

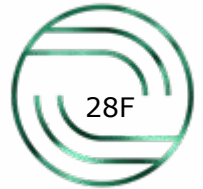


Copie

Delivree a: me. GOYVAERTS Jurgen

art. 792 C.J.

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Expedition

| |
|---|
| Numero du repertoire 2023/ [REDACTED] |
| Date du prononce 04 septembre 2023 |
| Numero du role [REDACTED] |
| Decision dont appel [REDACTED] |

Delivree a

L^e
;

Cour du travail de Bruxelles

deuxieme chambre extraordinaire

Arret

n - COVER 01-0003448716-0001-0024-02-01-



DROIT DU TRAVAIL - discrimination

Arrêt contradictoire

Définitif

L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, organisme d'intérêt public de catégorie B doté de la personnalité juridique, dont le siège social est établi à 1070 Bruxelles, rue Ernest Blérot 1, inscrit à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0873.091.753, créé conformément à la Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après « l'INSTITUT »),

partie appelante,

représentée par Maître GOYVAERTS Jurgen et Maître [REDACTED], avocats à 3000 LEUVEN, Arnould Nobelstraat 34 bus 101

contre

[REDACTED]
[REDACTED] inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro [REDACTED], dont le siège est établi à [REDACTED] (ci-après « le [REDACTED] »),

partie intimée,

représentée par Maître [REDACTED], avocat à [REDACTED]

★

★ ★

¹ Telle qu'elle s'identifie dans ses conclusions devant la cour du travail.

² Selon la requête originale, le jugement dont appel et la BCE.



I. LES FAITS

Le [REDACTED] se présente comme une ASBL, constituée en 2017, qui exerce une activité de recherche dans divers domaines touchant à la défense des droits humains, dont celui de la résolution de conflits politiques internationaux. Il formulerait des recommandations à l'Union européenne. L'INSTITUT conteste cette présentation, exprimant des doutes quant aux intentions réelles de l'association.

Le 2 septembre 2019, le [REDACTED] a conclu avec madame X une convention de stage non rémunéré pour la période du 2 septembre au 2 décembre 2019, afin d'exécuter des tâches de recherche et d'analyse de données sur les conflits au Moyen-Orient.

L'INSTITUT allègue avoir été contacté le 23 octobre 2019 par madame X au sujet d'avances indésirables et importunes qui lui auraient été faites par monsieur Y, actif au sein du [REDACTED] notamment en date du 22 octobre 2019. Selon un résumé établi par l'INSTITUT le 14 janvier 2020, madame X lui aurait déclaré qu'alors qu'elle travaillait tard le soir, monsieur Y l'a fait venir dans son bureau, l'a attirée sur ses genoux, l'a tripotée et a essayé de l'embrasser.

Madame X s'est également plainte de ces faits auprès d'un membre de la direction du [REDACTED] à une date non précisée antérieure au 4 novembre 2019.

Le 4 novembre 2019, madame X s'est adressée à la conseillère en prévention aspects psychosociaux du service externe de prévention et de protection du travail.

Le 14 novembre 2019, madame X a soumis un projet de convention transactionnelle à la direction du [REDACTED]. Ce projet contenait :

- La description détaillée des faits reprochés par madame X à monsieur Y, qu'elle situe le 22 octobre 2019 entre 17h20 et 18h00 dans les bureaux du [REDACTED]

En résumé : monsieur Y l'aurait invitée à dîner (invitation déclinée par madame X), embrassée sur les deux joues, prise par la main et attirée sur ses genoux, empêchée de force de se relever, lui aurait massé la nuque et lui aurait dit qu'elle était une femme adulte et ne devait pas avoir peur, qu'il était seul et souhaitait juste un câlin comme un ours en peluche. Ensuite, après qu'elle ait quitté son bureau, il aurait rejoint madame X dans son propre bureau et lui aurait dit qu'être seuls à deux au bureau était dangereux parce qu'il aimait son sourire et la trouvait belle avant de s'approcher d'elle, lui prendre la main et l'embrasser sur les deux joues, tenter encore de l'embrasser, lui demander pourquoi elle refusait et lui demander le nom et l'adresse de son petit ami.

Madame X a également fait état, dans cette description des faits, de ce qu'un autre jour, monsieur Y aurait posé sa main sur la jambe de madame X alors qu'il la reconduisait en voiture et qu'il l'aurait à deux reprises invitée à dîner au motif qu'il était seul. Il l'aurait aussi, à plusieurs reprises, ainsi que d'autres femmes, complimentée sur son apparence physique au bureau, devant d'autres collègues.

³ Voyez l'attestation du *Media and communication manager* du [REDACTED] pièce 37 du [REDACTED]



Madame X a également indiqué, dans cette description des faits, que monsieur Y s'était aussi comporté de manière inadéquate envers trois autres femmes du bureau, nommément citées, et que l'une d'elles en avait informé monsieur A., membre de la direction.

- La reconnaissance, par le [REDACTED] que monsieur Y a commis ces faits et que ce comportement est illégal.
- L'engagement du [REDACTED] à prendre des mesures visant à prévenir de tels comportements à l'avenir (mesures détaillées dans le projet).
- Le paiement d'une indemnité compensatoire de 29.640 euros brut à titre de compensation pour le comportement sexuel transgressif et l'attentat à la pudeur.
- La prolongation de la convention de stage durant trois mois.
- L'engagement du [REDACTED] à proposer à madame X un contrat de travail à l'issue de cette prolongation de stage, si la qualité du travail reste au même niveau.
- La mise sur pied de modalités de travail afin d'éviter que de tels faits puissent se reproduire (modalités détaillées dans le projet, comportant des mesures de distanciation entre monsieur Y et les travailleurs et travailleuses du [REDACTED])
- Une clause pénale sanctionnant l'éventuelle inexécution de la convention d'une indemnité complémentaire de 2.000 euros.
- La renonciation des parties à tout droit ou revendication par rapport aux faits sur la base de la loi genre, de la loi bien-être et du Code pénal.

Le [REDACTED] a chargé un membre de la direction (et/ou administrateur ?), monsieur K., de mener une enquête suite aux accusations portées par madame X contre monsieur Y.

Le 29 novembre 2019, le [REDACTED] a notifié à madame X que la collaboration prendrait fin au terme prévu, soit le 2 décembre 2019.

Le 2 décembre 2019, dernier jour du stage, madame X a saisi la conseillère en prévention du service externe de prévention et de protection au travail d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Un « rapport d'investigation interne », daté du 13 décembre 2019, établi par la direction du [REDACTED] a conclu que les accusations de madame X contre monsieur Y n'étaient pas crédibles.

Le 13 décembre 2019, l'administrateur délégué du [REDACTED] a décidé de rejeter les demandes de madame X et de mandater un avocat pour porter plainte contre madame X au nom du [REDACTED]

Monsieur Y, quant à lui, a déposé plainte contre madame X le 11 décembre 2019 du chef d'escroquerie, d'extorsion, de diffamation et de calomnie.



Le [REDACTED] s'est opposé, durant trois mois, à ce que la conseillère en prévention effectue une enquête sur la demande d'intervention de madame X.

Entretemps, le 11 février 2020, le [REDACTED] a déposé plainte contre madame X du chef de vol et/ou escroquerie et/ou extorsion de fonds.

Le 6 mars 2020, le [REDACTED] a « autorisé » la conseillère en prévention à démarrer son enquête.

Le 2 juin 2020, la conseillère en prévention a déposé son rapport. Celui-ci contient, en substance, les éléments suivants :

- La conseillère en prévention a mené une enquête au cours de laquelle elle s'est entretenue avec six personnes.
- Elle a recueilli les déclarations de trois femmes ayant travaillé au sein du [REDACTED]. Des déclarations écrites de ces personnes étaient jointes au rapport de la conseillère en prévention remis au [REDACTED] mais celui-ci ne les a pas produites dans la présente procédure. Elles sont citées par le rapport et peuvent être résumées comme suit :
 - o Une femme a déclaré que monsieur Y lui a demandé, à plusieurs reprises et avec une insistance gênante, de la ramener chez elle en voiture et de dîner ensemble. Il lui a un jour touché le menton.
 - o Une autre femme, stagiaire au [REDACTED] a déclaré que monsieur Y est venu plusieurs fois dans son bureau lui parler de sa vie amoureuse et de femmes et qu'un soir, alors qu'ils étaient seuls au bureau, il lui a barré le passage vers la porte, l'a serrée très fort dans ses bras et l'a embrassée sur le front.
 - o Une troisième femme a déclaré que monsieur Y lui a demandé, à trois reprises, de s'installer chez lui et de voyager avec lui pour corriger son anglais, qu'il faisait régulièrement des remarques sur son apparence et sa tenue vestimentaire, lui demandait de s'asseoir près de lui sur le canapé de son bureau, l'invitait régulièrement à dîner au restaurant (ce qu'elle déclinait) lui a demandé de porter une minijupe et l'a touchée contre sa volonté à plusieurs reprises (a tenu son bras de manière à la serrer contre lui, l'a soulevée, a touché et respiré l'odeur de ses cheveux, l'a enlacée et l'a tirée contre son torse et, en voyant qu'elle se débattait et s'arrachait à lui, lui a tapoté le front du doigt en disant qu'elle était « malade »). Cette personne déclare avoir informé monsieur A., membre de la direction, de cette affaire et qu'il s'est excusé.
- La conseillère en prévention a interrogé monsieur Y au sujet des faits reprochés par madame X. Il les a contestés, a traité madame X de folle et qualifié ses allégations de mensonges et ses démarches de chantage.
- Sur la base de son enquête effectuée auprès d'autres personnes (non citées nommément) au sein du [REDACTED] la conseillère en prévention a relevé qu'avant la plainte de madame X, monsieur Y manifestait déjà à l'égard des femmes du bureau un comportement qui les mettait mal à l'aise (parler de sa vie privée, faire des commentaires sur le physique et la tenue



vestimentaire, faire des blagues insultantes à l'égard des femmes, insister lourdement et s'immiscer, surtout à l'égard de nouvelles recrues féminines). D'autres personnes entendues par la conseillère en prévention ont toutefois affirmé n'avoir jamais vu aucun comportement déplacé de la part de monsieur Y envers les femmes du bureau.

- La conseillère en prévention a identifié des facteurs de risques spécifiques au [REDACTED]
- La conseillère en prévention a conclu au besoin d'une politique active en vue de prévenir tout nouveau cas de harcèlement sexuel au sein du [REDACTED]. Elle a préconisé un ensemble de mesures comportant essentiellement un code de conduite définissant les comportements déplacés, des formations préventives, l'identification de personnes de contact et des modes de dépôt de plainte, l'anticipation des mesures à prendre en cas de plainte.

Le sort des deux plaintes pénales déposées contre madame X ne sera connu qu'à la suite d'investigations effectuées par l'auditorat général à la suggestion de la cour :

- la plainte de monsieur Y a été classée sans suite pour cause de capacités de recherche insuffisantes ;
- la plainte du [REDACTED] a été classée sans suite pour cause de charges insuffisantes.

II. L'ORDONNANCE DE LA PRÉSIDENTE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

L'INSTITUT a saisi la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles des demandes récapitulées dans l'ordonnance attaquée.

Le [REDACTED] a demandé à la présidente du tribunal, à titre reconventionnel, de condamner l'INSTITUT à lui payer un euro à titre de dommages et intérêts du chef de demande téméraire et vexatoire.

Par une ordonnance du 26 mai 2021, la vice-présidente du tribunal du travail a déclaré la demande de l'INSTITUT recevable, mais non fondée et la demande reconventionnelle du [REDACTED] recevable et fondée ; elle a condamné l'INSTITUT à payer au [REDACTED] un euro à titre de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire ainsi que les dépens de l'instance, liquidés à 1.440 euros.

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal et les demandes de l'INSTITUT en appel

L'INSTITUT demande à la cour du travail de mettre à néant l'ordonnance du 26 mai 2021 et, en substance, statuant à nouveau :

- À titre principal :
 - de constater l'existence au sein du [REDACTED] d'une politique inadéquate en ce qui concerne les situations de harcèlement sexuel touchant les employées et collaboratrices ;



- d'ordonner la cessation de l'attitude passive du [REDACTED] vis-à-vis des signalements d'incidents de harcèlement sexuel au sein de l'organisation, sous peine d'astreinte ;
- d'ordonner la publication et l'affichage de l'arrêt à intervenir, sous peine d'astreinte ;
- À titre subsidiaire⁴ :
 - de constater l'existence au sein du [REDACTED] d'une pratique discriminatoire de non-renouvellement des contrats à durée déterminée des travailleuses qui s'opposent au harcèlement sexuel ;
 - d'ordonner la cessation de la pratique discriminatoire au sein du [REDACTED] de non-renouvellement des contrats à durée déterminée des travailleuses qui s'opposent au harcèlement sexuel ;
 - d'ordonner la publication et l'affichage de l'arrêt à intervenir, sous peine d'astreinte ;
- En tout état de cause :
 - de déclarer la demande de dommages et intérêts pour demande téméraire et vexatoire non fondée ;
 - de condamner le [REDACTED] aux dépens des deux instances.

Les demandes du [REDACTED] en appel

Le [REDACTED] demande à la cour du travail :

- de confirmer l'ordonnance attaquée ;
- de condamner l'INSTITUT à lui payer 1.000 euros à titre de dommages et intérêts du chef de défense téméraire et vexatoire ;
- de condamner l'INSTITUT aux dépens, l'indemnité de procédure étant majorée en appel.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de l'INSTITUT a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 10 février 2022. Il est recevable.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 03 mars 2022, prise à la demande conjointe des parties.

⁴ Page 69 de ses conclusions.



Chaque partie a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors des audiences publiques des 09 mars 2023 et 1^{er} juin 2023.

Monsieur l'Avocat général a déposé et donné lecture de son avis à l'audience du 1^{er} juin 2023. Les parties ont répliqué oralement à cet avis.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La législation applicable et le rôle légal de l'INSTITUT

La loi genre est applicable à l'action d'intérêt collectif exercée par l'INSTITUT.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Il n'est pas demandé à la cour du travail, dans le cadre du présent litige, de dire si les faits dénoncés par madame X à charge de monsieur Y sont établis ni s'ils sont constitutifs de harcèlement sexuel. La cour ne se prononcera pas sur cette question.

2.

Au-delà de la formulation de leur dispositif, qui peut prêter à confusion, il ressort clairement des conclusions de l'INSTITUT que sa demande a pour objet de faire cesser une discrimination à l'égard des femmes au sens de l'article 19 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes, cette discrimination étant susceptible de continuation ou de récidive. La discrimination alléguée par l'INSTITUT est, selon lui :

- soit, à titre principal, une discrimination indirecte consistant en une politique inadéquate de prévention et de traitement des cas de harcèlement sexuel au travail, sachant que le harcèlement sexuel sur les lieux de travail touche principalement des travailleuses de sexe féminin ;
- soit, à titre subsidiaire, une discrimination directe consistant en une pratique de non-renouvellement des contrats à durée déterminée des travailleuses qui s'opposent au harcèlement sexuel.

La cour pourra être amenée à examiner incidemment si les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ont été respectées par le [REDACTED]. Cette analyse incidente n'aura toutefois lieu qu'aux fins de permettre à la cour de se prononcer sur



l'objet de la demande tel qu'il vient d'être rappelé. Elle ne modifie pas l'objet de la demande, étant la cessation d'une discrimination⁵.

Cette demande doit être tranchée par application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes, dite « loi genre », dans sa version en vigueur au moment des faits, c'est-à-dire entre octobre et décembre 2019.

3.

C'est en vain que le [REDACTED] soutient que seule la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail trouverait à s'appliquer en vertu de l'article 7 de la loi du 10 mai 2007, qui se lit comme suit :

« Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée. »⁶

Cette disposition, qui exclut du bénéfice de la loi genre les personnes qui s'estiment victimes de harcèlement moral discriminatoire ou de harcèlement sexuel, s'applique aux « personnes visées dans l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996 », à savoir les personnes assimilées aux travailleurs. Le législateur a estimé qu'« il est préférable que la loi du 4 août 1996 soit toujours et uniquement d'application à des faits de cette nature vis-à-vis des victimes qui ressortissent du champ d'application de la loi sur le bien-être au travail. Par conséquent, les personnes visées à l'article 2, § 1er, 1° de la loi sur le bien-être au travail ne peuvent en aucun cas se prévaloir des dispositions [de la loi genre] pour alléguer d'un harcèlement ou d'un harcèlement sexuel dans le cadre des relations de travail. »⁷

L'action dont la cour est saisie n'est pas exercée par une travailleuse ou une personne assimilée. Elle n'est donc pas visée par l'exclusion prévue par l'article 7.

La loi n'exclut pas l'application de la loi genre à l'action d'intérêt collectif exercée par l'INSTITUT pour son propre compte sur la base de l'article 36 de la loi. Il n'y a pas lieu d'étendre, par analogie, l'application de l'exclusion prévue par l'article 7 de la loi à des personnes qui ne sont pas visées par cette disposition, à savoir à l'INSTITUT.

4.

La cour du travail rappelle que l'INSTITUT a été habilité par le législateur à ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la loi genre donnerait lieu (article 34 de la loi).

⁵ *Mutatis mutandis* : Cass., 5 novembre 2012, *J.T.*, 2013, p. 320.

⁶ Dans sa version applicable en l'espèce, avant sa modification par la loi du 7 avril 2023 entrée en vigueur le 1^{er} juin 2023.

⁷ Exposé des motifs du projet de loi de la loi genre, *Doc. parl.*, Ch., n° 51-2721/001, p. 46.



Cette habilitation revêt une double portée⁸ :

- D'une part, elle attribue à l'INSTITUT une action d'intérêt collectif pour défendre l'application de la loi. Le législateur a ainsi reconnu à l'INSTITUT un intérêt propre et direct à agir pour l'application de la loi. L'INSTITUT n'agit pas ici pour représenter une personne physique victime de discrimination, mais bien en son propre nom et pour son propre compte, en défense de l'intérêt collectif dont le législateur lui a confié la sauvegarde⁹.
- D'autre part, elle permet à l'INSTITUT d'agir pour le compte de la victime identifiée d'une discrimination, pour autant que celle-ci ait marqué son accord¹⁰.

En l'espèce, l'INSTITUT n'agit pas pour le compte d'une victime identifiée, en particulier madame X, mais pour lutter contre différentes formes de discrimination alléguées susceptibles d'affecter des travailleuses du [REDACTED] à l'avenir. L'INSTITUT exerce une action d'intérêt collectif destinée à protéger de potentielles victimes indéterminées, à savoir les travailleuses actuelles et futures du [REDACTED] contre le maintien d'une politique qu'elle estime indirectement discriminatoire à l'égard des travailleuses (la politique de prévention et de traitement des cas de harcèlement sexuel) ou, à titre subsidiaire, contre la répétition de pratiques qu'elle estime directement discriminatoires à leur égard (le non-renouvellement des contrats des travailleuses qui s'opposent au harcèlement sexuel).

Pour autant qu'en l'espèce, les discriminations alléguées par l'INSTITUT ne soient pas manifestement inexistantes et que l'INSTITUT ne commette pas d'abus dans la manière dont il agit contre le [REDACTED] – ce qui sera examiné ci-après – l'action dont l'INSTITUT a saisi la présidente du tribunal du travail, puis la cour, relève de la mission qui lui a été confiée par le législateur. La cour ne partage pas l'avis écrit contraire déposé par le ministère public, qui qualifie l'INSTITUT de « talibans de l'égalité » et lui attribue un sobriquet évoquant la gauche révolutionnaire sous la Révolution française.

5.

La distinction, mise en évidence au point précédent, entre l'action d'intérêt collectif qui peut être exercée par l'INSTITUT et son éventuelle action pour le compte d'une victime renforce la conclusion selon laquelle l'article 7 de la loi n'exclut pas l'application de la loi genre à l'action d'intérêt collectif exercée par l'INSTITUT pour la protection de potentielles victimes indéterminées de discrimination, à savoir les travailleuses actuelles et futures du [REDACTED]

En effet, une telle action n'a pas d'équivalent dans la loi du 4 août 1996 : cette loi ne prévoit pas d'action en cessation qui permettrait de mettre fin à une politique inadéquate de prévention et de traitement des cas de harcèlement sexuel au travail ni à une pratique discriminatoire de non-

⁸ La distinction examinée ici a été confirmée par le législateur dans l'article 4, 6° de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 15 novembre 2022.

⁹ F. BOUQUELLE, « L'action en cessation de discrimination en droit social », *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, D. Castiaux, dir., Limal, Anthémis, 2022, p. 61 et 65.

¹⁰ Article 36 de la loi.



renouvellement de contrats, sauf à établir que cette politique ou cette pratique seraient elles-mêmes constitutives de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel au travail, ce qui poserait une condition supplémentaire par rapport à la loi genre.

L'interprétation de l'article 7 de la loi genre soutenue par le [REDACTED] conduirait donc à une différence de traitement entre les victimes potentielles de discrimination selon que la discrimination alléguée est en lien avec un harcèlement, en particulier un harcèlement sexuel, ou qu'elle est sans lien avec un harcèlement au travail. En cas de harcèlement sexuel ou de harcèlement discriminatoire, les possibilités pour l'INSTITUT d'exercer son action d'intérêt collectif au bénéfice de victimes indéterminées seraient limitées par rapport à ses possibilités d'agir en cas de discrimination sans lien avec un harcèlement. La cour n'aperçoit pas de justification à cette différence de traitement. Il convient de retenir une interprétation conciliante de l'article 7 de la loi genre, qui ne conduise pas à une différence de traitement injustifiée.

2. L'action en cessation de discrimination – Bref rappel des principes

2.1. La discrimination en général

1.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes (dite « loi genre »)¹¹ interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe¹² (article 19).

Il y a *discrimination directe* lorsque sur la base de son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, et ce sans que ce traitement soit justifié conformément à la loi¹³.

Il y a *discrimination indirecte* lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé, et ce sans que ce traitement soit justifié conformément à la loi¹⁴.

2.

La charge de la preuve de la discrimination est partagée entre les parties : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination ou l'INSTITUT prouve devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination¹⁵.

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement, des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale ou du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

¹¹ Dans sa version applicable à l'époque des faits, soit d'octobre à décembre 2019.

¹² Article 19.

¹³ Article 5, 6° et 7°.

¹⁴ Article 5, 7° et 8°.

¹⁵ Article 33, tel qu'interprété par C.const., 12 février 2009, 17/2009, point B.93.3.



2.2. La discrimination indirecte en lien avec l'inadéquation des mesures de prévention et de protection contre le harcèlement sexuel

L'inadéquation des mesures de prévention et de protection contre le harcèlement sexuel au travail est susceptible, si elle est vérifiée et injustifiée, de constituer une discrimination indirecte à l'égard des femmes au sein du [REDACTED]

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

À juste titre, l'INSTITUT invoque l'arrêt Ramos prononcé par la Cour de justice de l'Union européenne le 19 octobre 2017¹⁶.

L'affaire Ramos concerne une travailleuse allaitante qui se plaignait d'une mesure défavorable à son égard¹⁷, prise sur la base d'une évaluation inadéquate des risques présentés par son poste de travail pour une travailleuse allaitante. La Cour de justice a jugé que¹⁸ :

- « lorsque les risques présentés par le poste de travail d'une travailleuse allaitante n'ont pas été évalués conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 92/85, la travailleuse concernée et son enfant se trouvent privés de la protection dont ceux-ci doivent bénéficier en vertu de cette directive, puisqu'ils sont susceptibles d'être exposés aux risques potentiels dont l'existence n'aurait pas été correctement établie lors de l'évaluation des risques présentés par le poste de travail de la travailleuse concernée. »
- « Par conséquent, le fait de ne pas évaluer le risque présenté par le poste de travail d'une travailleuse allaitante, conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 92/85, doit être considéré comme un traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité, au sens de cette directive, et constitue, ainsi qu'il ressort du point 60 du présent arrêt, une discrimination directe fondée sur le sexe, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous c), de la directive 2006/54. »

Peut être retenu de cet arrêt, l'enseignement selon lequel le fait de ne pas appliquer correctement des mesures de prévention et de protection, prévues par la loi, contre des risques spécifiques présentés par le poste de travail d'une travailleuse allaitante constitue un traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou à la maternité et, par conséquent, une discrimination directe fondée sur le sexe. Cet arrêt jette un pont entre une déficience des mesures de prévention et de protection au travail et une discrimination à l'égard des travailleurs qui auraient dû bénéficier de ces mesures, lorsque ces travailleurs (en l'espèce une travailleuse) sont caractérisés par un critère protégé, en l'occurrence l'allaitement et donc le sexe.

¹⁶ Affaire C-531/15.

¹⁷ Le refus d'un organisme de sécurité sociale de délivrer une attestation médicale reconnaissant l'existence d'un risque inhérent à son poste de travail d'infirmière pour l'allaitement de son enfant, aux fins de l'octroi d'une prestation économique pour risque pendant l'allaitement.

¹⁸ Points 62 et 63.



La directive 92/85, visée dans l'arrêt Ramos, concerne les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail¹⁹. Il s'agit d'une directive particulière destinée à spécifier, en faveur de ce groupe à risque, les mesures plus générales imposées par la directive 89/391/CEE²⁰ concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Il existe donc, en droit européen, une filiation directe entre les mesures générales de protection de la sécurité et de la santé au travail (directive 89/391/CEE) et les mesures de protection spécifiques aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (directive 92/85/CEE qui précise la directive 89/391/CEE pour ce groupe à risque), la seconde directive étant une déclinaison de la première.

Cette parenté entre les deux directives autorise l'interprétation défendue par l'INSTITUT et suivie ici par la cour du travail, selon laquelle les enseignements de l'arrêt Ramos impliquent également qu'une discrimination peut être retenue lorsqu'un employeur omet d'évaluer des risques au travail ou de prendre les mesures préventives ou curatives appropriées à ces risques, et ce au préjudice de travailleurs ou travailleuses caractérisés par un critère protégé. On n'aperçoit en effet pas pourquoi le raisonnement tenu par la Cour de justice concernant les mesures de prévention et de protection à prendre en faveur des travailleuses allaitantes ne pourrait pas être appliqué à toute mesure de prévention ou de protection à prendre en faveur de travailleurs ou de travailleuses caractérisés par un critère protégé.

2.

La prétendue inadéquation des mesures de prévention et de protection contre le harcèlement sexuel au travail prises par le [REDACTED] est susceptible de porter préjudice à tout travailleur du [REDACTED] masculin ou féminin, qui s'estimerait victime de harcèlement sexuel.

Toutefois, selon le rapport de recherche sur le harcèlement sexuel dans l'Union européenne, daté de mars 2018 et publié par le parlement européen²¹, le harcèlement sexuel est surtout dirigé contre des femmes et minoritairement contre des hommes. Au sein du [REDACTED] plus concrètement, la présente affaire fait état de quatre femmes s'étant plaintes d'être victimes de harcèlement sexuel au travail, et d'aucun homme dans cette situation. Ces éléments permettent de considérer que de manière générale au sein de l'UE et de manière concrète et spécifique au sein du [REDACTED] les femmes sont davantage exposées au harcèlement sexuel que les hommes.

Bien que les mesures de prévention et de protection contre le harcèlement sexuel qui doivent être prises en vertu de la loi du 4 août 1996 soient destinées à protéger les travailleurs des deux sexes, la surreprésentation du groupe des femmes parmi les travailleurs susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel a pour conséquence que l'inadéquation des mesures de prévention et de protection affecte particulièrement le groupe des travailleuses féminines de manière défavorable.

¹⁹ Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992.

²⁰ Directive du Conseil du 12 juin 1989, transposée en droit belge par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

²¹ « Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the UE » (trad. libre : « Harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les lieux publics et dans la vie politique dans l'UE »), www.europarl.europa.eu/supporting-analyses



À supposer que l'inadéquation des mesures soit vérifiée et que cette situation ne soit pas justifiée conformément à la loi, elle devra être analysée en une discrimination indirecte à l'égard des femmes.

2.3. L'action en cessation

La loi institue une action en cessation par laquelle la personne qui s'estime victime de discrimination et/ou l'INSTITUT²² peuvent demander au président du tribunal du travail de constater l'existence de la discrimination et d'en ordonner la cessation (article 25, § 1^{er}).

Cette action a pour objet de faire cesser un acte, une pratique ou une politique discriminatoire en cours ou dont le risque de répétition n'est pas objectivement exclu²³.

L'objet de l'injonction faite par le juge de la cessation doit être précis. Il peut, particulièrement dans les matières qui touchent aux droits fondamentaux comme la discrimination, affiner les mesures, le cas échéant trop larges, qui lui sont demandées, pourvu qu'il n'excède pas le cadre tracé par la demande, eu égard au principe dispositif²⁴. Il peut également ordonner des mesures positives en tant qu'actes nécessaires à la cessation du comportement discriminatoire constaté²⁵.

3. Le constat de discrimination indirecte en l'espèce

La cour constate l'existence d'une discrimination indirecte au sein du [REDACTED], sous la forme d'inadéquation des mesures de prévention et de protection contre le harcèlement sexuel.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Eu égard à la règle de preuve rappelée ci-dessus (article 33 de la loi), il incombe à l'INSTITUT de prouver des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe ; si cette preuve est apportée, il incombera au [REDACTED] de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

2.

Il ressort des pièces du dossier que madame X a dénoncé les faits survenus, selon elle, le 22 octobre 2019 auprès d'un membre de la direction, monsieur K. (*Media and communication manager*), et ce à une date non précisée mais antérieure au 4 novembre 2019. Celui-ci en a fait état dans une attestation écrite²⁶ et le [REDACTED] le reconnaît dans ses conclusions²⁷. Selon lui, il aurait renvoyé madame X

²² Ainsi que certains groupements d'intérêts et le ministère public, qui n'agissent pas en l'espèce.

²³ Cass., 17 juin 2005, R.G. n° C.04.0274.N ; Cass., 29 mai 2009, R.G. n° C.06.0377.N ; Cass., 25 juin 2015, R.G. n° C.14.0395.F, www.juportal.be ; C.J.U.E., 10 juillet 2008, *Feryn*, C-54/07 ; C.trav. Bruxelles, 28 août 2009, *Chr.D.S.*, 2010/5, p. 260 ; F. BOUQUELLE, *op. cit.*, p. 43 et 50 à 54.

²⁴ *Ibid.*, p. 42.

²⁵ *Ibid.*, p. 43 ; Cass., 23 juin 2005, *Ann. prat. comm.*, 2005, p. 630 ; Cass., 7 avril 2023, R.G. n° C.22.0254.N, www.juportal.be ; Bruxelles, 3 septembre 2013, *Ann. prat. marché*, 2013, p. 560. 3.

²⁶ Pièce 37 du dossier du [REDACTED]

²⁷ P. 6.



vers la conseillère en prévention du service externe alors que selon l'INSTITUT, il lui aurait conseillé de rechercher un accord avec le conseil d'administration sur une indemnisation.

Le [REDACTED] prétend avoir pris une mesure préventive consistant à enjoindre à monsieur Y de ne plus se présenter au bureau pendant la durée du stage de madame X et à ne plus entrer en contact avec elle. L'INSTITUT le conteste et le [REDACTED] ne tente de le prouver que par les attestations écrites de deux membres de la direction, parties prenantes au litige. Ce fait pourrait pourtant aisément être prouvé par des écrits objectifs, telles des instructions données par écrit à monsieur Y. La réalité de l'écartement préventif de monsieur Y par le [REDACTED] suite à la plainte de madame X est donc douteuse.

Le [REDACTED] a procédé à une « enquête interne » sur les faits. Il ressort des pièces du dossier que cette prétendue enquête est en réalité un simulacre dépourvu de la plus élémentaire rigueur et objectivité, ce que le [REDACTED] ne pouvait ignorer. En effet :

- Les faits dénoncés par madame X se seraient, selon elle, produits le 22 octobre 2019 en fin de journée, alors qu'elle était seule au bureau avec monsieur Y. D'autres faits auraient eu lieu antérieurement en l'absence de toute autre personne également, alors que monsieur Y accompagnait madame X en voiture chez elle. Le seul fait, parmi les faits dénoncés, susceptible d'avoir été constaté par d'autres personnes, est le fait d'avoir complimenté madame X sur sa tenue vestimentaire au bureau, fait tout à fait mineur par rapport aux autres faits dénoncés.

L'enquête du [REDACTED] a néanmoins consisté à demander aux autres employés et membres de la direction s'ils avaient constaté un harcèlement sexuel par monsieur Y envers madame X le 22 octobre 2019 et antérieurement. À l'évidence, cette enquête était d'emblée vouée à une conclusion négative, puisque les faits en question se sont produits en l'absence de tout témoin, selon les allégations de madame X. La plupart des personnes interrogées se sont d'ailleurs contentées de répondre qu'elles n'étaient pas présentes au bureau le 22 octobre 2019 (après 17h30).

- L'« enquête interne » n'a donc permis ni de confirmer, ni d'infirmer les faits dénoncés par madame X, comme le [REDACTED] le reconnaît à présent dans ses conclusions²⁸.

Cette évidence n'a pas empêché le membre de la direction qui a mené l'enquête (et qui y a lui-même participé) de conclure que « les déclarations de [madame X] étaient contraires aux déclarations des membres du personnel de l'organisation et avaient pour objectif sous-jacent le chantage et l'extorsion de fonds au détriment de Bruxelles international Center ». ²⁹

L'administrateur délégué du [REDACTED] a purement et simplement entériné ce « rapport » et a fait siennes ses conclusions. Sur cette base, il a décidé de ne pas prolonger le stage de madame X (le « rapport » motive également cette décision par l'évaluation insatisfaisante de ses prestations) et de déposer plainte au nom du [REDACTED] contre madame X.

²⁸ P. 7.

²⁹ Pièce 12 du [REDACTED]



Monsieur Y a déposé plainte contre madame X entre les mains du procureur du Roi le 11 décembre 2019 du chef d'escroquerie, d'extorsion, de diffamation et de calomnie. Le [REDACTED] a déposé plainte contre madame X entre les mains du procureur du Roi le 11 février 2020 du chef de vol et/ou escroquerie et/ou extorsion de fonds. Ces deux plaintes sont manifestement concertées. Ceci ressort du fait qu'elles sont fort semblables, que l'avocat de monsieur Y était également l'un des conseils du [REDACTED] que monsieur Y a joint à sa plainte les déclarations recueillies par le [REDACTED] dans le cadre de sa prétendue enquête interne et que le [REDACTED] a joint à sa plainte la version des faits de monsieur Y.

Le [REDACTED] s'est opposé durant trois mois (du 2 décembre 2019 au 6 mars 2020) à ce que la conseillère en prévention effectue une enquête sur la demande d'intervention de madame X.

Le rapport finalement déposé par la conseillère en prévention le 2 juin 2020 fait état d'éléments tout à fait interpellants qui contredisent radicalement les conclusions de la prétendue « enquête interne » sur laquelle le [REDACTED] avait fondé sa plainte pénale contre madame X. En effet, comme cela a été détaillé ci-dessus, la conseillère en prévention a recueilli les déclarations de trois autres femmes ayant travaillé au sein du [REDACTED] faisant état non seulement de comportements gênants et insistants de la part de monsieur Y (conversations sur sa vie amoureuse, remarques sur la tenue vestimentaire, invitations répétées à dîner ou à s'installer chez lui), mais également de contacts physiques non désirés et forcés par monsieur Y (toucher le menton, les cheveux, serrer dans les bras, embrasser sur le front). D'autres personnes travaillant au [REDACTED] ont rapporté à la conseillère en prévention des comportements de monsieur Y qui les mettaient mal à l'aise (parler de sa vie privée, faire des commentaires sur le physique et la tenue vestimentaire, faire des blagues insultantes à l'égard des femmes, insister lourdement et s'immiscer, surtout à l'égard de nouvelles recrues féminines).

Sans qu'il faille se prononcer ici sur la véracité de ces déclarations faites à la conseillère en prévention par plusieurs personnes ni sur le bien-fondé de la plainte de madame X elle-même, il est à tout le moins évident que ce rapport et les témoignages de trois femmes qui y étaient joints établissaient l'existence, à tout le moins, d'un risque de harcèlement sexuel à l'encontre de travailleuses du [REDACTED]. À la lecture de ce rapport, le [REDACTED] avait le devoir de prendre des mesures de protection des travailleuses contre ce risque et de prendre enfin au sérieux la plainte de madame X. Au lieu de cela, le [REDACTED] a maintenu sa plainte pénale dirigée contre elle, du chef de vol et/ou escroquerie et/ou extorsion de fonds.

3.

En synthèse, les mesures prises par le [REDACTED] saisi de la plainte de madame X quant à des faits de harcèlement sexuel dont elle déclare avoir été victime le 22 octobre 2019 et antérieurement, sont les suivantes :

- Simulacre d'enquête interne fallacieuse, dépourvue de la plus élémentaire rigueur et objectivité, menée de telle sorte qu'elle ne pouvait nécessairement pas aboutir à confirmer les allégations de madame X, qu'elles soient fondées ou non.
- Interprétation malhonnête des résultats de cette enquête : alors qu'elle n'a permis ni de confirmer, ni d'infirmer les faits dénoncés par madame X, le [REDACTED] a considéré qu'elle établissait la fausseté des accusations portées par madame X et la volonté de celle-ci de soutirer de l'argent au [REDACTED] par chantage.



- Obstruction durant trois mois (du 2 décembre 2019 au 6 mars 2020) à l'enquête de la conseillère en prévention du service externe saisie de la demande d'intervention psychosociale formelle de madame X.
- Plainte pénale du [REDACTED] contre madame X et soutien du [REDACTED] à la plainte pénale de monsieur Y contre madame X. Dans le contexte du dossier, ces plaintes apparaissent comme des mesures de rétorsion et de tentative d'intimidation à l'encontre l'une travailleuse ayant elle-même dénoncé un harcèlement sexuel.

En revanche, aucune mesure répondant aux exigences de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail n'a été prise en réponse à la plainte de madame X. Le rapport de la conseillère en prévention a détecté des dangers de harcèlement sexuel dans le contexte spécifique de travail du [REDACTED]. Il a souligné qu'il n'existait au sein du [REDACTED] ni code de conduite définissant les comportements adéquats ou non adéquats, ni mesures de prévention du harcèlement sexuel, ni procédure de signalement d'un comportement déplacé, ni procédure pour le traitement des plaintes. Il n'existait pas non plus d'analyse des risques. La cour rappelle qu'en vertu de la loi du 4 août 1996, tout employeur est tenu de prendre les mesures adéquates de prévention et de protection du bien-être au travail. En particulier, l'employeur doit au minimum :

- effectuer une analyse des risques psychosociaux au travail en général et une analyse spécifique lorsqu'un danger est détecté au niveau d'une situation de travail spécifique, ce qui est le cas en l'espèce³⁰ ;
- déterminer des mesures de prévention sur la base de l'analyse des risques ;
- prendre des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent être prévenus ;
- déterminer des procédures d'application quand des faits sont signalés, mesures qui ont notamment trait à l'accueil et au conseil au plaignant ;
- préciser les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits ;
- prévoir l'information et la formation des travailleurs ;
- prendre les mesures appropriées lorsque des actes de harcèlement sexuel au travail sont portés à sa connaissance³¹.

4.

Il ressort de ce qui précède qu'au moment des faits, le [REDACTED] n'a pas pris les mesures imposées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail aux fins de protéger ses travailleuses et travailleurs du risque de harcèlement sexuel et n'a pas pris les mesures adéquates en réponse à la plainte de madame X.

Au contraire, le [REDACTED] a pris des mesures malhonnêtes (le simulacre d'enquête interne et la plainte pénale) et illégales (l'obstruction à l'enquête de la conseillère en prévention) en réaction à cette plainte et a tenté d'intimider la plaignante en dirigeant contre elle et en maintenant une plainte pénale à titre de rétorsion.

³⁰ Articles 32/2 et 32quater de la loi du 4 août 1996 et articles I.2-6, I.3-1 et I.3-4 du Code du bien-être au travail

³¹ Articles 32/2, 32quater et 32septies de la loi et titre 3 du Code du bien-être au travail.



Ce comportement relève d'une politique inadéquate (et gravement fautive) de prévention et de traitement des cas de harcèlement sexuel au travail.

Compte tenu de la surreprésentation du groupe des femmes parmi les travailleurs susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel, dans l'Union européenne en général et au sein du [REDACTED] en particulier, l'inadéquation des mesures de protection affecte particulièrement le groupe des travailleuses féminines de manière défavorable.

Les éléments retenus ci-dessus permettent de présumer l'existence, en l'espèce, d'une discrimination indirecte à l'égard des femmes³².

5.

Le [REDACTED] échoue à renverser cette présomption.

D'une part, c'est à tort que le [REDACTED] prétend que les investigations menées par le ministère public suite à sa plainte auraient conclu à l'absence de harcèlement sexuel. En effet, un examen attentif des dossiers répressifs permet de constater ce qui suit :

- La plainte déposée par monsieur Y³³ a été transmise par le procureur du Roi à l'auditeur du travail le 6 janvier 2020 aux fins d'investigations sur le volet relatif au harcèlement sexuel.
- L'auditeur du travail a fait rapport de son enquête dans une apostille du 3 avril 2020. Il en ressort qu'il n'avait pas connaissance du rapport de la conseillère en prévention (ce rapport étant postérieur) et n'avait pas été informé que d'autres personnes que madame X se plaignaient du comportement de monsieur Y, en particulier les trois autres femmes ayant fait des déclarations auprès de la conseillère en prévention.
- Le dossier renvoyé par l'auditeur du travail n'a été remis au procureur du Roi que le 8 juin 2020, dans cet état, à savoir sans le rapport de la conseillère en prévention et ses annexes.
- Le rapport de la conseillère en prévention et ses annexes n'a été communiqué à l'auditeur du travail que le 24 décembre 2020 par le conseil de l'INSTITUT. L'auditeur du travail s'est limité à le faire suivre au procureur du Roi³⁴.
- Le procureur du Roi n'a effectué aucun devoir suite à la réception de ce rapport et a classé le dossier sans suite pour capacité de recherches insuffisantes.
- Le dossier ouvert sur la plainte du [REDACTED] n'a, quant à lui, donné lieu à aucune investigation et a été classé sans suite par le procureur du roi pour charges insuffisantes.

D'autre part, c'est à tort que le [REDACTED] a fait valoir en plaidoiries que les allégations de madame X, d'avoir été victime de harcèlement sexuel au sein du [REDACTED] étaient contredites par sa volonté de continuer à travailler au [REDACTED] (elle a proposé un règlement transactionnel comportant la prolongation de son stage). La transaction proposée par madame X comportait également la reconnaissance des faits par le [REDACTED] et son engagement à prendre des mesures visant à prévenir de tels comportements à l'avenir. À suivre l'argument du [REDACTED] une personne victime de harcèlement sexuel n'aurait d'autre choix que d'abandonner son emploi sous peine de ne pas être crue ; le plaignant ou la plaignante qui souhaite rester en service tout en faisant respecter ses droits serait un menteur ou une menteuse. Ce raisonnement ne saurait être suivi.

³² Les fondements théoriques du raisonnement sont exposés au point 2.2. ci-dessus.

³³ [REDACTED]

³⁴ Apostille du 29 avril 2021.



Enfin, le [REDACTED] affirme avoir exécuté toutes les recommandations de la conseillère en prévention. Une certaine mise en ordre formelle a en effet eu lieu. Elle ne fait toutefois pas disparaître l'ensemble des faits relevés ci-dessus.

6.

En conclusion sur ce point, la présomption de discrimination indirecte n'est pas renversée par le [REDACTED]. La **discrimination** indirecte, sous la forme d'inadéquation des mesures de prévention et de protection contre le harcèlement sexuel, est établie en l'espèce.

4. Le risque de récidive

La continuation ou la récidive de la discrimination ne sont pas objectivement exclues.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

C'est à raison que l'INSTITUT relève que le comportement du [REDACTED] au moment des faits constitue une pratique discriminatoire dont la continuation ou la répétition ne sont pas exclues. En effet :

- En deux années d'existence (le [REDACTED] a été fondé en 2017), le [REDACTED] a connu quatre cas de harcèlement sexuel dénoncé par des femmes, dont aucun n'a reçu un traitement approprié de la part du [REDACTED]
- La personne accusée de harcèlement sexuel par madame X et par trois autres femmes au sein du [REDACTED] n'a pas été inquiétée par le [REDACTED]. Au contraire, monsieur Y a été soutenu par le [REDACTED] (voyez les plaintes pénales concertées) et continue à s'y voir confier des responsabilités dirigeantes après les faits (en 2021, il était toujours présenté comme administrateur et représentait le [REDACTED] dans des forums internationaux)³⁵.
- Les personnes qui dirigeaient le [REDACTED] à l'époque et y ont mené la politique pour le moins inappropriée en matière de prévention et de traitement des cas de harcèlement sexuel au travail, telle que relevée ci-dessus, sont toujours en poste.
- Les plaintes pénales déposées par le [REDACTED] et par monsieur Y contre madame X n'ont jamais été retirées. Elles ont été classées sans suite pour les motifs et dans les circonstances relevées ci-dessus, mais un classement sans suite n'est pas une mesure définitive. La tentative d'intimidation au moyen d'une plainte pénale est donc toujours en cours.

Le [REDACTED] fait valoir qu'il s'est conformé aux recommandations de la conseillère en prévention. Quand bien même le [REDACTED] se serait mis formellement en ordre, la continuation de la politique discriminatoire déjà relevée ne peut pas être exclue pour les raisons de fait qui viennent d'être expliquées.

³⁵ Pièces 18 et 19 de l'INSTITUT.



5. L'injonction de cessation

La cour ordonne la cessation de la discrimination indirecte et impose des injonctions sous peine d'astreinte.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Comme le prévoit la loi, il y a lieu d'ordonner la cessation de la discrimination indirecte constatée par la cour.

La demande, telle qu'elle est libellée par l'INSTITUT dans ses conclusions (« ordonner la cessation de l'attitude passive du [REDACTED] vis-à-vis des signalements d'incidents de harcèlement sexuel au sein de l'organisation ») est large et imprécise eu égard à la nécessité de donner des injonctions susceptibles d'exécution forcée, *a fortiori* sous peine d'astreinte.

Il y a lieu, pour assurer l'effet utile du présent arrêt, de réduire la demande et de préciser les injonctions comme suit :

1. L'injonction de procéder à une analyse des risques de harcèlement sexuel dans la situation de travail spécifique au [REDACTED] selon les exigences des articles 32/2 et 32quater de la loi du 4 août 1996 ainsi que du Code du bien-être au travail, et ce sous peine d'astreinte en cas d'absence de début d'exécution dans les trois mois et en cas d'absence d'exécution complète dans les six mois.
2. L'injonction de prendre des mesures de prévention, dont des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles le harcèlement sexuel peut être prévenu, et ce sous peine d'astreinte en cas d'absence de début d'exécution dans les six mois et en cas d'absence d'exécution complète dans les neuf mois.
3. L'injonction de communiquer aux membres du personnel, en ce compris aux personnes assimilées aux travailleurs et travailleuses au sens de l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996, par écrit contre accusé de réception écrit et signé, les documents suivants :
 - le code de conduite adopté au sein du [REDACTED] en la matière
 - l'identité et les informations permettant de contacter aisément la personne de confiance et le conseiller en prévention spécialisé en matière psychosociale
 - les procédures internes et externes auxquelles peuvent avoir recours les personnes qui déclarent être l'objet de harcèlement sexuel au travail,et ce sous peine d'astreinte en cas d'absence d'exécution complète dans le mois.
4. L'injonction de prendre des mesures appropriées lorsque des faits de harcèlement sexuel sont portés à sa connaissance. Cette injonction, bien qu'elle doive être donnée en l'espèce, ne présente pas le degré de précision suffisant pour être assortie d'une astreinte en cas d'inexécution.
5. L'interdiction d'appliquer des mesures de rétorsion ou d'intimidation aux personnes qui déclarent être l'objet de harcèlement sexuel au travail.



Cette mesure n'est pas assortie d'astreinte pour le même motif que la mesure n° 4, sauf en ce qu'elle inclut l'interdiction de déposer une plainte pénale contre une personne qui déclare être l'objet de harcèlement sexuel au travail en raison de cette démarche, pour autant qu'elle ait fait cette démarche selon les procédures en vigueur ou préconisées par la loi et que sa démarche ne soit pas reconnue abusive par une décision judiciaire. Cette interdiction précise sera assortie d'une astreinte.

6. Les mesures de publicité

La demande de mesures de publicité n'est pas fondée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

L'INSTITUT demande la publication de l'arrêt à titre de sanction appropriée aux abus commis par le [REDACTED]

La loi prévoit que les mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets (article 25, § 4). Des mesures de publicité ne peuvent pas être demandées à titre de sanction.

7. Les demandes reconventionnelles du [REDACTED]

Les demandes reconventionnelles du [REDACTED] ne sont pas fondées.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

En première instance, le [REDACTED] a demandé la condamnation de l'INSTITUT à des dommages et intérêts d'un euro pour demande téméraire et vexatoire et la vice-présidente du tribunal a fait droit à cette demande.

En appel, le [REDACTED] demande la condamnation de l'INSTITUT à des dommages et intérêts de 1.000 euros du chef de défense téméraire et vexatoire.

Réformant le jugement attaqué, la cour du travail déclare la demande principale de l'INSTITUT fondée (sauf la demande de publicité). Cette demande méritait donc d'être introduite en justice ; elle n'est ni téméraire, ni vexatoire.

Il est vrai que l'INSTITUT a agi de manière quelque peu expéditive en assignant le [REDACTED] un mois à peine après lui avoir adressé une première et unique mise en demeure. Cependant, rien ne permet de penser que la procédure judiciaire aurait pu être évitée par une attitude plus constructive de l'INSTITUT. Au contraire, le [REDACTED] a toujours contesté avoir commis la moindre faute et a maintenu sa plainte pénale contre madame X jusqu'à ce jour. En l'absence de collaboration du [REDACTED] l'INSTITUT ne disposait pas d'autres moyens qu'une procédure judiciaire pour s'informer, dans le cadre de sa mission légale, des éléments lui permettant d'évaluer si les faits graves dénoncés par madame X



auprès de lui s'accompagnaient d'une discrimination directe ou indirecte au préjudice des membres du personnel du BIC. Il faut rappeler que le législateur a confié à l'INSTITUT la mission d'agir, le cas échéant en justice, pour combattre toute forme de discrimination basée sur le sexe (articles 3 et 4 de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes).

La demande reconventionnelle du [REDACTED] en appel n'est pas fondée.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Après avoir lu l'avis contraire du Ministère public et entendu les répliques orales des parties à cet avis ;

Déclare l'appel recevable et fondé ; met à néant l'ordonnance attaquée, sauf en ce qu'elle a déclaré la demande originaire recevable ;

Statuant à nouveau,

Constate l'existence d'une discrimination indirecte à l'égard des femmes au sein du [REDACTED] sous la forme d'inadéquation des mesures de prévention et de protection contre le harcèlement sexuel, dont la continuation ou la répétition n'est pas exclue ; en ordonne la cessation au moyen des mesures suivantes imposées au [REDACTED] :

- 1. L'injonction de procéder à une analyse de risques spécifique au harcèlement sexuel selon les exigences des articles 32/2 et 32quater de la loi du 4 août 1996 ainsi que du Code du bien-être au travail, et ce sous peine d'une astreinte de 1.000 euros en cas d'absence de début d'exécution dans les trois mois et de 1.000 euros en cas d'absence d'exécution complète dans les six mois de la signification du présent arrêt.**
- 2. L'injonction de prendre des mesures de prévention, dont des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles le harcèlement sexuel peut être prévenu, et ce sous peine d'une astreinte de 1.000 euros en cas d'absence de début d'exécution dans les six mois et de 1.000 euros en cas d'absence d'exécution complète dans les neuf mois de la signification du présent arrêt.**
- 3. L'injonction de communiquer aux membres du personnel, en ce compris aux personnes assimilées aux travailleurs et travailleuses au sens de l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996, par écrit contre accusé de réception écrit et signé, les documents suivants :**



- le code de conduite adopté au sein du [REDACTED] en matière de harcèlement sexuel au travail
 - l'identité et les informations permettant de contacter aisément la personne de confiance et le conseiller en prévention spécialisé en matière psychosociale
 - les procédures internes et externes auxquelles peut avoir recours les personnes qui déclarent être l'objet de harcèlement sexuel au travail,
- et ce sous peine d'une astreinte de 1.000 euros en cas d'absence d'exécution complète dans le mois de la signification du présent arrêt.
4. L'injonction de prendre des mesures appropriées lorsque des faits de harcèlement sexuel sont portés à sa connaissance.
 5. L'interdiction d'appliquer des mesures de rétorsion ou d'intimidation aux personnes qui déclarent être l'objet de harcèlement sexuel au travail.
 6. L'interdiction de déposer une plainte pénale contre une personne qui déclare être l'objet de harcèlement sexuel au travail en raison de cette démarche, pour autant qu'elle ait fait cette démarche selon les procédures en vigueur ou préconisées par la loi et que sa démarche ne soit pas reconnue abusive par une décision judiciaire, et ce sous peine d'une astreinte de 2.500 euros par plainte pénale.

Met à charge du [REDACTED] les dépens des deux instances, à savoir :

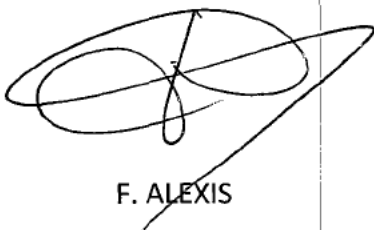
- la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros pour la première instance et à 22 euros pour l'instance d'appel, à rembourser à l'INSTITUT,
- l'indemnité de procédure de première instance, liquidée à 1.440 euros, à payer à l'INSTITUT
- l'indemnité de procédure d'appel, liquidée à 1.800 euros, à payer à l'INSTITUT.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, présidente de chambre,
C. VERMEERSCH, conseiller social au titre d'employeur
G. HANTSON, conseiller social au titre d'employé
Assistés de F. ALEXIS, greffier



C. VERMEERSCH



F. ALEXIS



G. HANTSON

F. BOUQUELLE

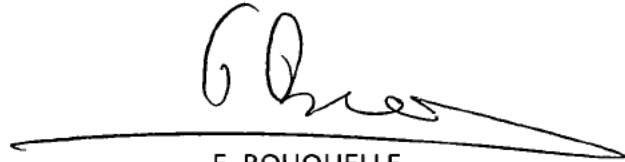


et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2^{ème} Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 04 septembre 2023, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, présidente de chambre,
F. ALEXIS, greffier



F. ALEXIS,



F. BOUQUELLE,

