TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

1ère chambre – audience publique du 12 novembre 2013

JUGEMENT

R.G. n°13/5870/A

Aud. n°: 13/7/15/023

Contrat de travail – Harcèlement

026172

contradictoire – interlocutoire (production de pièces)

Rép. n° : **13/**

EN CAUSE DE :

Madame D

partie demanderesse, comparaissant par Me Claire Tomasi *loco* Me Sophie Remouchamps et Me Isabelle Verhaegen, avocats ;

COPIE
Art. 792 C.J.
Exempt de droits.

CONTRE :

L'Etat belge, représenté par Madame la Ministre de l'Intérieur,
dont le cabinet est établi à 1000 Bruxelles, rue de la Loi, 2,

partie défenderesse, comparaissant par Me Laura Couchard *loco* Me Jacques Clesse, avocats ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

I. Procédure

La procédure a été introduite par une requête déposée au greffe le 26.04.2013. Les parties ont été convoquées sur base de l'article 704 §1er du Code judiciaire pour l'audience du 25.06.2013. Lors de celle-ci, le dossier a été reporté à l'audience du 15.10.2013.

Les parties ont déposé des conclusions et dossiers de pièces :
- le 05.08.2013, pour Madame D
- le 16.09.2013, pour l'Etat belge.

Les parties ont comparu à l'audience du 15.10.2013 et n'ont pu y être conciliées. Le tribunal a entendu les parties et pris connaissance des pièces déposées.

Monsieur Fabrizio Antioco, Substitut de l'Auditeur du travail, a donné un avis oral, auquel les parties ont eu l'occasion de répliquer. La cause a été prise en délibéré.

II. Exposé des faits

Madame D est une infirmière travaillant pour l'Etat belge. Elle est engagée sous contrat de travail à partir du 01.06.2005, puis nommée en qualité d'infirmier stagiaire avec effet au 15.01.2008. Elle est affectée à l'Office des étrangers, au centre fermé de Vottem.

Le 01.07.2008, elle porte plainte pour violence et/ou harcèlement au travail. Un avis est déposé par le service externe de prévention et de protection Arista le 01.10.2008.

Suite à cet avis, Madame D est affectée à la direction générale de l'Office des étrangers à partir du 01.02.2009. Elle est nommée expert technique avec effet au 01.02.2010. Par ailleurs, elle est élue déléguée syndicale durant l'année 2011.

Elle est victime d'accidents de travail les 04.05.2010 et 26.05.2011. Selon elle, il s'agit là de faits participants à un harcèlement dont elle serait victime. Elle porte plainte pour harcèlement moral au travail le 14.11.2011.

A sa demande, son poste de travail est déplacé vers le côté néerlandophone. A partir du 20.02.2012, elle est affectée à un autre service.

Arista dépose un avis le 03.08.2012. Par celui-ci, la conseillère en prévention estime « *que Madame D* ***présente une situation de souffrance relationnelle sur son lieu de travail****. En ce qui concerne la présente situation et à la lecture des différentes déclarations,* ***nous pouvons conclure à de l'abus de la part de Monsieur M mais ne sommes pas en mesure de conclure en une situation de harcèlement moral avec des comportements abusifs*** *de la part de Monsieur M de Monsieur D et de Monsieur C à l'encontre de Madame D A la lecture des différentes déclarations, nous pouvons conclure que nous sommes en présence d'une situation professionnelle caractérisée par une* ***relation de type conflictuelle*** *entre Mme D et M. D Il n'en va pas de même pour M. M et M. C* »

III. Demandes des parties

A ce stade de la procédure, Madame D sollicite des mesures avant-dire-droit sur base des articles 19, alinéa 2, 877 et 878 du Code judiciaire :

- Ordonner à Arista[1] de déposer l'avis complet du 01.10.2008 (si nécessaire anonymisé), en ce compris les recommandations individuelles et collectives ;
- Ordonner à Arista de déposer le dossier complet (enquête, avis, recommandations individuelles et collectives) relatif à la plainte déposée le 14.11.2011 (si nécessaire anonymisé).

L'Etat belge postule le rejet de cette demande. Il l'estime contraire à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs et à l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail. D'après lui, les dossiers en question sont confidentiels et ne peuvent être produits en justice.

IV. Avis de l'auditeur du travail

L'auditeur du travail émet quatre observations :

1. Les rapports des conseillers en préventions doivent être détaillés et rigoureux. Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas. Il est donc indispensable de procéder à des enquêtes et à l'audition de témoins.

2. Le législateur n'a sans doute pas pensé aux contradictions entre la loi du 4 août 1996 et le Code judiciaire. Une lecture complémentaire de ces textes est toutefois possible. Rien ne s'oppose à la production du dossier d'un conseiller en prévention, mais anonymisé ou expurgé de certaines pièces.

3. La production de ce dossier est utile. Il n'est pas normal que le tribunal n'ait pas accès aux recommandations collectives. La manière dont l'employeur a répondu à celles-ci doit pouvoir être évaluée.

4. En ce qui concerne l'avis de 2008, il est utile de pouvoir le consulter. En effet, il permettra de comprendre le contexte de l'arrivée de Madame D à la direction générale de l'Office des étrangers. A ce stade de la procédure, on ignore encore si ce premier dossier est pertinent pour la compréhension du second. Il est donc opportun de se le faire produire.

En conclusion, l'auditeur suggère d'ordonner à Arista la production des documents demandés, mais anonymisés.

---

[1] Bien que Madame D sollicite dans le dispositif de ses conclusions qu'il soit ordonné à l'Etat belge de produire ces documents, il ressort du texte desdites conclusions et des plaidoiries que cette demande porte bien sur la production de documents par Arista. Elle est d'ailleurs fondée sur les articles 877 et suivants du Code judiciaire, et non sur l'article 871.

V. Discussion

A. L'administration de la preuve lors d'une procédure judiciaire relative au harcèlement

Selon l'article 32*undecies*, alinéa 1er, de la loi du 4 août 1996,

> *« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse. »*

Comme l'a précisé la cour du travail, « *la victime ne doit donc pas apporter la preuve complète des faits de violence ou de harcèlement qu'elle allègue : elle doit établir, c'est-à-dire prouver, des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement. Ce partage de la preuve est essentiel : sans aménagement de la charge de la preuve, il est très difficile pour une victime de harcèlement de faire reconnaître la réalité de sa situation* »[2].

Dans ce cadre, « *les rapports qui émanent (...) de la mission du conseiller en prévention sont importants puisqu'ils pourront alléger la charge probatoire de la victime prétendue du harcèlement. En effet, (...) les éléments qui permettront de présumer l'existence du comportement visé sont notamment les rapports du conseiller en prévention, de l'inspection médicale, ainsi que de différents intervenants qui auront tenté de résoudre le problème au sein de l'entreprise* »[3].

B. L'administration de la preuve lors d'une procédure interne relative au harcèlement

Selon l'article 32*quinquiesdecies* de la loi du 4 août 1996, le conseiller en prévention est tenu au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal.

Pour rappel, ce dernier dispose que :

> *« Les (...) personnes dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie, qui, hors le cas où ils sont appelés à rendre témoignage en justice ou devant une commission d'enquête parlementaire et celui où la loi les oblige à faire connaître ces secrets, les auront révélés, seront punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 100 € à 500 €. »*

La loi du 4 août 1996 prévoit quelques exceptions à ce secret professionnel :
- La personne mise en cause, l'employeur ou toute personne intéressée peut obtenir copie d'éléments du dossier (art. 32*quinquiesdecies*, 1° à 4°) ;
- Le Contrôle du Bien-Être au travail peut obtenir le dossier individuel de plainte, à l'exception des déclarations des personnes qui ont été entendues (art. 32*quinquiesdecies*, 5°) ;

---

[2] C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2012, *J.T.T.*, 2012, p. 97.
[3] Mercuriale du Procureur général de Liège C. VISART DE BOCARME, « Les spécificités du droit social – Le harcèlement moral au travail », *R.R.D.*, 2010, p. 336.

- Le travailleur qui se prétend victime de harcèlement peut obtenir de l'employeur une copie expurgée de l'avis du conseiller en prévention, lorsque des modifications des conditions de travail ou une action en justice sont envisagées (art. 32*sexiesdecies*) ;
- Le travailleur qui se prétend victime et la personne suspectée d'être un harceleur ne peuvent obtenir ni les données à caractère personnel, ni l'origine de celles-ci contenues dans les notes prises au cours des entretiens, la plainte, les déclarations des personnes entendues, le rapport du conseiller en prévention et les données à caractère personnel (art. 32*septiesdecies*).

Dans l'exposé des motifs de la loi du 10 janvier 2007 (qui insère ces dispositions dans celle du 4 août 1996), il est précisé que :
- « *l'inspection peut être amenée à saisir le dossier sur demande du Ministère public. Dès lors, si le Ministère public poursuit devant les tribunaux correctionnels, les déclarations [des personnes entendues] sont accessibles aux parties.* »
- « *au niveau civil: le conseiller en prévention n'est pas obligé de transmettre ses auditions au tribunal du travail (article 458 Code pénal). Si les travailleurs entendus par le conseiller savent que ce qu'ils disent va être connu de tous lors d'une procédure judiciaire, ils risquent de se taire et le conseiller manquera d'éléments pour se positionner.* »
- « *Il s'agit de cloisonner les procédures. Si le juge du tribunal du travail ou le ministère public sont saisis de ces dossiers, ils devront réentendre les témoins qu'ils jugent utiles. Les témoins seront libres de réitérer le témoignage qu'ils ont rendu au conseiller en prévention ou pas* »[4].

C. Décision du tribunal

Le tribunal fait sienne les judicieuses observations de l'auditeur du travail.

La loi du 4 août 1996 et l'exposé des motifs cité ci-dessus semblent contenir plusieurs contradictions :
- Le Contrôle du Bien-Être au travail peut obtenir le dossier expurgé du conseiller en prévention, ce qui ne semble pas être le cas du tribunal ;
- Au pénal, l'auditeur du travail peut faire saisir ce dossier, mais doit faire réentendre les témoins ;
- Au civil, puisque le conseiller en prévention n'est pas obligé de transmettre les informations au tribunal, on tient pour acquis qu'il ne le fera pas et que le tribunal sera obligé de réentendre les témoins.

Les parties soulèvent ces contradictions pour mettre en concurrence ces deux textes.

Il est néanmoins possible de les appliquer de manière complémentaire. Conformément aux articles 877 et suivants du Code judiciaire, le tribunal peut inviter un conseiller en prévention à déposer une copie du dossier de la procédure interne qu'il a menée, si nécessaire expurgé d'éléments confidentiels.

---

[4] Ch. Rep., Session 2003-2007, Doc. 51-2686/001, p. 38-39.

Conformément aux articles 32*quinquiesdecies* de la loi du 4 août 1996 et 458 du Code pénal, ce conseiller peut choisir de lever le secret professionnel. A défaut, le tribunal pourra procéder à l'audition de témoins.

C'est la solution que semble avoir utilisé le tribunal du travail de Hasselt, cité dans la chronique de jurisprudence du S.P.F. Emploi et travail : « *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* »[5].

Par conséquent, le tribunal fait droit à la demande avant-dire-droit formulée par Madame D

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, statuant après un débat contradictoire,

Sur avis conforme de Monsieur Fabrizio Antioco, substitut de l'Auditeur du travail,

- Déclare la demande fondée ;

- Avant-dire-droit, conformément aux article 877 et suivants du Code judiciaire, ordonne à l'A.S.B.L. Arista, service externe de prévention et de protection au travail, dont le siège est établi à 1000 Bruxelles, rue Royale, 196, de déposer au greffe du tribunal les documents suivants :
  - l'avis rendu le 01.10.2008 (en ce compris les recommandations individuelles et collectives) dans le cadre de la plainte déposée par Madame D le 01.07.2008, mais anonymisé ;
  - le dossier complet (enquête, avis, recommandations individuelles et collectives) rendu le 03.08.2012 dans le cadre de la plainte déposée par Madame D le 14.11.2011, mais anonymisé ;

- Précise que ces documents seront déposés en copies certifiées conformes par le ou les conseillers en prévention qui les auront rédigés ; ils devront être déposés dans les trois mois de la notification du présent jugement par le greffe ;

- Invite l'A.S.B.L. Arista à faire valoir toute observation par écrit, endéans ledit délai de trois mois, conformément à l'article 878 du Code judiciaire ;

- Invite également l'A.SB.L. Arista à faire valoir des frais de copie, conformément aux articles 879 et 881 du Code judiciaire ;

---

[5] *Violence et harcèlement moral ou sexuel au travail – Jurisprudence*, Décisions rendues jusqu'au 30 juin 2010, p. 84, disponible sur www.emploi.belgique.be.

- Rappelle que le tiers qui s'abstient, sans motif légitime, de produire les documents ou copies peut être condamnés à des dommages-intérêts, conformément à l'article 882 du Code judiciaire ;

- Dit que pour le surplus, l'affaire fera l'objet d'une ordonnance sur pied de l'article 747 § 2, rendue ce jour ;

- Réserve les dépens.

Ainsi jugé par la 1ère chambre du Tribunal du travail de Bruxelles où siégeaient

Monsieur G. MARY, juge,
Monsieur A. LANCELOT, juge social employeur,
Monsieur P. DERON, juge social employé.

Et prononcé à l'audience publique du 12 NOV. 2013
à laquelle était présent

Monsieur G. MARY, juge,
assisté par Monsieur T. GIJS, greffier délégué.

LE GREFFIER	LES JUGES SOCIAUX	LE JUGE
T. GIJS	A. LANCELOT – P. DERON	G. MARY