



Comportements abusifs: Aperçu de la jurisprudence

Journée d'étude – 22 septembre 2009

Lieve Ponnet

Conseiller

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Rue E. Blerot 1 –1070 Brussel

E-mail: godelieve.ponnet@werk.belgie.be



Présentation

- **Données statistiques**
- **Critères pour l'interprétation de la législation**
- **Cas pratiques**



Nombre de décisions jusque janvier 2008

Tribunal	Nombre de décisions
Vlinderen	80 = 29,1%
Wallonie	51 = 18,5%
Bruxelles	144 = 52,4%
Total	275



Nombre d'actions en justice et conséquences

Nature de la demande	Nombre	Nombre/275	Conséquences positives	Conséquences positives
Protection contre le licenciement	162	59%	30	18,5%
Domages et intérêts	93	33%	10	10%
Mesures employeur	38	13,8%	6	15,7%
Cessation	38	13,8%	2	5,2%



Nombre d'actions en justice et conséquences

Nature de la demande	Nombre	Nombre/275	Conséquences positives	Conséquences positives
Procédure téméraire et vexatoire	45	16%	3	6,6%
Abus procédure	18	6,5%	2	11%
Jugement d'accord	3		3	100%



Faits, personnes et secteurs

Harcèlement moral	87%	Autres faits	13%
Employeur	83,5%	Autres personnes	16,5%
Secteur privé	65%	Secteur public	35%



Violence: application

- **Un fait déterminé à un moment déterminé**
- **Violence psychique**
 - Accusation écrite de vol et faux en écriture sans élément de preuve suffisant
 - Un travailleur enfermé dans un bureau pendant 3 heures pour obtenir des aveux



Harcèlement sexuel: application

- Poser des questions sur la lingerie
- Proposer de porter des habits sexy pour attirer les clients
- Tenir des propos à connotation sexuelle
- Demander aux travailleurs de regarder des sites à caractère sexuel
- Proposer des rapports sexuels contre paiement
- Domages et intérêts: 5.595€



Notion de harcèlement moral (1)

- **Conduite**
 - Plusieurs conduites similaires ou différentes
 - Actes
 - Gestes
 - Paroles
 - Intimidations
 - Écrits unilatéraux
 - Abusives
 - Se produisent pendant un certain temps



Notion de harcèlement moral(2)

- À l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise
- Pour objet ou pour effet
 - Personne
 - Atteinte à la personnalité, la dignité, l'intégrité physique et psychique
 - Travail (emploi en danger)
 - Environnement
 - intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant



Harcèlement moral: application (1)

- **Conduite abusive**

= conduite qui diffère de l'exercice normal de l'autorité par l'employeur

est légitime:

- Surveiller l'exécution du travail
- Modification de fonction (fonctionnaire versus travailleur)
- Évaluation
 - Concertation entre des membres de la ligne hiérarchique
 - Présence du HR-manager
- Procédure disciplinaire
- Application de mesures de prévention



Conditions du comportement légitime

- **Traiter tout le monde de façon identique**
- **Mesure motivée objectivement**
- **Mesure proportionnelle**



Exemples de comportements légitimes

- Refuser d'accorder une autre fonction, ne pas accorder de congé sans solde, ne pas permettre de suivre des cours, licenciement pour cause d'incapacité de travail de longue durée
- Visite de contrôle concernant l'utilisation d'un GSM, vérifier qu'un demi jour de congé a été inscrit, pas d'approbation d'un état de frais sans justificatif
- Exclure un travailleur d'une réunion parce qu'il n'est pas discret
- Déplacer le bureau du travailleur pour solutionner le conflit
- Faire remettre un PC portable (plainte à la police)



Harcèlement moral: application (2)

- **A distinguer du vécu de la victime**
 - Autre style de management
- **Durée**
 - Deux remarques offensantes sur 5 ans
 - Pas après quelques jours



Harcèlement moral: application (3)

- **A distinguer d'autres problématiques au travail:**
 - Atmosphère de travail perturbée dans laquelle équilibre des forces
 - Conflit dans lequel des moyens proportionnels sont utilisés
 - Responsabilité des 2 parties (provocation par la victime)
 - Communication versus information
 - Stress, par ex. au cours d'une restructuration
 - Charge de travail
 - Facteurs organisationnels, gestion, communication



Plainte motivée

- Introduction auprès de la juste personne
- Faire référence à l'identité correcte de la personne mise en cause
- Individuelle
- CP peut-il déclarer la plainte irrecevable?



Protection contre le licenciement: application (1)

- **Début de la protection**
 - Introduction de la plainte motivée
 - Pas auprès d'un administrateur d'une asbl, secrétaire communal
 - Pas par e-mail
- **Fin de la protection**
 - Pas si le rapport du CP est rendu endéans les 12 mois
 - Pas si la plainte n'est pas fondée
 - Pas si le problème est résolu



Protection contre le licenciement: application (2)

- **Raison étrangère à l'introduction de la plainte**
 - Introduction de la plainte versus contenu de la plainte
 - Pas les mêmes raisons que celles qui sont reprises dans la plainte
 - Les autres raisons doivent être les seules
 - Manquement professionnelles
 - Comportement arrogant
 - Incapacité de travail
 - Appel à expert pour prouver que pas de lien avec la plainte



Protection contre le licenciement: application (3)

Période « suspecte » : Licenciement avant que l'employeur ne soit au courant de l'introduction de la plainte

- **Ex.1:**

- Une plainte le 27/2
- Licenciement le 2/3
- Employeur mis au courant le 8/3

Tribunal: l'employeur pouvait avoir connaissance de la plainte par d'autres voies

- **Ex.2:**

- Questionnaire à l'inspection le 15/3 par fax
- Licenciement le 15/3
- Inspection informée par lettre recommandée le 19/3

Tribunal: licenciement donné avant l'introduction de la plainte



Protection contre le licenciement: application (4)

- **Ex.3:**
 - Avertissement travailleur le 5/2 et 8/2
 - Plainte auprès du CP le 21/3
 - Rapport du CP le 6/6
 - Licenciement le 22/6

Tribunal: licenciement accepté car l'entente avec les autres travailleurs était perturbée depuis longtemps et cela perturbait le fonctionnement de la maison de repos



Preuve

- **Démontrer un intérêt**
- **Établir les faits qui font présumer l'existence du comportement abusif**
- **Le défendeur doit apporter la preuve contraire**

= CHARGE DE LA PREUVE PARTAGEE



Preuve: application (1)

- **Établir des faits**
 - Rumeurs, allégations, impressions ne suffisent pas
 - Faits suffisamment décrits
 - Faits qui peuvent être contrôlés
 - Par rapport à des personnes identifiables



Preuve: application (2)

- **Modes de preuve**

- Rapport du conseiller en prévention
- Déclaration des témoins (parfois subjective)
 - PV d'audition à la police
 - Pas seulement mention de la relation ou du soutien mais faits
 - Pas d'attestation signée du plaignant
- Confrontation des parties



Preuve: application (3)

- **Modes de preuve**
 - Attestations médicales
 - Preuve de la conséquence pas de la cause
 - Pas nécessairement lien avec les faits
 - expert



Preuve: application (4)

- **Toutes les procédures civiles**
 - Résolution judiciaire du contrat
 - Dommages et intérêts
- **Pas pour les procédures pénales et licenciement pour motifs graves**
- **Vaut seulement pour la preuve de la faute pas pour le dommage et le lien de causabilité**



Nature de la demande: action de cessation

- **Défendeur: auteur**
- **Juge: président du tribunal du travail**
- **Procédure judiciaire: comme en référé**
- **Quoi?**
 - Le juge constate l'existence des faits
 - Injonction à l'auteur
 - de mettre fin au comportement
 - dans un délai déterminé par le juge
 - Si pas: sanction pénale



Action en cessation: application

- **Objet précis de la demande**
- **Pas une simple répétition de la description légale**
- **Tribunal peut éclaircir d'une manière ou d'une autre**
- **Pas d'intrusion dans l'organisation de l'employeur**
 - Imposer la suspension du licenciement
 - Imposer le remplacement du directeur
 - Imposer un autre horaire



Nature de la demande: mesures provisoires

- **Défendeur: employeur**
- **Juge: président du tribunal de travail**
- **Procédure judiciaire: comme en référé**
- **Quoi?**
 - Injonction par le juge à l'employeur
 - En vue de:
 - Application des mesures de prévention
 - Mesures de prévention pour mettre fin aux faits



Mesures provisoires: exemple

- Désigner un service externe
- Veiller à ce que le CP puisse faire son travail
- Suspendre une mesure prise à l'encontre du travailleur
- Chercher une fonction conforme avec les possibilités du travailleur
- Séparer temporairement les personnes



Nature de la demande: dommages et intérêts

- **Défendeur: auteur et employeur**
- **Tribunal: tribunal du travail**
- **Procédure judiciaire: principes du code judiciaire (=art.79 loi bien-être)**



Dommages et intérêts: en pratique

- **Le plus souvent à l'occasion d'une fin de contrat**
- **Le plus souvent attribution d'indemnité de rupture particulière**
 - Licenciement pas étranger à la plainte
 - Harcèlement moral suffisamment prouvé



Licenciement arbitraire ou abus du droit de licencier

- **Pas de tentative de résoudre le conflit**
- **Licenciement pendant la phase informelle alors que l'employeur est au courant des faits**
- **Eviter que le travailleur dépose une plainte motivée**
- **Licencier le travailleur parce qu'il s'est plaint d'un membre de la ligne hiérarchique à l'employeur alors que l'employeur ne l'a pas informé sur les procédures**



Abus de la procédure de plainte

- **Pas d'abus si:**
 - Faits pas prouvés
 - Plainte pas motivée ou non fondée
 - Plainte désagréable pour l'employeur
- **Abus si:**
 - Plainte introduite uniquement pour être protégé contre le licenciement parce qu'on craint un licenciement
 - Introduction de plaintes à plusieurs reprises pour les mêmes faits qui ne sont pas prouvés



Autres procédures

- **Procédure téméraire et vexatoire**
 - Si la procédure est introduite avec l'intention de nuire
- **Possibilité d'une astreinte?**



CASUS 1: TT Namur 28/3/06

- **Conséquences:**
 - Dommages et intérêts pour harcèlement moral = 8.400€
 - Licenciement abusif
=2.500€



CASUS 1: TT Namur 28/3/06

- **Faits:**

- Ingénieur agronome
- 2 évaluations négatives qui ne respectent pas la procédure
- Pas d'organisation d'examen de recrutement
- Pendant congé de maladie, engagement d'une autre personne avec un contrat à durée indéterminée
- Table sous l'escalier sans matériel, téléphone, dossiers
- Licenciement pour cause de réorganisation



CASUS 2: TT Bruxelles 1/6/06

- **Faits:**

- Travailleur ne peut pas suivre de formation
- Ne reçoit pas de soutien matériel
 - PC – documentation - imprimante
- Bureau déménagé pendant absence et affaires personnelles jetées à terre
- Doit utiliser des modèles de lettre indisponibles
- Secrétaire ne peut pas travailler pour le travailleur



CASUS 2: TT Bruxelles 1/6/06

- **Conséquence:**
 - Indemnité de licenciement
= 31.417€



CASUS 3: TT Tongres 28/6/07

- **Faits:**

- Représentant des travailleurs au CPPT
- Déplacés vers 6 filiales différentes toujours plus éloignées du domicile
- Remplacement par intérimaires sur lieu de travail d'origine
- Modification des tâches: vaisselle, préparations des plats à la place de la vente
- Magasin sans marchandise
- Exclusion des vœux et des cadeaux de Pâques
- Modification du règlement de travail



CASUS 3: TT Tongres 28/6/07

- **Conséquences:**

- Résolution judiciaire du contrat = 7.333€
- Dommages et intérêts pour harcèlement = 10.000€ en fonction de
 - Frais de déplacement et temps perdu
 - Pas de cumul entre pension de survie et allocations de chômage
 - Difficulté de réintégrer le marché du travail
 - Perte d'indemnité de protection en tant que membre du CPPT



CASUS 4: TT Bruxelles 4/12/07

- **Faits:**

- Manager en communication introduit une plainte motivée auprès du CP le 22/4
- Licenciement le 17/5
- Motifs:
 - externalisation de la section communication
 - Employeur manifeste des comportements problématiques (insultes, pas de confiance, fait peser la responsabilité de ses propres fautes sur d'autres, incertitude, jeter des documents,...)
- CP conclut au non harcèlement



CASUS 4: TT Bruxelles 4/12/07

- **Conséquences:**
 - Tribunal n'accepte pas les motifs du licenciement
 - Tribunal considère le comportement comme du harcèlement moral
 - Indemnité de licenciement = 23.000€



CASUS 5: TT Verviers 7/2/07

- **Faits:**

- Institutrice 25 ans d'ancienneté
- Déplacée vers une autre commune
- Sans motivation
- Travailleuse pas entendue
- Pas de réponse à la lettre de la travailleuse

- **Conséquence:**

- Pas de condamnation parce que l'employeur a suivi les recommandations du CP, motivé sa décision et entendu la travailleuse



CASUS 5: TT Verviers 7/2/07

- **Faits:**
 - Propos insultants et attitudes méprisantes
- **Preuves:**
 - Rapport du service du personnel
 - Déclaration du travailleur
 - Attestation du médecin (syndrome d'anxiété et de dépression)
- **Conséquences:**
 - Pas de condamnation
 - Employeur a pris des mesures même si cela n'a donné aucun résultat



Merci pour votre attention !

Questions? Remarques?