail » (ci-après : la loi du 10 janvier 2007) qui est à l'origine de cette disposition mentionnent :

« Le secret professionnel permet d'assurer la confiance qui s'impose dans l'exercice de ces fonctions. Les personnes entendues par ces intervenants ne se sentiront tout à fait libres de s'exprimer que si elles sont assurées que ce qui sera dit ne sera pas révélé à l'employeur ou à d'autres personnes. L'exercice de ces fonctions ne peut se concevoir sans l'établissement d'un rapport de confiance. Les personnes entendues sont amenées lors des entretiens à révéler des données à caractère tout à fait personnel qui, si elles étaient révélées, risqueraient de leur causer préjudice. L'objectif légal de voir régler en interne les problématiques soulevées ne saurait être atteint en l'absence de cette obligation.

Le conseiller en prévention et la personne de confiance sont donc tenus au secret professionnel. Par conséquent, ils ne peuvent révéler ce qui est porté à leur connaissance dans le cadre de l'exercice de leur fonction sauf si la loi le permet.

La loi sur le bien-être elle-même contient déjà certaines exceptions.

[...].

Cette obligation au secret professionnel ne peut en effet pas être un obstacle à l'exercice de leurs missions.

[...]

Ainsi, en dehors des éléments strictement énoncés dans les articles 32*septies*, 32*tredecies*, § 6, 32*quaterdecies* et 32*quinquiesdecies* et des autres exceptions contenues à l'article 458 du Code pénal, le conseiller en prévention et la personne de confiance sont tenus au secret professionnel.

Il n'est pas indiqué de transmettre aux personnes concernées le dossier complet, y compris la plainte motivée et les déclarations des personnes entendues. Ces données sont en effet souvent teintées émotionnellement et tellement liées à la personne que les rendre publiques peut nuire aux relations dans l'entreprise et, dans le plus grave des cas, rendre toute collaboration impossible. Il est donc très important qu'un devoir absolu de confidentialité s'applique à ces données » (*Doc. Parl.*, Chambre, 2005-2006, DOC 51-2686/001, pp. 36-37 et 39).

B.3.3. L'article 32*septiesdecies* de la loi du 4 août 1996, également en cause dans les questions préjudicielles, prévoit une exception au droit qu'a toute personne de prendre connaissance, auprès du responsable du traitement, des données personnelles la concernant qui font l'objet des traitements. En vertu de cette disposition, la personne concernée n'a accès ni aux données personnelles ni à l'origine des données contenues entre autres dans les documents dans lesquels figurent les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle, ni

à l'avis du conseiller en prévention, sous réserve des exceptions prévues à l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, et à l'article 32sexiesdecies. Sur la base de cette dernière disposition, l'employeur remet une copie de l'avis du conseiller en prévention au travailleur vis-à-vis duquel l'employeur envisage de prendre des mesures qui peuvent modifier ses conditions de travail.

Cette limitation du droit de demander la communication de données personnelles, en particulier dans les documents contenant les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention, a été justifiée comme suit dans les travaux préparatoires de la loi du 10 janvier 2007 :

« - Les données à caractère personnel auxquelles la personne concernée pourrait avoir accès consistent en des appréciations subjectives de tiers. Ce que disent les personnes entendues ne se limite pas à des faits, des comportements dont ils auraient été témoins mais contiennent également des appréciations subjectives sur la personne même de la personne concernée. L'accès à ce type de données risque de favoriser la dégradation du climat relationnel. Or c'est précisément ce que la procédure interne veut éviter.

– Les témoins, sachant que leurs déclarations sont accessibles aux parties, limiteraient ces dernières par crainte de représailles (d'autant plus que la loi relative à la protection de la vie privée permet à la personne concernée d'avoir accès à l'identité de l'auteur des données). Le conseiller en prévention risque donc de se voir privé d'informations importantes pour son analyse.

Bien entendu chacun a accès aux déclarations qu'il a lui-même faites, ce qui est désormais expressément repris dans la loi elle-même (article 32quaterdecies, alinéa 2) » (*Doc. Parl., Chambre, 2005-2006, DOC 51-2686/001, pp. 41-42*).

La communication de l'avis du conseiller en prévention aux travailleurs vis-à-vis desquels l'employeur envisage de prendre des mesures qui peuvent modifier leurs conditions de travail a été justifiée comme suit dans les mêmes travaux préparatoires :

« Lorsque l'employeur envisage de prendre des mesures qui modifient les conditions de travail du travailleur (plaignant ou personne mise en cause) [...], les travailleurs concernés doivent pouvoir disposer des informations utiles qui leur permettent de construire leur défense ou d'apprécier si ils vont entreprendre une action judiciaire contre l'employeur ou la personne mise en cause » (*ibid.*, p. 39).

B.4.1. Le chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996 a fait l'objet d'une importante réforme par la loi du 28 février 2014 « complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux

au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail » (ci-après : la loi du 28 février 2014), pour aboutir au régime actuel. À l'occasion de cette réforme, il a été indiqué :

« Désormais, toute problématique psychosociale au travail peut faire l'objet d'une demande d'intervention psychosociale formelle conformément à l'article 32/2, § 2, de la loi (voir commentaire de l'article 9 à ce sujet). Lorsque le travailleur s'estime victime de violence ou de harcèlement au travail, cette demande portera le nom de ' demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail '. Ces termes remplacent les termes de ' plainte motivée '.

Ce changement a pour but de faire correspondre la terminologie avec la réalité qu'elle recouvre : il a pour but de (re)clarifier et (re)cadrer le rôle du conseiller en prévention dans le traitement d'une telle demande, tant pour le travailleur qui s'engage dans une telle procédure que pour l'employeur et l'ensemble des acteurs qui gravitent autour de cette problématique (employeur, représentants du personnel, avocats, autorités judiciaires). Le harcèlement ou la violence au travail sont des comportements répréhensibles pénalement; ce sont également des fautes qui peuvent être sanctionnées disciplinairement. Mais ce sont aussi des comportements qui portent atteinte à la santé et à la sécurité du travailleur. L'essence même de la fonction d'un conseiller en prévention n'est pas d'instruire une enquête pénale ni de rendre un jugement et de proposer une sanction pénale, ce rôle appartient au Ministère public et au juge pénal. L'essence même de la fonction d'un conseiller en prévention n'est pas d'instruire une enquête interne disciplinaire et de proposer des sanctions disciplinaires, ce rôle appartenant aux responsables des ressources humaines. L'unique mission d'un conseiller en prévention est d'éclairer l'employeur sur les risques présents dans l'entreprise et de le conseiller sur les mesures nécessaires à prendre pour éviter les dommages à la santé des travailleurs, l'employeur étant responsable de leur santé et de leur sécurité.

C'est pourquoi le terme de ' plainte ' issu de la pratique judiciaire et qui crée des représentations et des attentes puisqu'il sous-tend la demande d'une enquête, d'un jugement et la sanction du coupable est remplacé par les termes de ' demande d'intervention psychosociale ' qui correspond au travail réel du conseiller en prévention, à savoir: faire une analyse des risques de la situation de travail spécifique et proposer des mesures de prévention pour éliminer le danger et limiter le dommage afin de rétablir des conditions de travail acceptables pour la santé et la sécurité du travailleur.

Lorsque la demande portera sur des faits de violence ou de harcèlement, elle portera le nom de ' demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement '. Lorsqu'elle concernera une autre problématique psychosociale, elle portera le nom de ' demande d'intervention psychosociale formelle '. Les termes de ' demande d'intervention psychosociale formelle ' sont communs aux deux demandes. Cela s'explique par le fait que fondamentalement le rôle du conseiller en prévention spécialisé sera identique pour les deux types de demandes : il fera une analyse des risques de la situation et proposera

des mesures appropriées à l'employeur. La procédure de traitement de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence et de harcèlement, déterminée par le Roi, devra cependant tenir compte du fait qu'une personne est mise en cause pour des comportements abusifs et que cette demande, comme c'était le cas auparavant lors de l'introduction d'une plainte motivée, fait courir une protection contre le licenciement au bénéficiaire du demandeur et des témoins directs (voir article 32*tredecies*) » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3101/001, pp. 45-47).

B.4.2. L'article 24 de la loi du 28 février 2014, qui a remplacé l'article 32*quinquiesdecies* en cause, jusqu'alors applicable, a introduit deux hypothèses dans lesquelles les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention peuvent être transmises : d'une part, lorsqu'il tient le dossier à la disposition de l'inspection du travail, et, d'autre part, lorsqu'il tient le dossier à la disposition du ministère public.

Ces modifications ont été justifiées comme suit :

« Le point 4° vise l'accessibilité du dossier individuel à l'inspection. Le changement important apporté à cet article concerne les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention spécialisé. Il répond à la recommandation III.A.3.b de la Chambre des représentants. La loi du 10 janvier 2007 avait exclu l'accessibilité de ces déclarations à l'inspection afin de ne pas mettre en péril la récolte de témoignages dans la procédure interne. En effet, l'inspection aurait pu alors transmettre ces témoignages à l'auditorat du travail et ces déclarations auraient été accessibles à l'ensemble des parties en cas de procès pénal. Cela pouvait avoir une influence négative sur la procédure interne puisque les personnes auraient pu avoir des réticences à témoigner en interne par crainte que leur témoignage soit connu de tous en cas de poursuites ultérieures devant le juge pénal. On constate cependant que la non-accessibilité des déclarations rend plus difficile l'exécution des missions de l'inspection, en particulier la mission du contrôle de l'impartialité et de l'indépendance du conseiller en prévention spécialisé. Le contrôle de l'indépendance du conseiller en prévention est particulièrement important dans le cadre de ces dossiers qui ont trait à des difficultés relationnelles dans lesquelles l'employeur, client du service externe de prévention et de protection au travail ou employeur du conseiller en prévention spécialisé interne, est parfois directement impliqué. L'accès aux déclarations permet également à l'inspection d'évaluer les propositions de mesures faites par le conseiller en prévention afin d'apprécier si elle peut les imposer à l'employeur ou si d'autres seraient plus pertinentes. Une solution intermédiaire est dès lors proposée dans le présent projet, à savoir: donner un accès aux déclarations à l'inspection et conditionner l'accès des déclarations à l'auditorat à l'accord écrit des personnes entendues (voir point 5° et l'article 32*vicies*).

Le point 5° vise l'accessibilité au ministère public du dossier individuel tenu par le conseiller en prévention. Il répond à la recommandation III.B.1 de la Chambre des représentants. Il ressort de l'évaluation que l'accès au seul avis du conseiller en prévention n'est pas suffisant pour le Ministère public qui a besoin de davantage d'éléments pour rechercher les preuves des infractions. C'est pourquoi le ministère public a désormais accès aux déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention. Cet accès est

cependant conditionné au consentement écrit de ces personnes dans leurs déclarations. Pour une explication de cette restriction, il est renvoyé au commentaire du point 4° » (*ibid.*, pp. 60 et 61).

B.5.1. Les deux questions préjudicielles invitent la Cour à se prononcer sur la compatibilité des articles 32*quinquiesdecies* et 32*septiesdecies* avec les articles 10 et 11 de la Constitution, lus ou non en combinaison avec l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, dans l'interprétation selon laquelle ils ne permettent pas à une personne concernée par une procédure d'analyse des risques psychosociaux effectuée par un conseiller en prévention d'avoir accès au dossier la concernant, et à tous les documents utilisés dans la procédure.

La première question préjudicielle compare cette catégorie de personnes à la catégorie des personnes qui sont concernées par d'autres procédures instituées par l'autorité publique et qui remplissent une mission de service public, comme les procédures administratives ou judiciaires.

La seconde question préjudicielle invite la Cour à comparer les personnes concernées à celles qui sont engagées dans des procédures pénales, civiles, disciplinaires ou quasi disciplinaires lorsque la procédure d'analyse des risques psychosociaux a servi de fondement à une mesure grave prise à leur égard, comme d'éventuelles sanctions disciplinaires.

B.5.2. Compte tenu de leur connexité, les deux questions préjudicielles doivent être examinées conjointement.

B.6. Il ressort des éléments du dossier que la demande d'intervention psychosociale qui a été introduite a un caractère formel et principalement collectif. La Cour limite son examen à cette hypothèse.

B.7.1. Le Conseil des ministres fait valoir que l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme ne s'applique pas à la procédure d'analyse de risques psychosociaux.

B.7.2. Sans qu'il soit nécessaire d'examiner si l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme est applicable à une procédure interne d'analyse de risques

psychosociaux, il suffit de constater que les questions préjudicielles ne sont pas posées dans le courant de cette procédure. Au contraire, les questions sont posées dans le cadre d'une action subséquente en dommages et intérêts fondée sur l'article 1382 du Code civil, que le travailleur ayant fait l'objet d'une telle procédure interne a introduite à charge du conseiller en prévention concerné parce que ce dernier aurait « ‘ élaboré son rapport sur base de procédés unilatéraux hautement critiquables ’, ce qui lui aurait causé un important préjudice puisque le rapport litigieux aurait conduit à sa mise à l'écart provisoire par le Collège de police et aurait systématiquement servi lors des procédures de retrait de mandat le concernant ».

C'est dans le cadre de la procédure concernant l'action en dommages et intérêts que le travailleur concerné demande au juge d'ordonner, sur la base de l'article 877 du Code judiciaire, que le conseiller en prévention produise les éléments et les déclarations sur lesquels repose son rapport dans le cadre de la procédure interne, et que le conseiller en prévention se prévaut du secret professionnel pour s'opposer à cette production.

B.7.3. Les actions en dommages et intérêts pour faute ou de négligence constituent, vu leur nature patrimoniale, des contestations sur des droits de caractère civil qui relèvent du champ d'application de l'article 6, paragraphe 1, de la Convention européenne des droits de l'homme.

B.8. Il ressort du jugement de renvoi que la Cour doit examiner si les dispositions en cause portent atteinte à la disposition conventionnelle précitée, dans l'interprétation selon laquelle elles empêchent le travailleur ayant fait l'objet d'une procédure interne d'analyse de risques psychosociaux de faire en sorte que soit ordonnée, dans le cadre d'une action subséquente en dommages et intérêts à charge du conseiller en prévention et en vertu de l'article 877 du Code judiciaire, la production d'éléments du dossier le concernant, établi par le conseiller en prévention dans le cadre de la procédure interne, qui relèvent toutefois du secret professionnel.

B.9. Le droit d'accès au juge et le principe de l'égalité des armes, qui sont des éléments de la notion plus large de « procès équitable », au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la Convention européenne des droits de l'homme, supposent également l'obligation de garantir un juste équilibre entre les parties au procès et d'offrir à chaque partie la possibilité

raisonnable de présenter sa cause dans des conditions qui ne la placent pas dans une situation de net désavantage par rapport à son ou ses adversaires (CEDH, 27 octobre 1993, *Dombo c. Pays-Bas*, § 33; grande chambre, 12 mai 2005, *Öçalan c. Turquie*, § 140; 24 avril 2003, *Yvon c. France*, § 31; 25 avril 2006, *Roux c. France*, § 23; 26 mai 2009, *Batsanina c. Russie*, § 22; 11 mai 2010, *Versini c. France*, § 62).

B.10.1. En rendant le conseiller en prévention détenteur du secret professionnel consacré par l'article 458 du Code pénal, le législateur entendait assurer l'efficacité de la procédure d'analyse des risques psychosociaux en renforçant la confiance que doivent ressentir les intervenants dans une telle procédure lorsqu'ils sont appelés à révéler au conseiller en prévention des informations qui pourraient leur porter préjudice.

À l'origine, cinq exceptions au principe de confidentialité étaient prévues, afin que cette obligation ne constitue pas un obstacle à l'exercice des missions accomplies par le conseiller en prévention. Les travaux préparatoires de la loi du 10 janvier 2007 précisaient toutefois qu'il n'était pas indiqué de transmettre aux personnes concernées les déclarations des personnes entendues dès lors que ces données pouvaient être teintées émotionnellement et être tellement liées à la personne que cela pourrait nuire aux relations dans l'entreprise voire rendre toute collaboration impossible. Un devoir absolu de confidentialité devait donc s'appliquer à ces données. La même justification était avancée à propos de la confidentialité des notes prises par le conseiller en prévention.

B.10.2. Lors de la modification des dispositions en cause par la loi du 28 février 2014, le législateur a rappelé l'importance du rapport de confidentialité qui devait exister entre les travailleurs auditionnés et le conseiller en prévention pour favoriser la réussite de la procédure interne.

Comme il est dit en B.4.2, deux modifications ont toutefois été apportées aux exceptions à l'obligation de secret professionnel auquel est soumis le conseiller en prévention en ce qui concerne l'accessibilité du dossier individuel, en ce compris les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention, pour l'inspection du travail et le ministère public.

B.11. Compte tenu de l'objectif qui consiste à mettre en place un système fondé sur le caractère préventif des mesures à adopter par l'employeur pour assurer le bien-être des travailleurs plutôt qu'un système répressif, et de préserver la relation entre les travailleurs pour éviter de rendre toute collaboration impossible, le législateur a pris une mesure pertinente en permettant que les déclarations des personnes concernées par une procédure d'analyse de risques psychosociaux qui ont été recueillies sous le sceau de la confidentialité, dans une relation nécessaire de confiance entre ces personnes et le conseiller en prévention, soient couvertes par l'obligation de secret professionnel qui pèse sur ledit conseiller et ne puissent être transmises à des personnes dont les personnes entendues pourraient craindre des représailles en raison de ces déclarations.

B.12. Telles qu'elles sont interprétées par le juge *a quo*, les dispositions en cause, en tant qu'elles imposent une obligation de secret professionnel aux conseillers en prévention, interdiraient que, sauf les exceptions qu'elles consacrent, les déclarations faites par les personnes auditionnées par lesdits conseillers en prévention soient divulguées, y compris dans le cadre d'une procédure civile en dommages et intérêts, et pourraient ainsi faire obstacle à l'application de l'article 877 du Code judiciaire qui dispose :

« Lorsqu'il existe des présomptions graves, précises et concordantes de la détention par une partie ou un tiers, d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent, le juge peut ordonner que ce document ou une copie de celui-ci certifiée conforme, soit déposé au dossier de la procédure ».

La Cour doit encore examiner si, dans cette interprétation, il n'est pas porté atteinte de manière disproportionnée au droit à un procès équitable du travailleur concerné qui est à l'initiative d'une telle procédure civile.

B.13.1. D'après la Cour de cassation, lorsqu'il existe des présomptions graves, précises et concordantes, le juge ne peut rejeter une demande de production de pièces fondée sur l'article 877 du Code judiciaire pour la seule raison que le détenteur des pièces en question est tenu au secret professionnel et a déjà refusé de transmettre ces pièces à une partie à la cause (Cass., 19 décembre 1994, *R. W.*, 1995-1996, n° 35, 27 avril 1996, p. 1207).

Par un arrêt du 2 novembre 2012 (C.11.0018.N), la Cour de cassation a également jugé :

« 1. Conformément à l'article 6.1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil.

2. Il ressort de cette règle que les parties au procès ont la faculté de contredire toute pièce ou toute allégation qui est de nature à influencer le juge.

Le principe du contradictoire, tel qu'il est garanti par cette disposition conventionnelle, concerne l'instance devant le tribunal et pas l'expertise ordonnée par le juge.

L'expertise doit toutefois se dérouler de sorte que les parties aient la possibilité de formuler efficacement devant le juge leurs remarques relatives au rapport d'expertise qui est qualifié d'élément de preuve essentiel par le juge.

Cela implique, compte tenu des dispositions du Code judiciaire garantissant la contradiction de l'expertise judiciaire, ainsi que de celles relatives à la communication des pièces, que les parties doivent, en principe, se communiquer mutuellement les pièces qu'elles souhaitent utiliser dans le cadre de l'expertise et qu'elles n'ont pas seulement le droit de les consulter mais aussi celui de les recopier ou d'en faire copie.

3. Conformément à l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.

Cette disposition implique aussi la protection du secret des affaires et s'applique aussi aux personnes morales.

La protection du secret des affaires d'une partie est un intérêt que le juge peut prendre en considération pour décider qu'il ne faut pas communiquer à la partie adverse toute pièce dont l'expert a tenu compte. En procédant à une telle appréciation, il ne viole pas l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Il y a lieu d'apprécier concrètement et à la lumière de la cause dans son ensemble si, lors de l'appréciation des intérêts respectifs, le caractère contradictoire de l'expertise n'a pas été limité de manière telle qu'il en résulte une violation du droit à un procès équitable.

4. Contrairement à ce que soutient le moyen, la circonstance qu'une personne lésée supporte la charge de la preuve de l'existence et de l'étendue de son dommage n'empêche pas le juge de décider, après avoir procédé à la balance des intérêts, que la personne lésée peut invoquer la protection du secret des affaires garantie par l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ».

B.13.2. L'article 878 du Code judiciaire prévoit que le jugement qui ordonne la production d'un document en original ou en copie indique l'identité de la partie ou du tiers qui doit faire cette production, ainsi que les modalités et le délai dans lesquels elle doit avoir lieu.

L'article 882 prévoit que la partie ou le tiers qui s'abstiennent, sans motif légitime, de produire le document ou sa copie, selon la décision du juge, peuvent être condamnés à tels dommages-intérêts qu'il appartiendra.

B.13.3. Il résulte de ces dispositions que, puisqu'il est compétent pour fixer les modalités dans lesquelles la production de documents peut être ordonnée, le juge peut demander que ces documents lui soient remis à lui seul afin qu'il puisse estimer s'ils constituent, ou non, des documents indispensables au respect du principe du contradictoire dans le cadre du litige dont il est saisi, de sorte que ces documents devraient être divulgués, le cas échéant, après avoir été anonymisés ou purgés d'informations qui pourraient aller à l'encontre de droits fondamentaux qu'il estime devoir protéger. Le juge peut également apprécier si, dans les circonstances de l'espèce, le secret professionnel peut constituer un motif légitime susceptible de justifier que certains documents ne puissent être produits.

B.14. Dans l'interprétation des dispositions en cause développée en B.12, le juge ne peut pas veiller à ce qu'un juste équilibre soit établi entre l'obligation de respecter le secret professionnel, qui incombe au conseiller en prévention, et le principe du contradictoire, auquel peut prétendre tout justiciable qui est partie à un litige. Ce dernier peut dès lors être placé dans une situation de net désavantage par rapport à son adversaire dans les cas où les éléments qui ne peuvent être produits pourraient constituer des éléments indispensables pour mener à bien son action.

B.15. Dans cette interprétation, les questions préjudicielles appellent une réponse affirmative.

B.16. Compte tenu de la jurisprudence de la Cour de cassation citée en B.13.1, il apparaît que les dispositions en cause peuvent recevoir une autre interprétation selon laquelle elles n'empêchent pas que soit ordonnée, en application de l'article 877 du Code judiciaire, la

production de pièces qui sont détenues par le conseiller en prévention et qui relèvent en principe du secret professionnel, dans les conditions décrites en B.13.3.

B.17. Dans cette interprétation des dispositions en cause, les questions préjudicielles appellent une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

- Les articles *32quinquiesdecies* et *32septiesdecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail violent les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, dans l'interprétation selon laquelle ils empêchent de faire en sorte que soit ordonnée, dans le cadre d'une procédure en justice et en application de l'article 877 du Code judiciaire, la production de pièces qui sont détenues par le conseiller en prévention et qui relèvent en principe du secret professionnel.

- Les mêmes dispositions ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, dans l'interprétation selon laquelle elles n'empêchent pas de faire en sorte que soit ordonnée, dans le cadre d'une procédure en justice et en application de l'article 877 du Code judiciaire, compte tenu de ce qui est dit en B.13.3, la production de pièces qui sont détenues par le conseiller en prévention et qui relèvent en principe du secret professionnel.

Ainsi rendu en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 23 janvier 2019.

Le greffier,

Le président,

P.-Y. Dutilleux

F. Daoût