

L'Atelier Des Droits Sociaux

HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

LA LOI PROTÈGE-T-ELLE VRAIMENT LE
TRAVAILLEUR ?

Anne Van Landschoot

OCTOBRE 2022

L'atelier
DES DROITS
SOCIAUX

TABLER DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	<u>4</u>
DE QUELLE LOI PARLE-T-ON ?	<u>5</u>
COMMENT LA LOI DÉFINIT-ELLE LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL ?	<u>6</u>
COMMENT PROTÈGE-T-ELLE LE TRAVAILLEUR ?	<u>10</u>
CETTE PROTECTION EST-ELLE SUFFISANTE ?	<u>24</u>
EN GUISE DE CONCLUSION : NOS PROPOSITIONS	<u>32</u>



À noter

L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser.

Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site : <https://ladds.be>



AVANT-PROPOS

Le harcèlement moral au travail est un problème de société. Au même titre que le burn-out, il est devenu l'expression d'un mal-être au travail qui ne cesse de croître depuis plusieurs années.

Il traduit à lui seul l'extrême violence avec laquelle peuvent être ressentis les rapports de force existant entre travailleurs, supérieurs hiérarchiques ou pas.

Le harcèlement au travail est devenu le signe que quelque chose ne va pas dans le monde du travail, que la pression est à son comble, que le « chacun pour soi » signifie irrémédiablement que chacun est contre tous, en concurrence avec les autres :

“

La culture de la haute performance a mis l'ensemble des salariés sous pression : il faut faire plus, mieux et plus vite avec moins (moins d'effectifs, moins de moyens et au moindre coût). Cette pression produit une culture du harcèlement généralisé dans la mesure où celui qui est sous pression a tendance à mettre, en retour, ses subordonnés, ses proches et ses collaborateurs sous pression. (1)

Dans ce contexte, le harcèlement au travail apparaît comme sonnant le glas de la solidarité entre travailleurs. Il sert la lutte des places, exacerbe les rapports de domination et peut constituer une arme redoutable contre un collègue « gênant », concurrent ou simplement différent.

Dans le texte qui suit, nous chercherons à comprendre ce qu'est le harcèlement au travail à travers la législation qui tente de le définir, le prévenir et le combattre. Nous mettrons en exergue les différents dispositifs de protection que cette législation a tenu à offrir au travailleur harcelé et soulèverons la délicate question des limites de cette protection.

Afin de ne pas alourdir le contenu de cette brochure, nous nous concentrerons essentiellement sur le harcèlement « moral » au travail, celui-ci se distinguant du harcèlement sexuel qui, comme son nom l'indique, vise les comportements à connotation sexuelle sur le lieu de travail. Du fait de cette spécificité, le législateur a tenu à traiter de manière spécifique la problématique du harcèlement sexuel au travail. Nous y reviendrons lors d'une prochaine publication.

(1) V. de GAULEJAC, A. MERCIER, Manifeste pour sortir du mal-être au travail, Desclée de Brouwer, Paris, 2012, p.35.

DE QUELLE LOI PARLE-T-ON ?

La question du harcèlement au travail est réglée par trois sources légales et réglementaires principales :

1 La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, plus précisément son chapitre Vbis, fixe le cadre général de la prévention des risques psychosociaux au travail dont fait partie le harcèlement. Celui-ci est spécifiquement réglé par la section 2 du chapitre Vbis de la loi.

Cette loi a fait l'objet de plusieurs modifications. La dernière date du 28 mars 2014.

2 Le code du bien-être au travail, promulgué le 18 avril 2017, rassemble les arrêtés d'exécution de la loi du 4 août 1996. Le livre 1er, titre 3, du code se rapporte au chapitre Vbis de la loi. Il règle principalement les différentes procédures mises en place pour protéger le travailleur harcelé, plus particulièrement auprès de la personne de confiance et du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

3 Le code pénal social, introduit par la loi du 6 juin 2010, répertorie les infractions au droit social, dont le droit du travail, susceptibles d'être punies par des sanctions pénales (amendes et peines de prison). La section 2 du livre 2, chapitre 1er, se rapporte, entre autres, au harcèlement moral au travail.

Dans la présente brochure, afin de fluidifier le texte et de ne pas l'encombrer de références légales, nous nommerons « la loi » celle du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs. Cette loi est à compléter par les dispositions du code du bien-être au travail lorsque nous analyserons les obligations de l'employeur ainsi que le rôle de la personne de confiance et du conseiller en prévention aspects psychosociaux, en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement au travail.

Il nous semble également important de préciser que l'ensemble de la jurisprudence à laquelle nous faisons référence dans cette brochure est accessible via le site Internet de l'asbl Terra Laboris (2). Nous lui en sommes très reconnaissants.

(2) Voir www.terralaboris.be, rubrique Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail.

COMMENT LA LOI DÉFINIT-ELLE LE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL ?

Avant de développer la question de la protection qu'offre la législation en matière de harcèlement au travail, il nous semble important de nous attarder sur la définition même du harcèlement afin que la problématique puisse clairement être identifiée.

La loi définit le harcèlement moral au travail de la façon suivante :

“

Ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...), lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre.

Voici ce qu'il nous semble important de retenir de cette définition :

1 Le harcèlement est un processus abusif

Cela signifie qu'un seul incident, si grave ou violent soit-il, n'est jamais considéré comme du harcèlement. Pour que le harcèlement soit attesté, il faut que cet incident soit accompagné d'autres faits, tout aussi graves, moins graves ou mêmes pas graves du tout s'ils étaient pris séparément. Le harcèlement doit regrouper un ensemble de conduites plus ou moins problématiques, répétitives à l'égard d'un travailleur. Peu importe donc le niveau de gravité de chaque fait pris individuellement. Peu importe également que les faits pris en compte soient similaires ou non, qu'ils soient intentionnels ou non, qu'ils aient été commis par une ou plusieurs personnes, par un collègue, un supérieur hiérarchique ou un tiers lié au travail (par exemple, un client, un élève, un fournisseur), pourvu qu'il y ait enchaînement de conduites et que cet enchaînement soit abusif, c'est-à-dire qu'il excède les limites d'un comportement raisonnable :

“

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 »(3).

(3) Citée par S. BILLY, P. BRASSEUR et J.-Ph. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques », Wolters Kluwer (coll. « études pratiques de droit social »), 2016, p. 54.

Pour ce qui est du caractère abusif du processus harcelant, il nous semble utile d'indiquer ici que les cours et tribunaux qui ont à juger de harcèlement au travail, ne considèrent habituellement pas comme abusif :

- La conduite « *ne reposant que sur un sentiment sans être objectivée, qui se limite à l'exercice de l'autorité – même maladroit, qui relève d'un conflit dans lequel chaque partie porte sa part de responsabilité ou qui ne procède que de la 'maltraitance managériale'. L'abus requiert un comportement dénué d'intérêt raisonnable ou suffisant et excédant manifestement le comportement d'une personne prudente et diligente placée dans la même situation* » (4) ;
- « *L'exercice normal de l'autorité par l'employeur (ou ses délégués) ne constitue pas du harcèlement. Le fait qu'elle soit mal ressentie ou ne s'inscrive pas dans le cadre des attentes personnelles du travailleur n'y change rien (...). Sont [par contre] abusives les pratiques d'organisations qui légitiment des comportements violents par des normes et des valeurs organisationnelles. Devenant ainsi des 'institutions tyranniques', elles 'conduisent les employés vers une conformité maximale aux règles et aux valeurs de leur entreprise'* » (5) ;
- « *La mauvaise gestion d'équipe, la non-priorisation des tâches et le fait d'imposer, dans certains cas des ordres contradictoires (...) ne peuvent (...) être qualifiés de 'conduites abusives'.* » (6)

2 Le harcèlement s'inscrit dans la durée

De même que le harcèlement ne peut s'appliquer à des faits isolés, il concerne des faits se déroulant sur une certaine durée. La loi ne précise pas de durée minimale mais, dans la pratique, il peut s'agir de plusieurs semaines, plusieurs mois, voire (c'est courant) plusieurs années.

3 Le harcèlement se produit pendant l'exécution du contrat de travail

Le harcèlement a lieu pendant que le travailleur exécute son contrat de travail mais il peut s'exercer en dehors du lieu de travail ou par des personnes extérieures comme un client, un fournisseur, un élève, ...

4 Le harcèlement détruit le travailleur

Le harcèlement porte atteinte à la personnalité, la dignité, l'intégrité psychique ou physique du travailleur. Il met le travailleur en danger, le détruit à petit feu et met en péril son emploi. Il crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour le travailleur. Sa santé est en danger.

(4) Cour du travail de Liège, division Namur – 2013/AN/34 – 2013/AN/40, p.16.

(5) S. BILLY, P. BRASSEUR et J.-Ph. CORDIER, op. cit., p. 55-56.

(6) Arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 16 février 2021 – 2017/AB/1124, p.15.

5 Le harcèlement se manifeste par des conduites unilatérales

Le harcèlement se traduit par des actes, des gestes, des paroles allant toujours dans le même sens : d'une personne harcelante vers une personne harcelée. Cela le distingue d'une situation de conflit où les personnes en présence sont sur un même pied d'égalité et se nuisent l'une l'autre :

“ On considère qu'il y a harcèlement lorsque deux parties ont une force inégale au sein d'un conflit, cette inégalité des positions pouvant être due ou non à un rapport de supériorité hiérarchique. Lorsque des comportements abusifs de type harcèlement moral sont posés sur un individu qui ne fait que les subir, le déséquilibre de force entre auteur et victime est généralement bien visible. La victime n'a pas de possibilité de se défendre contre le comportement abusif (7) ;

“ Ce qui distingue le conflit du harcèlement, c'est que les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et qu'il n'existe pas de déséquilibre entre les parties. Le harcèlement, contrairement au conflit, présuppose que la personne hypothétiquement harcelée est victime d'agissement unilatéraux qu'elle n'a pas provoqués, ni entretenus par sa propre attitude » (8) ;

“ Dans le harcèlement moral, il ne s'agit plus d'une relation symétrique comme dans le conflit, mais d'une relation dominant-dominé, où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité. Quand cela se passe dans le cadre d'une relation de subordination, c'est un abus de pouvoir hiérarchique, et l'autorité légitime sur un subordonné devient une domination sur une personne ». (9)

6 Le harcèlement peut être lié à des problèmes de discrimination

Une situation de harcèlement peut être révélatrice de problèmes de racisme, d'homophobie, de misogynie, ... sur le lieu de travail. De façon générale, les problèmes de discrimination au travail évoluent souvent vers une situation de harcèlement.

A titre illustratif, nous reproduisons ci-après un extrait de l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 16 novembre 2020 (10), établissant le harcèlement d'un supérieur hiérarchique (dénommé Monsieur D. J.) à l'égard d'un travailleur (dénommé Monsieur K. K.) :



« Il ressort des pièces du dossier qu'entre le mois de juillet 2015 et le 8 mars 2016, monsieur D. J., (...), a adressé à monsieur K. K. plusieurs centaines de courriels contenant non seulement des instructions et injonctions sur un ton comminatoire, mais aussi de nombreuses insultes et autres propos hostiles, humiliants et dénigrants, souvent avec une copie à d'autres travailleurs de l'entreprise. Parmi bien d'autres, la

(7) Arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 16 février 2021 - 2017/AB/1124, p.14.

(8) Arrêt de la Cour du travail de Liège, division Liège, du 10 décembre 2015 - 2014/AL/139, p.24.

(9) M.-F. HIRIGOYEN, Le harcèlement moral dans la vie professionnelle, Syros, Paris, 2001, p.32.

(10) Cour du travail de Bruxelles - 2018/AB/640, p.27.



cour retient quelques exemples de ces propos : paresseux, tu fais semblant avec ta bouche en poisson (cabillaud) de ne rien comprendre, imbécile, irresponsable égocentrique, espèce de trou de cul, égo inflaté, peureux, menteur, totalement dépourvu de sens pratique, maturité d'un adolescent et égoïsme de même, retors, incapable d'être fiable, art consommé de la manipulation et de la dissimulation, négligence, « jemenfouisme », quasiment tout ce tu fais est fait de façon incorrecte, tu gardes volontairement de l'information cachée pour te rendre nécessaire, tu te fous de ma gueule ?, idiot, malotru, bouge-toi le cul paresseux, cesse tes congolaiseries d'il y a quarante ans.

À sept reprises entre le 31 juillet 2015 et le 10 février 2016, monsieur D. J. a menacé monsieur K. K. de licenciement, parfois dans les termes brutaux : « le prochain jour où tu oublies, tu es dehors illico », « si ce n'est fait pour demain tu peux disparaître ». Il s'agissait manifestement de menaces gratuites et non d'une démarche raisonnable dans le chef d'un employeur qui estimerait nécessaire d'adresser des avertissements à un membre du personnel pour des motifs objectifs. Ainsi, en moins de six semaines, monsieur K. K. a été menacé de licenciement le 29 décembre 2015, engagé par contrat de travail à durée indéterminée le 16 janvier 2016 et à nouveau menacé de licenciement le 10 février 2016.

Monsieur D. J. a, de surcroît, instauré à partir de janvier 2016 une méthode d'évaluation vexatoire et humiliante, consistant à obliger monsieur K. K. à tenir lui-même un décompte quotidien de points positifs ou négatifs : « à chaque initiative intelligente tu gagnes un point. A chaque faute signalée par moi ou toi tu en défalques 1 ».

Ces écrits (...) constituent un ensemble manifestement abusif de conduites qui a créé un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant pour monsieur K. K. Ces conduites, en particulier les multiples menaces de licenciement, ont mis en péril l'emploi de monsieur K. K. L'ensemble des conduites a porté atteinte à sa personnalité et à sa dignité. Son intégrité psychique a également fini, après une longue endurance, par être atteinte : monsieur K. K. s'est trouvé en incapacité de travail à partir du 9 mars 2016 et son médecin atteste que la cause réside dans un état dépressif réactionnel par rapport aux problèmes professionnels qu'il rencontrait.

Le harcèlement moral au travail dont monsieur K. K. a été victime est établi de manière indiscutable. »

COMMENT PROTÈGE-T-ELLE LE TRAVAILLEUR ?

La loi tente, à trois niveaux, d'offrir une protection au travailleur susceptible d'être confronté à des situations de harcèlement :

- 1** en imposant à l'employeur une série d'obligations visant à prévenir les situations de harcèlement ;
- 2** en élaborant un dispositif de protection du travailleur harcelé, notamment via le recours à différents acteurs comme le conseiller en prévention aspects psychosociaux, le Contrôle du bien-être au travail, le tribunal du travail (action en cessation) ;
- 3** en permettant au travailleur ayant subi du harcèlement de demander réparation et condamnation de la personne harcelante devant les juridictions compétentes (tribunal du travail et pénal).

1. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

De façon générale, tout employeur est responsable de la politique de bien-être au travail dans son entreprise. Cela suppose, entre autres, qu'il établisse une prévention la plus précoce possible des situations de harcèlement, qu'il en prévienne les dommages et limite ceux-ci du mieux possible.

A cet effet, l'employeur est tenu d'établir une série de mesures par lesquelles les situations de harcèlement peuvent être évitées. Ces mesures portent sur l'organisation du travail, les conditions de travail, le contenu du travail, les relations entre travailleurs, etc.

Elles doivent faire partie d'une analyse globale des risques susceptibles de présenter un danger pour la santé des travailleurs. Elles doivent également faire l'objet d'une information/formation auprès des travailleurs afin que ceux-ci soient à même de les appliquer de manière adéquate et qu'ils sachent à qui s'adresser en cas de problèmes de harcèlement au travail.

Ces informations sont, en principe, consignées dans le règlement de travail.

Lorsqu'une situation de harcèlement est détectée, l'employeur doit notamment :

- assurer l'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de harcèlement au travail ;
- prendre des mesures afin d'essayer de remédier à la situation et d'en limiter les dommages (exemple : délivrer un avertissement à la personne harcelante, séparer les protagonistes en proposant d'aménager les horaires de travail, la répartition des tâches, etc.).

 La loi précise que l'employeur ne doit prendre des mesures que pour les situations sur lesquelles il a un impact et pour autant que ces situations présentent objectivement un danger pour le travailleur.



Ainsi, « *l'expérience subjective individuelle du travailleur ne sera pas déterminante pour déterminer les responsabilités de l'employeur. La perception d'une situation peut, en effet, être différente d'un individu à l'autre et l'employeur ne peut pas être tenu responsable de l'ensemble des souffrances vécues par les travailleurs qui trouvent leur origine dans l'organisation du travail.* » (11)

Lorsque l'employeur hésite ou craint ne pas être en mesure de bien évaluer le danger ou prendre des mesures inadéquates, il peut faire appel au conseiller en prévention aspects psychosociaux pour l'aider dans cette démarche (le rôle de cette personne est expliqué ci-après) ;

- communiquer les modalités selon lesquelles le travailleur peut faire appel aux personnes ressources habilitées à traiter les situations de harcèlement au travail, à savoir le conseiller en prévention aspects psychosociaux et la personne de confiance (voir ci-dessous). Lorsque le travailleur s'est adressé au conseiller en prévention aspects psychosociaux pour dénoncer une situation de harcèlement, l'employeur est obligé de prendre les mesures appropriées pour remédier au harcèlement au départ des propositions du conseiller.

L'employeur qui ne prend aucune mesure alors que la gravité d'une situation de harcèlement le nécessite ou qui ne tient pas compte de l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux lorsque l'intervention de celui-ci a été sollicitée par le travailleur, peut se voir condamné par des sanctions pénales (amende et/ou emprisonnement). Il en va de même lorsque l'employeur ne prend aucune mesure appropriée alors qu'il est lui-même mis en cause dans le harcèlement ou qu'un membre du personnel de direction l'est ;

- permettre l'intervention rapide et impartiale du conseiller en prévention aspects psychosociaux et de la personne de confiance ;
- informer le Comité pour la prévention et la protection au travail lorsqu'il y en a un dans l'entreprise (12) ;
- permettre la remise au travail du travailleur ayant fait l'objet du harcèlement et l'accompagnement de ce travailleur à l'occasion de sa remise au travail.

Aux côtés de l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique doivent, eux aussi, veiller au traitement précoce des situations susceptibles de mener à du harcèlement sur le lieu de travail. Ils doivent pouvoir détecter les situations problématiques susceptibles de révéler ou d'engendrer du harcèlement, que ce soit au niveau de la répartition des tâches, de l'information des travailleurs, de l'accueil des nouveaux travailleurs, ...

L'ensemble des travailleurs est, par ailleurs, obligé de « *participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, s'abstenir de tout acte de violence* »

(11) S. BILLY, P. BRASSEUR et J.-Ph. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques », Wolters Kluwer (coll. « études pratiques de droit social »), 2016, p. 97.

(12) Voir infra, page 18

ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout usage abusif des procédures. » (13)

Ce dernier point vise les situations où un travailleur utiliserait les procédures prévues pour lutter contre le harcèlement, dont celles énumérées ci-dessous, dans le seul but, par exemple, de nuire à un autre travailleur ou à son employeur, se venger ou régler un conflit personnel.

2. DISPOSITIF DE PROTECTION DU TRAVAILLEUR HARCELÉ

La loi permet au travailleur faisant l'objet de harcèlement au travail de se tourner vers différents acteurs afin de tenter de remédier à la situation.

2.1. Informer l'employeur ou un supérieur hiérarchique

Comme on l'a vu ci-dessus, le travailleur peut tout d'abord se tourner vers son employeur ou un membre de la ligne hiérarchique afin de signaler la situation et envisager comment la solutionner. Mais encore faut-il que le travailleur puisse avoir pleinement confiance en cette démarche.

Il n'est pas toujours évident, en effet, pour un travailleur de se tourner vers son employeur ou un autre supérieur afin de dénoncer le harcèlement d'un collègue, le travailleur pouvant craindre des représailles, pourquoi pas même un licenciement, dans la mesure où il pourrait être identifié comme devenant un « travailleur gênant », empêchant ses collègues de continuer à travailler « normalement ».

Surtout dans les structures où la guerre des places fait partie intégrante du management de sorte que le harcèlement en vient parfois à être considéré comme un outil « habituel » de pression et de domination sur les collègues.

Et puis que faire quand la personne harcelante est le supérieur lui-même, voire l'employeur ?

La loi a donc heureusement prévu que le travailleur puisse se tourner vers des personnes ressources tiers, plus ou moins formées à gérer les questions de harcèlement sur le lieu de travail.

Il s'agit principalement du conseiller en prévention aspects psychosociaux et de la personne de confiance mais nous allons voir que le travailleur peut aussi se tourner vers d'autres acteurs comme le délégué syndical ou le médecin du travail. Il peut aussi faire appel à la voie judiciaire ou à l'inspection du travail via le Contrôle du bien-être au travail.

2.2. S'adresser à la personne de confiance

La personne de confiance est généralement un membre du personnel. En plus de ses tâches habituelles, celui-ci est chargé de s'occuper des questions liées aux risques psychosociaux au travail dont le harcèlement moral : il accueille les personnes qui pensent être victimes de harcèlement, les informe de leurs droits, tente une conciliation, participe à la politique de prévention mise en place par l'employeur...

(13) Article 6, alinéa 2, 7°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.

Concrètement, l'intervention de la personne de confiance peut, au choix du travailleur, consister en :

- la tenue d'entretiens avec le travailleur faisant l'objet de harcèlement comprenant l'écoute active et le conseil ;
- une intervention auprès d'une autre personne de l'entreprise, notamment auprès de l'employeur ou d'un membre de la hiérarchie ;
- une conciliation entre les personnes impliquées.

Contrairement au conseiller en prévention aspects psychosociaux, la personne de confiance n'est pas habilitée à traiter le dépôt d'une plainte pour harcèlement.

La personne de confiance est désignée par l'employeur en accord avec le Comité pour la prévention et la protection au travail (uniquement pour les entreprises comptant au moins 50 travailleurs), le syndicat, ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes. Elle ne peut faire partie du personnel de direction ni de la délégation syndicale et ne peut être ni déléguée de l'employeur ni déléguée du personnel dans le conseil d'entreprise ou le Comité pour la prévention et la protection au travail.

Elle est tenue au secret professionnel et doit pouvoir exercer sa fonction en toute autonomie.

L'employeur a le choix de désigner ou non une personne de confiance. La loi ne l'y oblige pas mais s'il décide de le faire, il doit lui donner les moyens de réaliser sa mission : elle doit pouvoir disposer d'un local particulier, suivre des formations adéquates (les frais de ces formations sont payés par l'employeur, de même que les frais de déplacements qui y sont liés), accomplir sa mission pendant les heures de travail, sans qu'intervienne un quelconque rapport hiérarchique.

Les travailleurs, eux, doivent pouvoir consulter cette personne pendant les heures de travail. Si l'organisation du travail ne le permet pas, une convention collective de travail doit prévoir que la consultation puisse se dérouler en dehors des heures de travail. En tout état de cause, le temps consacré à la consultation de la personne de confiance est considéré comme du temps de travail et doit être rémunéré comme tel. Il en va de même des frais de déplacements que pourrait occasionner cette consultation.

Pour savoir s'il y a une personne de confiance sur son lieu de travail et, le cas échéant, de qui il s'agit, il faut consulter le règlement de travail.

Il peut arriver qu'un travailleur éprouve des réticences à s'adresser à la personne de confiance lorsqu'elle fait partie des membres du personnel. Certains préfèrent, en effet, se confier à une personne extérieure au milieu du travail. Le mieux est alors de se tourner vers le conseiller en prévention aspects psychosociaux. C'est ce que l'on recommandera également à ceux qui travaillent au sein d'une entreprise où l'employeur n'a désigné aucune personne de confiance.



2.3. Solliciter l'aide du conseiller en prévention aspects psychosociaux

Alors que la désignation d'une personne de confiance est facultative, celle du conseiller en prévention est absolument obligatoire pour l'employeur. Dans les entreprises qui comptent moins de 50 travailleurs, ce conseiller doit faire partie d'un service externe à l'entreprise. Généralement, il fait partie de la même société que la médecine du travail (mais il ne peut en aucun cas s'agir du médecin du travail lui-même !). Pour les entreprises d'au moins 50 travailleurs, l'employeur a le choix de faire appel à une société externe ou d'utiliser le service interne pour la prévention et la protection au travail.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux est un spécialiste des questions de harcèlement au travail. Il a généralement une formation de base en psychologie ou sociologie avec une spécialisation dans le domaine du travail. Il doit, en outre, avoir réussi une formation multidisciplinaire de base ainsi qu'un module de spécialisation en aspects psychosociaux du travail et doit faire preuve d'une expérience d'au moins 5 ans dans ce domaine.

Comme pour la personne de confiance, la loi prévoit que le conseiller en prévention aspects psychosociaux soit soumis au secret professionnel et qu'il travaille en toute indépendance.

Les travailleurs doivent également pouvoir le consulter pendant les heures de travail. Le temps consacré à la consultation du conseiller est considéré comme du temps de travail et doit être rémunéré comme tel. Il en va de même des frais de déplacement que pourrait occasionner cette consultation.

Pour connaître les coordonnées du conseiller en prévention aspects psychosociaux, il faut consulter le règlement de travail. S'il n'y en a pas dans l'entreprise (alors que c'est obligatoire !), on peut se renseigner auprès du service du personnel ou faire intervenir le Contrôle du bien-être au travail afin que l'employeur s'acquitte de ses obligations en la matière (établir un règlement de travail, désigner un conseiller en prévention, ...). Le site Internet *masanté.be* (14) permet, par ailleurs, au travailleur d'avoir accès, via son lecteur de carte d'identité, aux coordonnées du médecin du travail. Ce médecin faisant normalement partie de la même structure que le conseiller en prévention aspects psychosociaux, le travailleur pourra prendre contact avec celui-ci par ce biais.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux joue un rôle important dans la prévention du harcèlement sur le lieu de travail. À cet effet, il participe à l'analyse des risques, visite les lieux de travail, adresse des avis et recommandations à l'employeur, ... afin d'éviter au maximum que l'environnement de travail soit propice à des situations de harcèlement.

(14) Rubrique « Travail et santé » > « Qui est mon médecin du travail ? »

En plus de prévenir le harcèlement, il accueille les personnes qui pensent en être victimes, via une procédure « informelle » ou une procédure « formelle », selon la situation.

a) La demande d'intervention psychosociale "informelle"

Par cette intervention, le conseiller en prévention écoute le travailleur et l'informe de ce que la loi prévoit en matière de harcèlement : définition, procédure, plainte, protection...

Si le travailleur en fait la demande, il cherche à résoudre le problème à l'amiable, notamment en proposant des solutions à l'employeur.

C'est ce qu'on appelle la « demande d'intervention psychosociale informelle ». L'intervention du conseiller en prévention aspects psychosociaux peut, à ce niveau, consister, comme dans le cas de la personne de confiance, en des entretiens avec le travailleur faisant l'objet de harcèlement, l'intervention auprès d'une autre personne de l'entreprise comme un membre de la hiérarchie ou l'employeur ou une conciliation entre les personnes impliquées.

Lorsque l'intervention « informelle » du conseiller en prévention psychosociaux ne rencontre pas les attentes du travailleur en ce sens qu'elle ne permet pas de mettre un terme à la situation de harcèlement, celui-ci peut introduire une « demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail » auprès du conseiller, qui s'apparente à une procédure de plainte pour harcèlement.

b) La demande d'intervention psychosociale "formelle"

Contrairement à la procédure « informelle », dans le cas d'une demande d'intervention « formelle », le travailleur n'a pas le choix de s'adresser à la personne de confiance ou au conseiller en prévention car seul ce dernier est habilité à traiter ce type de demande.

Concrètement, avant de pouvoir entamer une procédure « formelle », le travailleur doit d'abord avoir un entretien avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux pour recevoir toute l'information nécessaire concernant les modalités et le suivi de sa plainte.

Suite à cet entretien, le travailleur peut donc choisir d'introduire une « demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail » à l'encontre de la personne harcelante. Cette demande, assimilée à une plainte, est introduite via un document comprenant :

- la description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de harcèlement moral au travail ;
- le moment et l'endroit où chacun des faits s'est déroulé ;
- l'identité de la personne harcelante
- la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin au harcèlement.

Il revient ensuite au conseiller en prévention aspects psychosociaux d'accepter ou de refuser la demande en fonction de son adéquation avec la définition du harcèlement moral telle que formulée par la loi. Autrement dit, le conseiller peut refuser de traiter la demande « formelle » si les faits décrits par le travailleur dans le document mentionné ci-dessus ne correspondent pas aux critères de la loi définissant le harcèlement moral au travail.

Lorsque le conseiller refuse la demande, il doit le faire savoir au travailleur dans les 10 jours suivant la réception du document de demande. S'il ne respecte pas ce délai, la demande du travailleur est considérée comme acceptée et doit être traitée par le conseiller.

En cas d'acceptation, le conseiller fait immédiatement savoir à l'employeur que le travailleur concerné a introduit une demande d'intervention « formelle » et qu'il est, par conséquent, protégé contre le licenciement à partir de la date de réception du document de demande auprès du conseiller. Il avise aussi, dans les plus brefs délais, la personne mise en cause des faits de harcèlement qui lui sont reprochés.

Cela signifie clairement que :

- L'identité du travailleur harcelé est transmise à l'employeur ;
- Ce travailleur ne peut faire l'objet d'un licenciement sauf pour « des motifs étrangers à la plainte ». Il ne peut pas non plus faire l'objet de « mesures préjudiciables » à son encontre sauf si celles-ci sont prises dans le but de remédier au problème de harcèlement et qu'elles présentent « un caractère proportionnel et raisonnable » (15). L'employeur ne peut pas décider de faire changer de bureau le travailleur harcelé sauf si ce changement est proposé par le conseiller en prévention aspects psychosociaux ou par le travailleur lui-même ou en accord avec celui-ci, dans le but de trouver une issue favorable à la situation ;
- La personne harcelante est informée rapidement qu'une plainte a été déposée contre elle.

Lors du traitement de la demande « formelle » par le conseiller, celui-ci entend les personnes, témoins ou autres, qu'il juge utile et examine la demande en toute impartialité. L'identité des témoins est révélée à l'employeur dans la mesure où, eux aussi, bénéficient de la protection contre le licenciement.

Le conseiller dispose de 3 mois pour remettre à l'employeur son avis sur la situation de harcèlement. Ce délai peut être prolongé de 3 mois maximum en cas de nécessité.

Si la gravité des faits le requiert, le conseiller remet des propositions de mesures à prendre par l'employeur, avant même qu'il lui remette son avis.

15) Article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.

Les propositions de mesures sont également communiquées par le conseiller au travailleur harcelé et à la personne harcelante. L'entièreté de l'avis n'est cependant transmise à ces travailleurs que dans l'hypothèse où l'un d'eux envisage d'introduire une action en justice.

Suite à l'avis du conseiller, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures visant à remédier à la situation de harcèlement. Dans les 2 mois suivant la remise de l'avis par le conseiller, l'employeur doit ainsi communiquer les suites qu'il va réserver à la plainte, au conseiller mais aussi aux travailleurs concernés. Lorsque l'employeur envisage de prendre des mesures individuelles vis-à-vis d'un travailleur, il doit en informer ce travailleur au plus tard un mois après avoir reçu l'avis du conseiller. Si ces mesures modifient les conditions de travail du travailleur, l'employeur transmet à ce dernier une copie de l'avis du conseiller et entend le travailleur à ce propos.

Dans les cas où le conseiller constate qu'après avoir remis son avis à l'employeur, celui-ci ne prend aucune mesure appropriée, le conseiller doit en aviser le Contrôle du bien-être au travail (voir ci-dessous), pour autant qu'il estime qu'il existe un danger grave et immédiat pour le travailleur ou que l'employeur (ou un membre du personnel de direction) est directement mis en cause dans les faits de harcèlement.

De son côté, lorsque le travailleur estime que l'employeur n'a pas pris les mesures adéquates ou que malgré les mesures prises, la situation de harcèlement perdure, il peut se tourner vers le Contrôle du bien-être ou le tribunal.

Il nous semble utile de préciser ici que même si l'employeur est obligé de prendre des mesures à la suite de la remise de l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux, il n'est pas tenu de suivre les mesures préconisées par le conseiller. Il est donc libre de choisir de prendre d'autres mesures pour tenter de pallier la situation de harcèlement.

2.4. Attirer l'attention du médecin du travail



Le médecin du travail est chargé de maintenir la santé des travailleurs durant leur travail. Contrairement au conseiller en prévention aspects psychosociaux, il n'est pas spécialiste des questions de harcèlement moral mais étant donné les répercussions de telles situations sur la santé des travailleurs, son intervention peut être sollicitée à ce niveau.

Ainsi, il a l'obligation d'intervenir s'il constate lors d'un examen médical que l'état de santé d'un travailleur est altéré suite à une situation de harcèlement moral. Cette intervention consiste en :

- informer le travailleur sur la possibilité de s'adresser au conseiller en prévention aspects psychosociaux ou à la personne de confiance ;
- moyennant accord du travailleur, informer lui-même le conseiller en prévention aspects psychosociaux de la situation de harcèlement s'il estime que le travailleur n'est pas en mesure de le faire de son côté ;

- se concerter avec le travailleur et le conseiller en prévention aspects psychosociaux sur les possibilités d'aménagement du poste de travail du travailleur faisant l'objet de harcèlement afin d'essayer de remédier à la situation (exemple : possibilités d'affectation du travailleur à un autre poste de travail, d'aménagement des locaux, ...).

En cas de plainte pour harcèlement moral, le médecin du travail est informé de l'avis rendu par le conseiller en prévention aspects psychosociaux.

2.5. Consulter le délégué syndical ou le Comité pour la prévention et la protection au travail

Il peut s'avérer utile de consulter le délégué syndical en cas de harcèlement, soit pour que celui-ci informe le travailleur des moyens d'action possibles, soit pour qu'il intervienne directement auprès de l'employeur afin de prendre les mesures nécessaires.

Le service juridique du syndicat pourra également aider le travailleur et éventuellement l'assister en cas d'action devant le tribunal du travail.

Les entreprises occupant au moins 50 travailleurs sont tenues d'instituer un Comité pour la prévention et la protection au travail.

Ce Comité

“ a pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. À ce titre, le comité émet des avis et formule des propositions sur la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sur le plan global de prévention et le plan annuel d'actions établis par l'employeur, leurs modifications, leur exécution et leurs résultats. Il doit se réunir au moins une fois par mois au siège de l'entreprise. (16)

Dans la même optique que pour le délégué syndical, le travailleur faisant l'objet de harcèlement pourra consulter le Comité pour la prévention et la protection au travail afin d'obtenir plus d'informations sur les moyens d'action possibles ou de l'aider à interpeller l'employeur à ce sujet.

2.6. Aviser le contrôle du bien-être au travail en cas de manquements

Comme son nom l'indique, il s'agit bien d'une instance de contrôle. Ce Service d'inspection relève du SPF Emploi au même titre que le Contrôle des lois sociales.

De façon générale, son rôle est de vérifier l'application des dispositions légales en matière de bien-être au travail, c'est-à-dire

“ l'ensemble des facteurs relatifs aux conditions de travail dans lesquelles le travail est exécuté :

16) Site Internet du SPF Emploi www.emploi.belgique.be > Comités pour la prévention et la protection au travail.



- *sécurité au travail*
- *protection de la santé du travailleur*
- *aspects psychosociaux du travail [dont le harcèlement moral au travail]*
- *ergonomie*
- *hygiène du travail*
- *embellissement des lieux de travail.* » (17)

Dans le domaine des aspects psychosociaux au travail, le Contrôle du bien-être veille à ce que l'employeur respecte ses obligations. Ainsi intervient-il s'il n'y a pas de règlement de travail ou si celui-ci ne mentionne pas les coordonnées du conseiller en prévention aspects psychosociaux et de la personne de confiance (au cas où il y en a une dans l'entreprise). Il peut également veiller à ce que les procédures auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux et la mission de celui-ci se déroulent conformément aux dispositions légales.

Il est important de savoir que le Contrôle du bien-être n'intervient en principe pas au niveau du contenu de la plainte du travailleur harcelé. Son rôle est de vérifier que l'employeur et les instances habilitées à traiter les problèmes de harcèlement respectent la loi, pas de se prononcer sur les faits mêmes de harcèlement ni sur la culpabilité de la personne harcelante. Le travailleur qui peut aisément et librement s'adresser à la personne de confiance ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux ne trouvera donc en principe pas d'utilité à contacter le Contrôle du bien-être sauf s'il estime que le conseiller ou la personne de confiance ne réalise pas correctement sa mission. Dans cette optique, la première réaction du Contrôle vis-à-vis d'un travailleur consistera toujours à veiller à ce que celui-ci connaisse les coordonnées de la personne de confiance et du conseiller en prévention aspects psychosociaux afin de l'orienter prioritairement vers ces personnes.

Le Contrôle du bien-être pourra donc intervenir en cas de manquement de l'employeur à ses obligations en matière de prévention du harcèlement. Un employeur, par exemple, ayant omis de désigner un conseiller en prévention aspects psychosociaux, interne ou externe à l'entreprise, pourra se voir intimer l'ordre de le faire par le Contrôle du bien-être qui, si la situation le nécessite, pourra également dresser un procès-verbal. Celui-ci sera dès lors transmis à l'auditeur du travail qui pourra décider de poursuivre l'employeur au pénal afin que celui-ci s'acquitte d'une amende (18).

Concrètement, la loi prévoit que le travailleur puisse porter plainte auprès du Contrôle du bien-être dans les cas suivants :

- l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux au travail ;
- l'employeur n'a pas mis en place les procédures conformes à la loi notamment pour prévenir et pallier le harcèlement moral au travail ;

(17) Ibid > Bien-être au travail.

(18) Art.122/2 du code pénal social.

- la demande d'intervention psychosociale « formelle » n'a pas abouti à mettre fin à la situation de harcèlement ;
- les procédures légales permettant de prévenir et pallier le harcèlement n'ont pas été appliquées correctement (exemple : le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait preuve de partialité ou n'intervient pas à la suite de la demande du travailleur).

La plainte permet au travailleur de bénéficier de la protection comme dans le cas d'une demande d'intervention « formelle » introduite auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

2.7. Porter plainte auprès de la police ou de l'auditorat du travail



Outre la plainte auprès du Contrôle du bien-être, la loi prévoit que le travailleur puisse s'adresser à l'auditorat du travail ou à la police lorsqu'il estime que la procédure auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux est insuffisante ou inappropriée vu la gravité des faits dont il a été l'objet. On pense, par exemple, aux cas de harcèlement avec violence physique (coups et blessures, tentative de viol, etc.).

Il est à noter que l'auditorat du travail a la possibilité d'intervenir auprès de l'employeur mais aussi auprès de l'auteur des faits de harcèlement, sans que le travailleur ait porté plainte auprès de cette instance. L'auditorat peut, par exemple, être informé d'une infraction relative au harcèlement par un procès-verbal dressé par le Contrôle du bien-être. L'auditorat pourra ainsi décider de poursuivre devant le tribunal pénal un employeur qui n'aurait pas respecté ses obligations ou qui se serait livré lui-même à des actes de harcèlement, ainsi que tout autre auteur de faits de harcèlement au travail.

La liste des faits passibles d'une amende, voire d'une peine de prison, en lien avec le harcèlement moral au travail est trop longue pour que nous la publions ici mais relevons qu'est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 6 000€ et/ou d'un emprisonnement de 6 mois à 3 ans, toute personne qui commet un acte de harcèlement moral au travail ainsi que toute personne qui ne met pas fin au harcèlement moral au travail dans le délai fixé par le tribunal dans le cadre d'une procédure judiciaire ci-dessous (19).

2.8. Introduire une action en cessation devant le tribunal du travail



La loi permet au travailleur faisant l'objet de harcèlement d'introduire une action devant le tribunal du travail dans le but de faire cesser le harcèlement et/ou d'exiger que l'employeur prenne les mesures permettant de remédier à la situation. C'est ce qu'on appelle l' « action en cessation ».

(19) Pour plus de détails, voir les articles 119 à 122/5 du code pénal social

L'action en cessation est une procédure judiciaire accélérée qui tient compte de l'urgence de la situation (les faits doivent cesser le plus rapidement possible) : si le juge constate l'existence de faits de harcèlement, il en ordonne la cessation. Il peut aussi ordonner que l'employeur prenne des mesures concrètes pour qu'il soit mis fin au harcèlement ou que les faits ne se reproduisent pas à l'avenir.

Cette procédure n'est possible que si le travailleur est toujours sous contrat de travail ; elle n'a pas lieu d'être si les faits de harcèlement ont cessé suite, par exemple, à la fin du contrat ou parce qu'une solution à l'amiable a été adoptée.

Pour que le juge puisse constater les faits de harcèlement, il est important que le travailleur établisse ceux-ci afin que l'existence du harcèlement soit présumée :

“ *Il est donc clairement requis dans le chef du travailleur se prétendant victime de faits constitutifs de harcèlement moral, d'invoquer des faits clairement définis, localisés très précisément dans l'espace et le temps et imputables à des personnes nommément identifiables (...). Sont exclues les allégations, les impressions et perceptions personnelles qui ne présentent pas un caractère objectif et ne sont pas de nature à être prouvées.*
(20)

La personne harcelante peut ensuite se défendre en apportant, pour sa part, la preuve qu'il ne s'agit pas de harcèlement. Ce n'est qu'à partir de ce moment-là que le juge se prononcera sur l'existence ou non d'un harcèlement afin d'ordonner, le cas échéant, sa cessation.

S'il l'estime utile pour remédier à la situation de harcèlement, le juge peut décider que sa décision sera affichée sur le lieu de travail.

Concrètement, l'action en cessation est introduite via le dépôt d'une requête rédigée par le travailleur ou son avocat, directement auprès du greffe du tribunal du travail. La requête doit au minimum contenir les coordonnées des parties, l'objet de la demande et un exposé des motifs de la demande.

Enfin, il est important de savoir que le travailleur est toujours libre de porter plainte auprès du tribunal sans être passé par le conseiller en prévention aspects psychosociaux. Toutefois, le juge pourra ordonner de faire d'abord usage de la demande d'intervention auprès du conseiller en prévention avant de poursuivre devant le tribunal. Le cas échéant, la procédure sera suspendue le temps de recueillir l'avis du conseiller en prévention.

(20) Arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 16 février 2021 – 2017/AB/1124, p.11.

3. RÉPARATION DU DOMMAGE SUBI DEVANT LES TRIBUNAUX

3.1. L'action en dommage et intérêts

La loi prévoit que le travailleur ayant subi du harcèlement puisse obtenir réparation devant le tribunal du travail. C'est ce qu'on appelle l' « action en dommages et intérêts ».

Cette procédure peut être introduite alors que le travailleur est toujours sous contrat de travail ou après que le contrat a pris fin. Dans ce cas, le travailleur dispose d'un délai d'un an après la fin de son contrat de travail pour introduire l'action devant le tribunal.

La réparation éventuellement obtenue devant le tribunal est financière. Elle est fixée par la loi de la façon suivante (le travailleur a le choix d'opter pour l'une ou l'autre option) :

- soit la réparation financière correspond au dommage réellement subi par la victime, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage (exemple : perte du salaire suite à une démission forcée, hospitalisation, ...)
- soit elle équivaut à 3 mois de rémunération brute. Le montant s'élève à 6 mois de rémunération brute dans les cas suivants :
 - les conduites de harcèlement sont liées à un critère de discrimination (exemple : racisme, homophobie, misogynie, ...)
 - l'auteur des faits est l'employeur lui-même ou un supérieur hiérarchique ;
 - la gravité des faits le justifie (exemple : coups et blessures, tentative de viol,...) .

Comme pour l'action en cessation, il revient, dans un premier temps, au travailleur de prouver les faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement. La personne harcelante pourra ensuite apporter les preuves qu'il n'y a pas harcèlement. Sur cette base, le juge se prononcera sur l'existence ou non de harcèlement pour accorder la réparation telle que décrite ci-dessus.

Comme pour l'action en cessation également, le juge pourra ordonner au travailleur de faire d'abord usage de la demande d'intervention auprès du conseiller en prévention s'il ne l'a pas fait préalablement à l'introduction de l'action en dommages et intérêts.

Il nous semble important de préciser que l'action en dommages et intérêts n'est généralement pas facile à vivre pour le travailleur ayant fait l'objet de harcèlement : elle peut être très longue, très coûteuse, et n'aboutit pas forcément à un résultat positif. Il s'avère, en effet, souvent délicat pour le tribunal de reconnaître le harcèlement alors même que celui-ci est, par nature, insidieux et qu'il se révèle finalement peu au moyen de preuves écrites.

3.2. La procédure pénale



Lorsque le travailleur a porté plainte auprès de la police ou de l'auditorat, la personne harcelante et/ou l'employeur peut être poursuivi devant le tribunal pénal. La peine encourue consiste dès lors en une amende et/ou une peine d'emprisonnement.

Il est à noter que cette procédure s'applique habituellement pour les situations où le harcèlement s'accompagne de menaces sévères, de faits de violence physique, d'atteintes à l'entourage du travailleur ou lorsque l'employeur se rend lui-même coupable de harcèlement ou nie ses responsabilités en matière de bien-être au travail.

Comme indiqué plus haut, le code pénal social précise que l'auteur de faits de harcèlement encourt, devant le tribunal pénal, une amende pouvant aller de 600 à 6 000 €. Il risque également une peine de prison de 6 mois à 3 ans. L'employeur qui omet ses obligations en matière de prévention et de traitement des situations de harcèlement, telles qu'indiquées ci-dessus, encourt lui aussi une amende et/ou une peine de prison.

CETTE PROTECTION EST-ELLE SUFFISANTE ?

Au regard de ce que nous venons de voir, la loi offre, certes, une protection aux travailleurs en matière de harcèlement dans la mesure où elle oblige, d'une part, à prévenir les situations problématiques mais elle met également en place des procédures visant à intervenir lorsqu'une situation de harcèlement est signalée. La loi permet aussi au travailleur harcelé d'être protégé contre le licenciement dès qu'il initie une intervention « formelle » auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux ou qu'il porte plainte auprès du Contrôle du bien-être au travail. Elle prévoit enfin que le travailleur puisse obtenir réparation auprès des instances judiciaires.

Cependant, au-delà de ces divers dispositifs de protection, on peut s'interroger sur la réelle efficacité de telles mesures alors même que le système de management dans lequel s'inscrit le harcèlement au travail perdure, voire même ne cesse de s'intensifier, au regard de la « culture de la haute performance » à l'oeuvre dans la société d'aujourd'hui. Nous en avons parlé dans l'Avant-propos de cette brochure, en nous référant à l'ouvrage de Vincent de Gaulejac et Antoine Mercier sur le mal-être au travail : la pression qui pèse sur les travailleurs à l'heure actuelle instaure une culture du harcèlement inhérente aux formes de management à l'oeuvre aujourd'hui. Dans ce contexte, la société peut bien se targuer de prévenir et remédier au harcèlement au travail par la voie juridique, ces mesures n'auront, en réalité, que peu d'incidence tant que nos conditions de travail continueront d'être gouvernées par la guerre des places, la course au profit et à la rentabilité, irrémédiablement vectrices de comportements harcelants au travail.

Il nous semble, par conséquent, important de soulever ici la question de la protection du travailleur en situation de harcèlement face aux moyens qui lui sont offerts de s'extirper de son milieu de travail lorsque celui-ci lui est devenu trop pathogène ou invivable. En d'autres termes, de quelle protection peut bénéficier le travailleur souhaitant quitter son emploi lorsqu'il connaît des problèmes de harcèlement qui n'ont pu se résoudre via les dispositifs mis en place par le législateur, exposés plus haut ?

Dans les pages qui suivent, nous allons passer en revue les différents modes de rupture d'un contrat de travail afin d'analyser dans quelle mesure ceux-ci sont à même de répondre ou non à une situation de harcèlement lorsque celle-ci impose au travailleur de quitter son emploi. Nous envisagerons ainsi :

- la démission
- le licenciement
- la rupture de commun accord
- la fin de contrat pour force majeure médicale
- la résolution judiciaire du contrat.

1. LA DÉMISSION : LE TRAVAILLEUR QUITTE LUI-MÊME L'EMPLOI

La démission peut apparaître au travailleur comme la solution la plus aisée lorsqu'il souhaite quitter son emploi dans un contexte de harcèlement : il rompt lui-même le contrat, quand il le souhaite, sans devoir demander l'accord d'un supérieur ou de son employeur. Il doit cependant respecter certaines conditions de formes et faire courir une période de préavis telle qu'elle est fixée par la loi en fonction de son ancienneté.

La prestation d'un préavis s'avérant généralement impossible pour le travailleur harcelé tant il peut lui paraître inenvisageable de continuer à subir la situation de harcèlement, il pourra soit :

- rompre le contrat de façon « immédiate », sans période de préavis mais en étant tenu dès lors de payer à l'employeur une indemnité compensatoire correspondant à l'équivalent du salaire brut, multiplié par le nombre de semaines qu'aurait dû normalement compter le préavis. Disons de suite que cette solution n'est pas vraiment à conseiller tant elle peut se révéler coûteuse pour le travailleur ! ;
- signer une convention avec l'employeur permettant de renoncer à la période de préavis sans paiement d'une indemnité compensatoire, ce qui signifie que le contrat cesse immédiatement sans que le travailleur soit tenu de payer l'indemnité décrite ci-dessus.
 - ⚠ Le travailleur pourrait, dans ce cas, connaître des problèmes au chômage car l'ONEM ne lui accordera en principe pas d'allocations pour les mois qui auraient dû être couverts par une période de préavis ou une indemnité compensatoire ! En outre, pour pouvoir faire usage de cette option, le travailleur doit obtenir l'accord de son employeur ;
- signer une convention avec l'employeur dispensant le travailleur de venir prester le préavis de sorte qu'il continue de percevoir son salaire pendant cette période mais sans devoir venir travailler ou en étant autorisé à prester la totalité du préavis à son domicile, en télétravail. Le travailleur ne peut bien sûr imposer cette option à l'employeur ; il doit obtenir son accord ;
- demander un certificat médical à son médecin (les problèmes de santé étant une conséquence courante d'une situation de harcèlement) car en cas de démission d'un travailleur, la période de préavis continue de s'écouler pendant la période d'incapacité de travail. Le fait d'être en maladie pendant toute la durée du préavis permet donc au travailleur de ne plus jamais retourner sur le lieu de travail. De même, le travailleur peut envoyer sa lettre de démission alors qu'il est en incapacité de travail : celle-ci n'empêche pas le préavis de commencer.

L'enjeu majeur de la démission se situe, pour le travailleur, au niveau de son droit au chômage. Le travailleur qui rompt lui-même son contrat risque, en effet, une pénalité au chômage dans la mesure où la réglementation considère qu'il arrive au chômage de façon « volontaire ». Or le caractère involontaire du chômage constitue une des principales conditions d'octroi des allocations (21).

La pénalité encourue consiste en une exclusion des allocations pendant une période pouvant aller, d'après la réglementation, de 4 semaines à 52 semaines (22). Concrètement toutefois, la durée moyenne de l'exclusion pour une démission est de 8,4 semaines (23).

Dans la pratique, il revient à l'ONEM de décider si le travailleur sera ou non pénalisé et, le cas échéant, à combien de semaines s'élèvera cette pénalité. Cette décision est prise sur la base d'un entretien qu'a l'ONEM avec le travailleur ayant introduit une demande d'allocations après avoir quitté son emploi, l'ONEM ayant toujours l'obligation d'entendre le chômeur avant de lui imposer une pénalité.

Suite à cet entretien, l'ONEM peut également décider de ne pas pénaliser le travailleur si celui-ci démontre, par exemple, qu'il avait un motif « légitime » de rompre son contrat.

Le harcèlement au travail peut-il dès lors être considéré comme un motif légitime ?

Il pourra l'être si le travailleur qui arrive au chômage prouve qu'il y avait harcèlement. En termes de preuves, il faut savoir que pour l'ONEM, le fait d'avoir entrepris des démarches auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux ne suffit pas sauf lorsque l'enquête menée par celui-ci dans le cadre d'une démarche « formelle » aboutit à la conclusion que le travailleur subit effectivement du harcèlement sur son lieu de travail.

Il revient donc au travailleur d'apporter à l'ONEM autant d'éléments concrets attestant la situation de harcèlement : écrits, témoignages, attestations médicales, rapport du conseiller en prévention, ... Sans cela, il est fort probable que le travailleur soit sanctionné, c'est-à-dire qu'il soit privé d'allocations de chômage pendant une période de 4 à 52 semaines.



(21) Cette condition est régie par l'article 51 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

(22) Article 52bis du même arrêté. En cas de récidive ou si l'abandon d'emploi a lieu dans l'intention de demander le bénéfice des allocations, le travailleur perd le droit aux allocations jusqu'à ce qu'il prouve une nouvelle période d'emploi comme s'il devait ouvrir un droit aux allocations pour la première fois.

(23) L'ONEM en 2021, vol.1 : Rapport d'activités, téléchargeable sur www.onem.be => documentation => Rapports annuels, p.100.

2. LE LICENCIEMENT : L'EMPLOYEUR ROMPT LE CONTRAT DE TRAVAIL

Bien que cette fin de contrat soit souvent mal vécue par le travailleur qui a l'impression qu'on se débarrasse de lui, celle-ci ne présente pas les mêmes inconvénients (risque de pénalité) que la démission en cas de chômage. Pour autant toutefois que deux conditions soient réunies :



- 1 L'employeur respecte les délais de préavis légaux. Mieux : il ne fait pas prester le préavis au travailleur mais lui verse une indemnité compensatoire de préavis. De cette façon, les droits du travailleur sont respectés et celui-ci évite de devoir prester un préavis pouvant s'avérer un véritable calvaire dans le cadre d'un harcèlement.

Nombre de travailleurs ayant fait l'objet de harcèlement étant reconnus incapables de travailler par leur médecin traitant, on peut se poser la question du droit de licencier un travailleur quand il est en incapacité de travail. La législation est pourtant claire à ce propos : contrairement à beaucoup d'idées reçues, rien ne s'oppose à ce qu'un employeur licencie un travailleur pendant son incapacité de travail. Il ne peut toutefois lui faire prester un préavis pendant la période d'incapacité. Il a donc le choix soit de faire débiter le préavis après l'incapacité, soit de verser au travailleur une indemnité compensatoire. La seconde solution permet au travailleur de ne plus revenir sur le lieu de travail.

Tomber en incapacité de travail alors que le licenciement a déjà été signifié est plus problématique car, contrairement à ce que l'on a vu pour la démission, en cas de licenciement, la maladie suspend le préavis : celui-ci s'arrête pendant la période d'incapacité pour ne reprendre qu'au retour du travailleur. Impossible dès lors d'éviter le retour au travail !

Autre cas de figure problématique : l'employeur licencie le travailleur mais tous deux signent un accord pour supprimer la période de préavis ou en limiter la durée, sans indemnité compensatoire. Comme on l'a vu pour la démission, le travailleur pourrait dans ce cas connaître des problèmes au chômage car l'ONEM ne lui accordera en principe pas d'allocations pour les mois qui auraient dû être couverts par un préavis ou une indemnité.

Enfin, une dernière possibilité qui ne devrait, elle, pas poser de problème pour le chômage : l'employeur licencie le travailleur avec une période de préavis mais le dispense de prester ce préavis, sans paiement d'une indemnité compensatoire. Le travailleur perçoit, dès lors, son salaire tous les mois mais il est dispensé de venir travailler ou est autorisé à travailler à son domicile. Attention : comme on l'a vu pour la démission, cette solution n'est envisageable que moyennant l'accord de l'employeur !

- 2 L'employeur licencie le travailleur pour un motif qui ne met pas en cause l'attitude de ce dernier. En cas de chômage, l'ONEM pourrait, en effet, sanctionner le travailleur qui arrive au chômage du fait de son attitude fautive.

Le motif du licenciement (qui ne doit pas figurer dans la lettre de licenciement mais bien sur le formulaire C4) a donc une grande importance. C'est précisément là que le bât blesse en matière de harcèlement...

L'employeur, rappelons-le, n'a pas le droit de licencier un travailleur qui a introduit une demande « formelle » auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux ou qui a porté plainte dans le cadre d'un harcèlement, pour un motif lié à cette plainte (voir p.20). Pouvant craindre des représailles de la part du travailleur, l'employeur aura donc tendance à éviter d'invoquer le motif réel du licenciement (le harcèlement). Il pourrait tenter d'invoquer un faux motif mais, dans ce cas, le travailleur aurait le droit d'intenter une action en justice contre lui pour « licenciement déraisonnable ». De quoi refroidir l'employeur qui voudrait licencier un travailleur ayant déposé plainte pour harcèlement...

3. LA RUPTURE DE COMMUN ACCORD : EMPLOYEUR ET TRAVAILLEUR METTENT TOUS DEUX FIN AU CONTRAT



Par cette rupture, l'employeur et le travailleur marquent d'un commun accord leur volonté de mettre fin au contrat à une date qu'ils choisissent ensemble, sans période de préavis ni indemnité compensatoire. Cela permet au travailleur de rompre le contrat sans devoir prêter un préavis.

Cette rupture ne peut toutefois s'envisager sans l'accord de l'employeur qui a toujours le droit de refuser.

- ⚠ En cas de chômage, le travailleur qui a fait usage de ce type de rupture peut être sanctionné dans les mêmes conditions qu'une démission, tel qu'exposé plus haut.

4. LA FIN DE CONTRAT POUR FORCE MAJEURE MÉDICALE : LA SANTÉ DU TRAVAILLEUR NE PERMET PLUS LA POURSUITE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Par force majeure, on entend un événement qui constitue pour le travailleur et l'employeur un obstacle insurmontable empêchant la continuité de la relation, sans qu'une faute soit commise par l'un ou l'autre.

En cas de force majeure, le contrat prend fin automatiquement ; il ne s'agit pas d'une rupture et il n'y a donc pas de notification de préavis ni de versement d'indemnité compensatoire.

On estime généralement que lorsqu'une inaptitude au travail devient permanente et empêche définitivement le travailleur de reprendre son travail, elle constitue un événement de force majeure médicale entraînant la fin du contrat sans préavis ni indemnité.

Dans les cas de harcèlement, étant donné la difficulté de rompre le contrat par le biais d'une démission, d'une rupture de commun accord ou d'un licenciement, nombre d'employeurs et de travailleurs tentent de recourir à la rupture pour force majeure. Pour ce faire, l'inaptitude définitive du travailleur doit être constatée par le médecin du travail. Celui-ci informe dès lors l'employeur de l'inaptitude du travailleur afin qu'il mette fin au contrat pour cause de force majeure.

Jusqu'ici, beaucoup de médecins du travail sont d'accord d'établir la force majeure médicale quand un travailleur, malade à cause de la situation de harcèlement, n'est plus à même psychologiquement de reprendre le travail. Cela permet au travailleur de tourner la page sans devoir, par exemple, prêter un préavis dans des conditions pouvant lui paraître insurmontables, et d'avoir ainsi droit au chômage sans craindre, comme on l'a vu plus haut, d'affronter un nouvel obstacle : la suspicion de « chômage volontaire ». Quant à l'employeur, il n'est pas en reste puisque la force majeure lui permet de rompre le contrat sans préavis, sans indemnité et... sans ennui !

Cependant, même si la fin de contrat pour force majeure peut se présenter comme la panacée aux yeux de certains médecins, employeurs ou travailleurs, ce système présente un inconvénient majeur pour ces derniers en termes d'impact psychologique dans la mesure où son inaptitude définitive à exercer son travail est montrée du doigt comme la cause première de la fin du contrat plutôt que le harcèlement en tant que tel. Employeur et personne(s) harcelante(s) sont mis hors de cause alors même que leur conduite est le point de départ du mal-être du travailleur, donc de son inaptitude...

En outre, le fait que le contrat se termine sans préavis ni indemnités peut être mal vécu par le travailleur dans le sens où il ne reçoit finalement aucune reconnaissance financière des mois, voire des années, de travail accomplis pour l'entreprise.

Du point de vue du travailleur, la fin de contrat pour force majeure peut, par conséquent, constituer un départ par la petite porte : il ne bénéficie d'aucune indemnité de départ et, par sa maladie, il endosse, seul, la responsabilité de la fin du contrat.

 la procédure de fin de contrat pour force majeure sera très prochainement réformée, en lien avec les nouvelles dispositions réglementaires sur la réintégration au travail des personnes en incapacité de travail, en vigueur depuis ce 1er octobre 2022. Avant de tenir compte de ce qui est exposé ci-dessus, il s'avère donc utile de vérifier si cela est toujours d'actualité.

5. LA RÉOLUTION JUDICIAIRE DU CONTRAT : LE JUGE ORDONNE LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

La résolution judiciaire est une forme de rupture du contrat de travail qui intervient en cas de manquement important de la part du travailleur ou de l'employeur. Comme son nom l'indique, cette rupture nécessite une procédure judiciaire car seul le juge est habilité à constater l'existence d'un manquement suffisamment grave de la part du travailleur ou de l'employeur pour entraîner la rupture du contrat de travail.

Dans le cadre d'un harcèlement au travail, le juge peut constater, par exemple, qu'un employeur a manqué à ses obligations en entravant le travail du conseiller en prévention aspects psychosociaux. S'il estime que ce manquement est suffisamment grave pour mettre fin au contrat de travail, il prononcera la résolution judiciaire et l'employeur sera redevable de dommages et intérêts envers le travailleur.

Bien qu'elle ne pose en principe aucun problème en cas d'admission au chômage du travailleur (dans le cas, bien entendu, où c'est l'employeur qui a manqué à ses obligations), la résolution judiciaire comporte des inconvénients majeurs :

- elle n'intervient qu'à l'issue d'une procédure judiciaire, souvent complexe et coûteuse ;
- durant la procédure judiciaire, tant que la résolution n'est pas prononcée, le contrat de travail doit continuer à être exécuté ;
- le juge peut très bien estimer qu'il n'y a pas lieu de prononcer la résolution judiciaire. Dans ce cas, le contrat de travail n'est pas rompu et la relation de travail devra se poursuivre...



De ce que nous venons de voir des différentes possibilités de rompre un contrat de travail, il peut apparaître que le travailleur en situation de harcèlement ne dispose pas de réelle porte de sortie afin de quitter son emploi sans l'inconvénient d'être confronté à l'un des scénarios suivants : être pénalisé au chômage (en cas de démission ou rupture de commun accord), devoir retourner sur son lieu de travail pour y prêter un préavis (en cas de licenciement), endosser seul la responsabilité de la fin de son contrat (en cas de fin de contrat pour force majeure médicale) ou affronter l'incertitude d'une résolution judiciaire du contrat. Il n'est, en effet, pas possible, à l'heure actuelle, de quitter son emploi dans le cadre d'un harcèlement sans devoir faire face à l'un de ces obstacles.

La loi reconnaît donc l'existence du harcèlement dans le cadre du travail, elle le définit, elle tente de le prévenir et d'y remédier, notamment par l'intervention du conseiller en prévention aspects psychosociaux, mais elle semble nier complètement un des aspects auquel sont pourtant régulièrement confrontés nombre de travailleurs en situation de harcèlement : la rupture du contrat de travail pour cause de harcèlement. En cela, il nous semble que la législation n'offre pas une protection suffisante au travailleur harcelé.

Dans les pages qui suivent, nous nous sommes dès lors prêtés au jeu d'imaginer en quoi la législation pourrait changer afin de permettre que cet aspect de la question du harcèlement au travail soit reconnu et éviter ainsi que nombre de travailleurs ayant déjà subi le stress d'une situation de harcèlement soient, en outre, confrontés à l'angoisse de la rupture de leur contrat de travail alors même que cette option se présente souvent comme la seule issue à leur situation.

EN GUISE DE CONCLUSION : NOS PROPOSITIONS

Voici ce qui, à nos yeux et parmi d'autres options, pourrait être développé dans la législation afin de permettre au travailleur ayant fait l'objet de harcèlement, de quitter son emploi plus sereinement :



Lorsque le travailleur démissionne

Afin de permettre au travailleur de démissionner sans craindre de pénalité, la réglementation du chômage (24) pourrait disposer que n'est pas sanctionné le travailleur qui démissionne suite à des problèmes de harcèlement, reconnus par le conseiller en prévention aspects psychosociaux.

De façon plus large et parce qu'une situation de harcèlement, à force de porter atteinte à la santé psychique du travailleur, mène fréquemment au burn-out, la réglementation du chômage pourrait disposer que n'encourt pas de pénalité le travailleur qui démissionne pour des raisons de santé liées à l'exercice de son travail, considérées par le médecin du travail et/ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux comme rendant impossible la poursuite du contrat.

Un tel changement dans la réglementation permettrait d'éviter au travailleur de devoir systématiquement recourir à la procédure de fin de contrat pour force majeure lorsqu'il estime, de même que son médecin, que son état de santé ne lui permet plus de continuer à travailler dans la structure où il subit du harcèlement. Cela aurait pour conséquence d'épargner le travailleur des écueils de cette procédure, exposés plus haut, mais aussi de faciliter le travail des médecins du travail, trop souvent tirillés entre la mise en place de trajets de réintégration particulièrement délicats à mettre en œuvre dans les situations de harcèlement et de burn-out, et la décision d'inaptitude définitive menant inévitablement à une fin abrupte du contrat pour force majeure médicale. Enfin, cela permettrait d'éviter qu'un travailleur qui démissionne pour des raisons médicales doive, comme c'est le cas actuellement, justifier son état de santé devant le médecin de l'ONEM, afin que celui-ci se prononce sur la légitimité ou non de la démission et, in fine, décide si ce travailleur doit ou non être sanctionné pour cette démission.



Lorsque le travailleur est licencié

La législation relative aux contrats de travail (25) pourrait spécifier qu'en cas de reconnaissance d'un harcèlement et/ou d'un burn-out par le conseiller en prévention aspects psychosociaux ou le médecin du travail, l'employeur serait automatiquement obligé de payer au travailleur une indemnité compensatoire de préavis plutôt que lui faire prêter le préavis (pour rappel : à l'heure actuelle, il revient à l'employeur de choisir entre ces deux options).

(24) Arrêté royal du 25 novembre 1991.

(25) Loi du 3 juillet 1978

Cela épargnerait au travailleur de devoir prêter un préavis dans des conditions inhumaines liées au harcèlement mais cela aiderait aussi à « responsabiliser » (26) les employeurs quant à leurs obligations en matière de bien-être au travail.



Lorsque le contrat prend fin pour force majeure médicale

Ici aussi, la loi (27) pourrait prévoir qu'en cas de fin de contrat forcée, due à un harcèlement et/ou un problème de santé lié à l'exercice du travail, reconnu(s) par le conseiller en prévention aspects psychosociaux ou le médecin du travail, l'employeur soit redevable d'une indemnité en compensation de la perte d'emploi dans un contexte de mal-être au travail. Cela permettrait de responsabiliser l'employeur en matière de bien-être au travail mais offrirait également au travailleur la possibilité de bénéficier d'une certaine reconnaissance du travail accompli et du préjudice subi.

Bien sûr, ces propositions nécessiteraient d'être davantage investiguées afin d'en vérifier la pertinence et l'adéquation aux réalités de terrain mais elles n'ont finalement pour seule prétention que d'attirer l'attention sur la possibilité de construire une législation davantage protectrice du travailleur harcelé.

(26) Nous faisons référence ici à la nouvelle cotisation de responsabilisation pour les employeurs confrontés à un flux excessif de travailleurs en maladie de longue durée, instaurée par le Chapitre V de la loi-programme du 27 décembre 2021.

(27) Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'OBJET SOCIAL DE L'ATELIER DES DROITS SOCIAUX

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective.

Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- Promotion des droits sociaux
- Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française. Elle est agréée comme service juridique de première ligne par la FWB.

Numéro d'entreprise: 0455 569 804