

Action directe d'un salarié contre un de ses collègues de travail

Me Bruno-Henri VINCENT



LITIS S

L'intérêt de la question



LITIS S

- TRAVAILLEUR MALMENE PAR SES COLLEGUES ALORS QUE LE PATRON EST DANS SON BUREAU

La souffrance provient autant des collègues que de la hiérarchie



- DAVID CONTRE GOLIATH

Inégalité judiciaire, le vrai coupable rit sous cape



LITIS S

- LES ACTES DE DELINQUANCE PROFESSIONNELLE
Rapports d'évaluation assassins, médisance
calomnieuse, intrigues de couloir : la zone grise



LITIS S

- LA COMMUNAUTE DES TRAVAILLEURS, ZONE DE NON DROIT ?



L'environnement normatif



LITIS S

Le droit commun de tous les salariés

A. Obligations applicables à l'ensemble des risques psycho-sociaux

1. *Agir conformément aux instructions reçues de l'employeur*

- 17.2 et 20 LCT
- Article 54 de l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail : donner au travailleur les **instructions appropriées** en matière de bien-être et établir des **mesures d'accompagnement** afin de garantir raisonnablement l'observation des instructions données. Dans ce cadre, l'employeur doit notamment établir un **plan de formation** destiné aux travailleurs en prenant en compte les données du plan global de prévention.



2. Obligation de dénoncer tout fait problématique à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail (valable uniquement pour les machines ?)

- Chaque travailleur a l'obligation de dénoncer tout fait qu'il estime préjudiciable pour la sécurité ou la santé de l'un de ses collègues (Article 6, 4°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
- 6.4 signaler immédiatement à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection
- Attention : question de la protection



3. Prendre soin de la sécurité et la santé de ses collègues : principe d'inocuité ?

- 17, 4° LCT : s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire à la sécurité de ses « *compagnons* »
- Article 6,1, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail : plus étendue puisqu'elle vise la sécurité mais aussi la santé.
- 6.1. Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.



4. *Coopérer avec l'employeur en vue de réaliser effectivement le bien-être*

- Article 6 de la loi sur le bien-être : obligation de coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre : l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées, en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (5°); à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité (6°).

5. *Bonnes mœurs, bon voisinage (1382 CC)*



B. Obligations spécifiques applicables au harcèlement moral et sexuel et à la violence

- 1. *Obligation de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail***
- 2. *Obligation de participer positivement à la politique du bien-être***
 - Article 6, alinéa 2, 7°, de la loi du 4 août 1996
 - Les travailleurs doivent « 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 (...)»
- 3. *Obligation de s'abstenir de tout usage abusif des procédures***



C. Obligations pénalement incriminées pour tous les salariés

1. Art. 442bis du Code pénal : affecter gravement la tranquillité

Art. 442bis. Quiconque aura harcelé une personne alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement par ce comportement la tranquillité de la personne visée, sera puni d'une peine d'emprisonnement de quinze jours à deux ans et d'une amende de cinquante [euros] à trois cents [euros], ou de l'une de ces peines seulement.

2. Art. 119 Code pénal social

Le Code pénal social sanctionne « *toute personne qui entre en contact avec les travailleurs* » lors de l'exécution de leur travail et qui commet un acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Sanction de niveau 4. Entre 6 mois et 3 ans d'emprisonnement et/ou 600,00 à 6.000,00 € d'amende.



3. Art 120 du Code pénal social : non-respect de la décision judiciaire ordonnant de mettre fin à la violence ou au harcèlement moral ou sexuel au travail

Sanction de niveau 4 (6 mois et 3 ans d'emprisonnement et/ou 600,00 à 6.000,00 € d'amende).



LITIS S

Les obligations propres aux membres de la ligne hiérarchique

Article 13 AR du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

- A. Exécuter la politique de l'employeur en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail**
- B. Formuler à l'employeur des propositions et des avis dans le cadre du système dynamique de gestion des risques**
- C. Examiner les accidents et les incidents s'étant produits sur le lieu de travail et de proposer des mesures afin de les éviter**

Notion d'incident



LITIS S

- D. Détecter les problématiques d'ordre psychosocial liées au travail et veiller à leur traitement précoce**
- E. Contrôler de la répartition des tâches entre travailleurs**
- F. Surveiller le respect des instructions données en matière de bien-être et vérifier la compréhension par les travailleurs des informations données en matière de bien-être**
- G. Obligations pénalement incriminées (analyse de risques, et divers) : 121, 122,128 CPS**



L'action du travailleur salarié contre son collègue fautif



Les salariés sont des tiers les uns vis-à-vis des autres



- 1382 CC
- 18 LCT ?

18 LCT, un bouclier ?



Pas vraiment :

- Immunisation de la seule faute légère occasionnelle
- 1315 CC : reus in excipiendo fit actor
- = prouver qualité de salarié en fonction + faute légère à caractère occasionnel
- Appeler l'employeur en garantie ?



LITIS S

Le dol en matière comportementale

Cass., 11 mars 2014, P.12.0946.N/1, www.juridat.be.

- La faute intentionnelle requiert « *l'existence dans le chef de l'auteur du dommage non seulement de la volonté de causer le fait dommageable mais aussi de la volonté de causer les effets dommageables de ce fait* ».
- La simple volonté de causer un dommage suffit pour que le dol soit constitué.
- Quid par rapport au harcèlement moral ?
Ensemble abusif de plusieurs conduites qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre
- Tout harcèlement suppose dol ?



LITIS S

La faute lourde

- faute tellement grossière ou excessive qu'elle est inexcusable.
- nature et les fonctions du travailleur (qualité de préposé au sens CPS) jouent un rôle
- ne peut être déduite de la seule constatation que le manquement constitue une infraction au Code pénal ou à des lois particulières (Cass., 17/10/1960, Pas., 1961, I., p. 176 ; Corr. Liège, 20/9/2004, J.L.M.B., 2004, p. 1392)
- Correspond assez bien à la problématique HM et assimilé



La faute légère habituelle

= répétition de plusieurs fautes légères avec répétition consciente des manquements qui révèle dans le chef du travailleur un véritable « *état d'esprit* » (Vannes).

« ensemble abusif de faits » = caractère habituel ?

- Les faits habituels peuvent être des manifestations différentes d'un même état d'esprit
- Oui, mais le regroupement en une unité d'intention a déjà eu lieu (CT Liège 2011 C. trav., Liège, 13ème ch., 1er mars 2011, R.G. n°2009/AN/8835, www.juridat.be.)



L'indemnisation du préjudice: le droit à l'indemnité-sanction?

Réponse : cfr loi 04 08 1996

Champ d'application: art 2

[Art. 2](#).§ 1. La présente loi est applicable aux employeurs et aux travailleurs

Interdiction de harceler : art 32 bis

[Art. 32bis](#).<L [2007-01-10/33](#), art. 3, 015; En vigueur : 16-06-2007> Les employeurs et les travailleurs (...) sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.



LITIS S

32decies

§ 1/1. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.

En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime :

1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;

2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes :

- a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;
- b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;
- c) en raison de la gravité des faits.

Le montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut être accordé aux personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail lorsqu'elles agissent en dehors du cadre de leur activité professionnelle.

La rémunération mensuelle brute de l'indépendant est calculée en tenant compte des revenus professionnels bruts imposables indiqués dans la feuille de revenus la plus récente de l'impôt des personnes divisé par douze.

Donc :

Si collègue de même niveau ou niveau inférieur = 3 mois

Si N+ = 6 mois



LITIS S

Le bénéfice du partage de charge de la preuve ?

1. Pour des faits de harcèlement moral et sexuel et de violence : 32undecies

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

« des faits qui permettent de présumer » = réaliser un commencement de preuve. Fardeau probatoire allégé : il faut et il suffit que la plainte soit fondée sur des faits précis et réels qui autorisent de suspecter un harcèlement ou des faits de violence car

- (i) le mécanisme de harcèlement est sournois et réfractaire à la preuve classique
- (ii) travailleur affaibli psychologiquement et isolé socialement



2. Pour la violation d'autres obligations comportementales : droit commun

Avantage : notion de « faute » libre, pas besoin de qualifier les faits fautifs de harcèlement

Choix à faire

Possibilité d'un fondement subsidiaire



LITIS S

L'intervention de l'employeur à la cause

A. L'action du travailleur-victime à l'égard de son employeur en sa qualité de civilement responsable du collègue fautif

- si faute légère occasionnelle

Cass. 18 novembre 1981, RGAR, 1982, n° 10.459. :

La mise en cause de l'employeur du travailleur fautif prend tout son sens dans l'hypothèse où le travailleur préjudicié est victime d'une faute légère occasionnelle. En effet, l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'a pas pour effet de priver le travailleurs-victime d'une faute légère occasionnelle de son collègue de tout recours, la Cour de cassation ayant confirmé que la responsabilité du « *commettant* » reste engagée sur base de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil en cas de faute légère occasionnelle de son préposé au motif que, dérogoratoire du droit commun, l'exonération est personnelle au salarié

- si problèmes d'imputabilité (p.ex : faits de participation)
- si question d'insolvabilité



B. L'action en intervention et garantie du travailleur fautif à l'égard de l'employeur

- Limites = 18 LCT
- Action en garantie délicate



Conclusions

- DES DISPOSITIONS LEGALES CONCERNENT LES SALARIES
- APPLICATION CUMULEE DE 1382 CC ET 18 LCT
- COMPETENCE DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL
- AU DELA DU HARCELEMENT
- SAUVEGARDE DU BENEFICE DES DISPOSITIONS FAVORABLES DE LA LOI DU 04 08 1996
- LAISSER AU DEFENDEUR LA DECISION DE SE FAIRE COUVRIR : UN DEBAT PLUS ETHIQUE ?



Questions, débat, réponses?

