

Le droit de retrait en France : un mécanisme similaire en Belgique ? Etude générale et étude en matière de harcèlement moral au travail

Auteur : Alliance, Manon

Promoteur(s) : Clesse, Jacques

Faculté : Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie

Diplôme : Master en droit à finalité spécialisée en droit social (aspects belges, européens et internationaux)

Année académique : 2018-2019

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/6851>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

**Le droit de retrait en France : un mécanisme similaire en
Belgique ? Etude générale et étude en matière de
harcèlement moral au travail**

Manon ALLIANCE

Travail de fin d'études

Master en droit à finalité spécialisée en droit social

Année académique 2018-2019

Recherche menée sous la direction de :

Monsieur Jacques CLESSE

Professeur

RESUME

En France, le travailleur qui a un motif raisonnable de penser qu'il se trouve dans une situation présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé peut se retirer de son poste de travail et cela, sans subir de retenue sur sa rémunération ou toute autre sanction. Il s'agit du droit de retrait qui a été accordé aux travailleurs pour la première fois par une loi du 23 décembre 1982. Ce droit fait l'objet d'une doctrine et d'une jurisprudence abondantes, ce qui permet d'en cerner les différents contours (caractéristiques, conditions de son exercice légitime, conséquences) et de lui donner une certaine utilité pratique et une certaine efficacité.

Le harcèlement moral au travail pouvant conduire à d'importantes conséquences néfastes au niveau de la santé et de la sécurité du travailleur, il nous semble important de s'attarder sur la question de savoir si un travailleur a la possibilité d'exercer son droit de retrait de manière légitime dans une telle situation de harcèlement. Sur ce point, une controverse existe car le harcèlement moral requiert des comportements répétés tandis que le droit de retrait requiert un danger imminent, ce qui rend a priori ces notions inconciliables. Bien que la doctrine majoritaire, que nous suivons, considère que le travailleur peut exercer légitimement ce droit lorsqu'il s'estime être victime de comportements harcelants, la jurisprudence de la Cour de cassation française n'a toujours pas tranché explicitement la question, ce qui pourtant permettrait de mettre un terme à cette controverse.

En Belgique, nous pouvons constater la présence d'un mécanisme similaire au droit de retrait français dans le Code du bien-être au travail. Cependant, à notre connaissance, ce droit ne fait l'objet d'aucune jurisprudence ni d'aucune doctrine permettant de cerner la consistance de ce droit accordé aux travailleurs, ce qui nous permet de considérer ce droit comme étant un « droit purement théorique ». Cela peut être dû, selon nous, à un manque d'information des travailleurs quant aux droits qu'ils possèdent. Cette idée de « droit purement théorique » est renforcée selon nous par le fait que les articles du Code du bien-être au travail consacrant ce droit sont la simple transposition textuelle des articles de la directive européenne n°89/391 du 12 juin 1989 qui oblige les États membres à mettre en place un tel droit.

En matière de harcèlement moral, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs ne prévoit aucune possibilité pour le travailleur de se retirer de son poste de travail lorsqu'il estime être victime de comportements de harcèlement moral au travail. Nous estimons cependant que le « droit de retrait » présent dans le Code du bien-être au travail peut être exercé de manière légitime par le travailleur dans une telle situation.

Il serait dès lors souhaitable, au vu de la situation actuelle en Belgique, d'une part de modifier la législation afin de donner une réelle consistance au droit de retrait et de préciser les situations dans lesquelles celui-ci trouve à s'appliquer mais également d'autre part d'insister sur la nécessité d'informer les travailleurs des droits qu'ils possèdent.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	5
I.- DROIT FRANÇAIS	6
A.- ASPECTS GÉNÉRAUX DU DROIT DE RETRAIT.....	6
a. Naissance et définition du droit de retrait	6
b. Conditions de l'exercice légitime du droit de retrait	8
(i) L'exercice du droit de retrait pendant l'exécution du contrat de travail.....	8
(ii) Exercice préalable du droit d'alerte.....	8
(iii) Présence dans le chef du travailleur d'un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé	9
(iv) L'exercice du droit de retrait ne peut porter atteinte à la sécurité d'un tiers	11
c. Conséquences du droit de retrait sur la situation du travailleur.....	11
B.- EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL ?	12
a. Définition et conditions du harcèlement moral	12
b. Difficultés de conciliation entre le droit de retrait et le harcèlement moral.....	13
c. Position de la jurisprudence et de la doctrine françaises quant à l'exercice du droit de retrait en matière de harcèlement moral.....	14
d. Réflexion personnelle quant à l'exercice du droit de retrait en matière de harcèlement moral au travail	16
II.- DROIT BELGE	18
A.- L'EXISTENCE D'UN « DROIT DE RETRAIT » DANS L'ORDRE JURIDIQUE BELGE	18
a. La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs – principes généraux	18
(i) Obligations de l'employeur afin de promouvoir le bien-être des travailleurs.....	18
(ii) Obligation de participation des travailleurs afin de promouvoir leur bien-être.....	19
b. Le Code du bien-être au travail (reprenant l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs)	19
(i) Système dynamique de gestion des risques.....	19
(ii) Mesures en situation d'urgence et en cas de danger grave et immédiat.....	21
B.- EXERCICE DU « DROIT DE RETRAIT » EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL ?	23
a. La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs – dispositions spécifiques en matière de risques psychosociaux	23
(i) Evolution de la réglementation en matière de risques psychosociaux	23
(ii) Les dispositions spécifiques en matière de harcèlement moral prévues par la loi du 4 août 1996....	24
b. Difficultés de conciliation entre le « droit de retrait » et le harcèlement moral.....	27
c. Réflexion personnelle quant à l'exercice du « droit de retrait » en matière de harcèlement moral au travail.....	28
CONCLUSION.....	29
BIBLIOGRAPHIE.....	32

Introduction

La matière de la sécurité et de la santé des travailleurs sur leur lieu de travail a été une des premières préoccupations du législateur européen¹. Le nombre de directives adoptées dans cette matière s'est accru après l'entrée en vigueur de l'Acte unique européen, le 1^{er} juillet 1987². Notamment, l'Union européenne, après avoir constaté un nombre élevé d'accidents de travail et de maladies professionnelles trouvant leur source dans le travail effectué par les travailleurs, a décidé d'intervenir par l'adoption de la directive n°89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail³. Cette directive, qualifiée de directive-cadre, a été adoptée afin de garantir un niveau minimum de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, ce qui laisse la possibilité aux États membres d'adopter des dispositions nationales et communautaires plus favorables pour les travailleurs⁴.

Cette directive impose plusieurs obligations aux employeurs des différents États membres. L'employeur a une obligation générale « d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail »⁵. Dans ce cadre, il doit prendre les mesures nécessaires en vue d'assurer la protection de la sécurité et de la santé de ses travailleurs⁶. L'employeur a également une obligation d'informer le plus tôt possible les travailleurs qui sont ou qui peuvent être exposés à un risque de danger grave et immédiat de la présence de ce risque et des dispositions qui doivent être prises en matière de protection, de prendre des mesures et de donner des instructions aux travailleurs afin de leur permettre d'arrêter leur activité et/ou de se mettre en sécurité en quittant leur lieu de travail en présence d'un tel danger ne pouvant être évité et de ne pas demander aux travailleurs de reprendre leur travail tant que persiste un tel danger⁷. De plus, afin de renforcer la protection accordée aux travailleurs en matière de santé et de sécurité, l'article 8 §4 de la directive prévoit la possibilité pour un travailleur de s'éloigner de son poste de travail ou d'une zone dangereuse s'il se trouve en présence d'un danger grave et immédiat et cela sans subir aucun préjudice ni aucune conséquence dommageable ou injustifiée. Nous y voyons la naissance de la consécration d'un droit de retrait pour les travailleurs.

Cependant, la directive ne fait pas que peser des obligations en matière de santé et de sécurité au travail sur les épaules des employeurs. Elle impose également aux travailleurs de prendre soin de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celles d'autres personnes et cela,

¹ B. KAHIL-WOLFF, *Droit social européen. Union européenne et pays associés*, Zurich, Edition Schulthess, 2017, p. 155.

² A. ZORBAS, *Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail : droit belge, français et luxembourgeois*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2016, p. 73.

³ Directive 89/391 (CEE) du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, *J.O.C.E.*, L 183/1, 29 juin 1989, considérant 10.

⁴ Article 1^{er} de la directive précitée.

C. SERRAND-MITTON, *Le traitement juridique des risques psychosociaux*, Paris, Edition LexisNexis, 2018, p. 22 et 38.

⁵ Article 5 de la directive précitée.

⁶ Article 6 de la directive précitée.

⁷ Article 8 §3 de la directive précitée.

conformément aux instructions et à la formation qu'ils ont reçues de la part de leur employeur⁸.

La France a introduit le mécanisme du droit de retrait présent dans la directive dans son ordre juridique bien avant que la directive ne le prévoie⁹. Le présent travail tend à analyser premièrement s'il existe un mécanisme similaire au droit de retrait présent en France dans l'ordre juridique belge et de ce fait, par la même occasion, analyser si le droit belge est conforme à la directive qui consacre elle-même ce droit. Deuxièmement, il tend à analyser la possibilité d'appliquer ce mécanisme du droit de retrait en matière de harcèlement moral au travail, celui-ci étant selon nous un problème important pouvant impacter la sécurité et la santé des travailleurs de manière considérable.

Pour ce faire, nous aborderons dans un premier temps le droit français. Nous analyserons d'abord le mécanisme du droit de retrait de manière générale. Nous analyserons ensuite les difficultés et contestations que rencontre l'exercice d'un tel droit dans la matière du harcèlement moral au travail. Dans un second temps, nous aborderons la situation au regard du droit belge. Nous verrons les obligations générales de l'employeur et des travailleurs contenues dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs avant de procéder à une analyse du contenu du Code du bien-être au travail (reprenant le contenu de l'arrêté royal du 27 mars 1998). Nous verrons ensuite les dispositions spécifiques prévues par la législation en matière de harcèlement moral avant d'analyser la possibilité pour un travailleur d'exercer son droit de retrait dans une telle situation de harcèlement.

I.- DROIT FRANÇAIS

A.- Aspects généraux du droit de retrait

a. Naissance et définition du droit de retrait

Le droit de retrait est un droit dont bénéficie le travailleur, qui a été inséré dans l'ordre juridique français pour la première fois par la loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (quatrième « loi Auroux »)¹⁰.

Il est défini à l'article L4131-1 du Code du travail qui dispose :

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

⁸ Article 13 de la directive précitée.

⁹ En France, comme nous allons le voir, le droit de retrait a été introduit par la loi n°82.1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, *J.O.*, 26 décembre 1982.

¹⁰ Loi n°82.1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, *J.O.*, 26 décembre 1982.

P. CHAUMETTE, « Le CHSCT et le droit de retrait du salarié », *Dr. soc.* 1983, p. 427.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection ».

Il ressort de cet article que le droit de retrait peut être défini comme étant la possibilité pour un travailleur qui se trouve dans une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé de quitter son poste de travail tant que dure cette situation de danger. Le droit de retrait peut donc être vu comme un droit pour le salarié « de désobéir » en n'exécutant plus la tâche qu'il doit effectuer en vertu de son contrat de travail tant que le danger persiste¹¹. Il permet ainsi au travailleur de pallier à la déficience de l'employeur dans sa politique de prévention¹². Cependant, cela n'implique pas la possibilité pour le travailleur de ne plus se présenter sur son lieu de travail car il se doit de rester à la disposition de l'employeur et d'effectuer un autre travail (conforme à ses qualifications professionnelles) au sein de l'entreprise si l'employeur le lui demande, celui-ci continuant à le rémunérer¹³.

Le droit de retrait présente plusieurs caractéristiques.

Premièrement, il s'agit d'un droit individuel. Le droit de retrait étant un droit, le travailleur a bien la faculté de l'exercer et non l'obligation. Le travailleur ne peut de ce fait en aucun cas être considéré comme ayant commis une faute au motif qu'il n'aurait pas exercé son droit de retrait dans une situation définie, par exemple lorsqu'il aurait utilisé un véhicule en mauvais état¹⁴. De plus, le droit de retrait est un droit individuel en ce sens qu'il s'agit d'un droit reconnu dans le chef de chaque travailleur. Il a néanmoins été admis que ce droit puisse être exercé de manière collective par plusieurs travailleurs. Dans ce dernier cas, le juge vérifiera si les conditions de l'exercice légitime du droit de retrait sont remplies dans le chef de chaque travailleur individuellement¹⁵. Nous pouvons trouver un exemple de cet exercice collectif dans l'arrêt de la Cour de cassation du 22 octobre 2008 dans lequel la Cour a admis que des agents de la SNCF exercent leur droit de retrait à la suite d'une agression de contrôleurs en date du 28 mars 2005¹⁶.

Deuxièmement, le droit de retrait est une prérogative unilatérale qui peut être exercée par le travailleur et ce, peu importe qu'il ait reçu l'agrément de son employeur¹⁷. L'exercice légitime du droit de retrait n'est donc pas conditionné à l'accord de l'employeur. Il n'est pas

¹¹ T. BOMPARD, « Section 2-2. La protection juridictionnelle des droits sociaux comparée à celle des droits civils : existe-t-il une réelle différence de mise en œuvre des droits ? », *La Revue des droits de l'homme*, disponible sur : <http://journals.openedition.org/revdh/149> ; DOI : 10.4000/revdh.149, p. 372.

¹² P. LOKIEC, *Droit du travail. Tome I, Les relations individuelles de travail*, Paris, Edition Presses universitaires de France, 2011, p. 401.

¹³ G., AUZERO, E., DOCKÈS et J., PÉLISSIER, *Droit du travail*, 27^e éd., Paris, Dalloz, 2013, p. 878. P. CHAUMETTE, *op.cit.*, p. 433.

J-M GASSER, « Le droit de retrait dans le secteur privé », *RJS* 6/2006, p.463, cité par P. NEISS, « Le droit de retrait en cas de danger pour la santé mentale », *RISEO – risques, études et observations*, 2012-1, p. 99.

¹⁴ Cass. soc. 9 décembre 2003, n°02-47579, Inédit.

¹⁵ A. CHAPOUTHIER, « Le droit de retrait », in *Travail & sécurité*, Paris, INRS, 2016, n° 769, p. 45.

¹⁶ Cass. soc. 22 octobre 2008, n°07-43740, Inédit.

¹⁷ Cass. soc. 25 novembre 2015, n°14-21.272, Bull. 2016, n° 840.

non plus subordonné à la saisine du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)¹⁸.

Troisièmement, l'exercice du droit de retrait n'est soumis à aucune formalité particulière. Bien que le travailleur doive signaler immédiatement la présence de la situation dangereuse à son employeur, cela n'est soumis à aucun formalisme. Le travailleur n'est donc pas obligé de le faire par écrit mais peut le faire oralement. De plus, il ne peut se voir imposer aucun formalisme par le règlement intérieur¹⁹.

b. Conditions de l'exercice légitime du droit de retrait

L'exercice légitime du droit de retrait par le travailleur estimant se trouver dans une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé est soumis à plusieurs conditions.

(i) L'exercice du droit de retrait pendant l'exécution du contrat de travail

Il nous semble important de mentionner une condition allant de soi, à savoir que « le droit de retrait ne peut être exercé que pendant l'exécution du contrat de travail »²⁰. Ainsi, la suspension du contrat de travail en raison d'une maladie par exemple empêche l'exercice du droit de retrait par le travailleur.

(ii) Exercice préalable du droit d'alerte

Préalablement à l'exercice de son droit de retrait, la jurisprudence considère que le travailleur a l'obligation d'informer immédiatement son employeur, lui-même ou par l'intermédiaire du représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), de l'existence de la situation présentant un danger²¹. Cependant, nous constatons que la Cour de cassation a considéré, dans un arrêt du 2 mars 2010, comme légitime le droit de retrait exercé par le travailleur alors que celui-ci avait omis de signaler la situation de danger à son employeur²².

Au vu de la jurisprudence de la Cour de cassation, il n'est donc pas certain que l'obligation du travailleur d'informer - préalablement à l'exercice de son droit de retrait - son employeur de la présence d'une situation de danger sur son lieu de travail soit une condition en tant que telle de l'exercice légitime du droit de retrait par le travailleur.

¹⁸ Cass. soc. 10 mai 2001 n°00-43437, Inédit.

¹⁹ Cass. soc. 28 mai 2008, n°07-15.744, Bull. 2008, V, n° 120.

²⁰ Cass. soc. 9 octobre 2013, n°12-22.288, Bull. 2013, V, n° 227. Cette condition semble assez logique et semble aller de soi, en ce sens voy. J. ICARD, « Exercice du droit de retrait », *Cah. soc. nov.* 2013, n° 111u6.

²¹ Cass. soc. 21 janvier 2009 n°07-41935, Inédit

²² Cass. soc. 2 mars 2010 n°08-45086, Inédit.

(iii) Présence dans le chef du travailleur d'un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé

Le travailleur, souhaitant exercer de manière légitime son droit de retrait, doit avoir un « motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé »²³.

Il convient dans un premier temps de déterminer, pour l'application de cette condition, ce qu'il convient d'entendre par « danger grave et imminent ». Le législateur se veut silencieux concernant la définition à donner à ces notions.

Concernant la notion de danger, celui-ci trouve souvent sa cause dans un élément extérieur à la personne du travailleur, comme la défectuosité d'une machine par exemple. Cependant, le danger ne doit pas pour autant nécessairement être extérieur à la personne du travailleur²⁴. Il peut en effet être inhérent à la personne du travailleur et par exemple résulter de son état de santé²⁵.

De plus, le danger doit présenter un certain degré de gravité et être imminent. Ces deux éléments sont définis par la circulaire n°93/15 du 25 mars 1993²⁶.

La circulaire n°93/15 définit d'abord la notion de danger grave comme étant « tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée »²⁷. Il ressort de la jurisprudence que la présence d'un simple danger ne suffit pas mais qu'un certain degré de gravité du danger est requis. C'est ainsi que dans un arrêt du 17 octobre 1989, la Cour de cassation française a considéré l'exercice du droit de retrait exercé par la travailleuse comme étant injustifié, celle-ci ayant été exposée à de simples courants d'air. De plus, le danger ne doit pas être confondu avec le risque habituel ou inhérent au travail effectué par le travailleur qui exerce une fonction à risque²⁸.

La circulaire définit ensuite la notion de danger imminent comme étant « tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché »²⁹.

Il convient dans un second temps de se pencher sur la mise en œuvre de cette condition.

Le juge du fond doit apprécier de manière souveraine si le travailleur avait un motif raisonnable de penser que la situation de travail présentait un danger grave et imminent et son

²³ Article L4131-1 du Code du travail.

²⁴ P. LOKIEC, *op.cit.*, p. 400.

²⁵ Cass. soc. 20 mars 1996, n°93-40111, Bull. civ. 1996, V, n°107, p. 23.

²⁶ Circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n° 82.1097 du 23 décembre 1982 (modifiée par la loi n° 91.1414 du 31 décembre 1991) et du décret n° 93.449 du 23 mars 1993, disponible sur <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr>.

²⁷ *Ibidem.*, p. 16.

²⁸ A. CHAPOUTHIER, *op.cit.*, p. 44.

Cass. soc. 17 octobre 1989, n°86-43272, Inédit.

²⁹ Circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993, *op.cit.*, p. 16.

appréciation doit être motivée³⁰. Cette condition se subdivise en un élément objectif d'une part - la présence d'un danger grave et imminent - et en un élément subjectif d'autre part, à savoir « un motif raisonnable de penser »³¹. Ainsi, le juge ne peut se contenter de constater objectivement la présence de la gravité et de l'imminence du danger dans le cas qui lui est soumis mais il doit apprécier de manière subjective si le travailleur, dans le cas d'espèce, avait *un motif raisonnable de penser* que la situation présentait un danger grave et imminent. Le juge va analyser cela du point de vue du travailleur, notamment en tenant compte de l'expérience, des connaissances mais aussi du ressenti de celui-ci³². Il est question d'un motif raisonnable, ce qui signifie qu'il ne peut être fantaisiste mais qu'une certitude scientifique ou technique n'est pas nécessaire à l'exercice légitime du droit de retrait du salarié³³. Est donc suffisante une appréciation de la part du travailleur de la situation à laquelle il fait face qui ne soit pas « extravagante, ou excessive »³⁴.

Pour illustrer cette obligation d'appréciation subjective du juge du fond, nous pouvons mentionner l'arrêt de la Cour de cassation du 9 mai 2000 dans lequel la Cour a décidé que la Cour d'appel avait privé sa décision de base légale en ayant statué sans avoir recherché si le travailleur avait un motif raisonnable de penser que la situation présentait un danger grave et imminent. En l'espèce, la Cour d'appel avait débouté un salarié licencié pour faute grave de ses demandes en constatant seulement que « l'exécution des travaux ne nécessitait la mise en place d'aucune protection particulière des salariés »³⁵. Nous pouvons également mentionner l'arrêt de la Cour de cassation du 23 mars 2005 dans lequel la Cour a cassé l'arrêt rendu par la Cour d'appel car celle-ci avait considéré que le droit de retrait exercé par le salarié n'était pas légitime en se contentant de constater qu'« après analyse d'une note adressée à ce salarié le 25 octobre 1999 par l'inspecteur du travail observant notamment qu'un rapport de visite ne révèle aucun danger grave et imminent, qu'aucun des autres incidents antérieurs dont fait état M. X... ne caractérise un danger grave et immédiat »³⁶.

Nous pouvons donc conclure de ce qui précède que le travailleur possède un droit à l'erreur lorsqu'il exerce son droit de retrait³⁷. Si le juge constate a posteriori l'absence de tout danger objectif, cette circonstance ne peut avoir pour conséquence de considérer la présente condition comme étant non remplie, pour autant que le travailleur ait eu un motif raisonnable

³⁰ Cass. soc., 20 janvier 1993, n° 91-42028, Bull. civ. V, n° 22, p. 15 ; Cass. soc. 22 octobre 2008, n°07-43740, inédit.

T. BOMPARD, *op.cit.*, p. 376.

³¹ T. BOMPARD, *op.cit.*, p. 375.

³² A. CHAPOUTHIER, *op.cit.*, p. 44.

³³ J. FROSSARD, « Les recours à l'action unilatérale », *Dr. soc.* 1987, p. 502.

³⁴ G. AUZERO, E. DOCKÈS et J. PÉLISSIER, *op.cit.*, p. 879.

³⁵ Cass. soc. 9 mai 2000, n°97-44234, Bull. 2000, V, n° 175, p. 135.

³⁶ Cass. soc. 23 mars 2005, n°03-42412, Inédit.

Pour une autre illustration de l'appréciation subjective et souveraine exercée par le juge du fond, voy. : Cass. soc., 23 avril 2003, n° 01-44806, Bull. civ. V, n° 136. ; Cass. soc. 27 septembre 2017, n°16-22.224 et 16-23.585, ECLI:FR:CCASS:2017:SO02089.

³⁷ T. BOMPARD, *op.cit.*, p. 376.

P. NEISS, « Le droit de retrait en cas de danger pour la santé mentale », *RISEO – risques, études et observations*, 2012-1, p. 98.

de penser que la situation présentait un danger grave et imminent au moment de l'exercice de son droit³⁸.

(iv) L'exercice du droit de retrait ne peut porter atteinte à la sécurité d'un tiers

Le travailleur, par l'exercice de son droit de retrait, ne peut mettre en cause la sécurité d'autrui. Cette condition se trouve énoncée à l'article L4132-1 du Code du travail.

c. Conséquences du droit de retrait sur la situation du travailleur

Lorsque le travailleur exerce son droit de retrait et que les conditions mentionnées ci-dessus sont remplies, le travailleur a légitimement exercé son droit. Dans ce cas, le Code du travail prévoit que le travailleur ne peut en aucun cas se voir infliger de sanction ni de retenue de salaire³⁹. De plus, l'employeur ne pourra obliger le travailleur à réintégrer son poste de travail tant que le danger persiste⁴⁰.

Si le travailleur, ayant exercé légitimement son droit de retrait, a fait l'objet d'un licenciement, aucun texte légal ne prévoit la possibilité pour le juge de prononcer la nullité du licenciement dans un tel cas⁴¹. Cependant, malgré cela, la Cour de cassation a reconnu cette possibilité pour la première fois dans un arrêt du 28 janvier 2009. Effectivement, après avoir rappelé que le travailleur qui exerce légitimement son droit de retrait ne peut subir aucune sanction ni aucun préjudice, la Cour de cassation a décidé que « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection et de sécurité au travail, doit en assurer l'effectivité » et « qu'il s'ensuit qu'est nul le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice légitime par le salarié du droit de retrait de son poste de travail dans une situation de danger »⁴². En consacrant de la sorte la nullité du licenciement du travailleur lorsqu'il a exercé légitimement son droit de retrait, la Cour reconnaît le caractère de droit fondamental au droit de retrait. En effet, à défaut de base légale, la nullité du licenciement ne peut être prononcée qu'en présence d'un droit ou d'une liberté fondamentale⁴³. De plus, même s'il n'est pas mentionné explicitement dans la lettre de licenciement que le licenciement trouve sa cause dans l'exercice du droit ou de la liberté fondamentale, le travailleur peut établir que les raisons invoquées dans la lettre ne sont pas les causes réelles qui ont justifié la décision de licenciement⁴⁴.

³⁸ C. CHARBONNEAU, « Jurisprudence – droit social », note sous Cass. soc. 23 mars 2005, n°03-42412, *CSBP*, juin 2005, n° CSBP2005-171-S211, p. 288.

J. ICARD, « Nullité du licenciement consécutif à l'exercice légitime du droit de retrait », note sous Cass. soc. 25 novembre 2015, n°14-21.272, *Cah. soc.* janv. 2016, n° 117r3, p.22.

³⁹ Article L4131-3 du Code du travail.

⁴⁰ Article L4131-1 alinéa 3 du Code du travail.

⁴¹ T. BOMPARD, *op.cit.*, p. 378.

⁴² Cass. soc. 28 janvier 2009, n°07-44556, *Bull. civ.* V, n° 24.

⁴³ C. NEAU-LEDUC, « Le licenciement fondé sur l'exercice légitime du droit de retrait est nul », *RDC*, 2009, n° RDCO2009-3-033, p. 1129.

C. RADE, « Contrat de travail : la Cour de cassation assure l'effectivité du droit de retrait », *LPA*, 7 août 2009, n°PA200915707, p.15.

⁴⁴ J. ICARD, « Nullité du licenciement consécutif à l'exercice légitime du droit de retrait », *op.cit.*, p.22.

La Cour de cassation a confirmé cette position dans un arrêt ultérieur du 25 novembre 2015⁴⁵. Cet arrêt est important car il permet de rappeler de manière implicite que le droit de retrait est vu comme un droit fondamental de la personne du travailleur⁴⁶.

Par contre, lorsqu'il s'avère que les conditions de l'exercice légitime du droit de retrait par le travailleur ne sont pas remplies et que partant l'exercice du droit de retrait n'est pas justifié, le salarié va pouvoir se voir infliger des sanctions. L'employeur va pouvoir effectuer une retenue de salaire pour la période durant laquelle le travailleur a cessé d'effectuer son travail et ce, peu importe que le travailleur soit resté à sa disposition ou non⁴⁷. L'employeur va pouvoir également infliger des sanctions disciplinaires ou licencier le travailleur « si son attitude peut s'analyser en une insubordination ou un acte d'indiscipline »⁴⁸. Nous pouvons trouver un exemple de licenciement autorisé dans l'arrêt de la Cour de cassation du 17 octobre 1989. Dans ce dernier, Madame Y avait quitté son bureau en raison de courants d'air et avait refusé de le réintégrer. Elle ne pouvait cependant aucunement prétendre avoir un motif raisonnable de penser que les courants d'air présentaient un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, de sorte qu'une des conditions de l'exercice légitime du droit de retrait manquait à l'appel. Madame a donc pu légitimement être licenciée⁴⁹.

B.- Exercice du droit de retrait en matière de harcèlement moral au travail ?

Après avoir procédé à une analyse générale du droit de retrait, il convient à présent de se pencher plus particulièrement sur la possibilité pour le travailleur d'exercer son droit lorsqu'il estime être victime de harcèlement moral sur son lieu de travail.

a. Définition et conditions du harcèlement moral

En ce qui concerne la matière du harcèlement moral, le Code du travail français prévoit qu'« aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »⁵⁰.

Il ressort de cet article que plusieurs conditions doivent être réunies pour pouvoir qualifier des faits subis par un travailleur de harcèlement moral.

Il faut tout d'abord des agissements répétés. Ainsi, un seul acte comme une simple et unique gifle ou des propos dégradants prononcés une seule fois ne peut suffire à caractériser

⁴⁵ Cass. soc. 25 novembre 2015, n°14-21.272, Bull. 2016, n° 840.

⁴⁶ J. COLONNA, V. RENAUX-PERSONNIC, « Nullité du licenciement prononcé en violation du droit de retrait », *Gaz. Pal.* 29 mars 2016, n° 261u9, p. 83.

⁴⁷ Cass. crim. 25 novembre 2008 n°07-87650, Bull. crim. 2008, n° 239.
C. RADE, *op.cit.*, p.15.

⁴⁸ A. CHAPOUTHIER, *op.cit.*, p. 44.

⁴⁹ Cass. soc. 17 octobre 1989, n°86-43272, Inédit.

⁵⁰ Article L1152-1 du Code de travail.

le comportement de harcèlement moral⁵¹. Peu importe la gravité de l'acte, un acte ponctuel ne peut suffire⁵².

L'article ne prévoit cependant aucune limitation dans le temps quant à l'exigence de répétition des agissements, de sorte que ceux-ci peuvent se produire dans un laps de temps très court. C'est un élément qui est soumis au pouvoir d'appréciation du juge qui va décider si le délai qui sépare les agissements était suffisant ou non pour que ceux-ci puissent entraîner une dégradation des conditions de travail du travailleur⁵³.

En ce sens, la Cour de cassation a rendu un arrêt du 26 mai 2010. Monsieur X, après une longue période d'absence en raison de maladie, avait repris le travail mais avait été rétrogradé par son employeur à une fonction qu'il n'avait jamais exercée auparavant et donnant lieu à une rémunération moindre à partir du 6 novembre 2006. De plus, l'employeur avait tenu à l'égard du travailleur des menaces et propos dégradants notamment lors d'un entretien en date du 21 septembre 2006. La Cour d'appel a considéré que la qualification de harcèlement moral ne pouvait être retenue en raison de la brièveté de la période au cours de laquelle s'étaient déroulés les événements. Cependant, la Cour de cassation a cassé la décision de la Cour d'appel en disant qu'en décidant de la sorte, celle-ci ajoutait une condition inexistante⁵⁴.

Il faut ensuite que les agissements répétés aient pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, dégradation susceptible d'entraîner des conséquences dommageables pour la victime. Il pourra y avoir harcèlement moral même s'il s'avère que le travailleur n'a subi en réalité aucune conséquence dommageable car la simple possibilité de la dégradation des conditions de travail suffit. Il ne faut donc pas que les conséquences dommageables soient avérées⁵⁵.

b. Difficultés de conciliation entre le droit de retrait et le harcèlement moral

La question de savoir si le travailleur peut exercer son droit de retrait dans une situation de harcèlement moral pose des difficultés au sein tant de la doctrine que de la jurisprudence françaises. Aucune solution ne semble s'imposer, le législateur et la Cour de cassation ne s'étant toujours pas prononcés de manière directe sur cette question⁵⁶.

La difficulté de conciliation entre les deux notions existe essentiellement en raison du caractère imminent du danger caractérisant le droit de retrait. Effectivement, la notion de harcèlement moral nécessite la présence de comportements répétés alors que le droit de retrait, quant à lui, nécessite l'existence d'un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et *imminent*. Ces deux notions semblent de ce fait a priori inconciliables⁵⁷.

⁵¹ A. ZORBAS, *op.cit.*, p. 217.

⁵² Cass. soc. 15 avril 2008 n°07-40290, Inédit.

⁵³ A. ZORBAS, *op.cit.*, p. 254.

⁵⁴ Cass. soc. 26 mai 2010, n° 08-43152, Bull. 2010, V, n° 111.

⁵⁵ Cass. crim. 6 décembre 2011, n° pourvoi 10-82.266, Bull. crim. 2011, n°187, p.249.

⁵⁶ A. CASADO, « Droit de retrait et harcèlement moral », *Cah. soc.* avril 2014, n° 113d2, p. 230.

⁵⁷ *Ibidem*, p.230.

De plus, certains auteurs ont relevé la présence d'autres obstacles à la reconnaissance de l'exercice du droit de retrait en matière de harcèlement moral, comme le fait que le harcèlement moral fait référence à des comportements répétés qui sont passés alors que le droit de retrait, nécessitant un danger imminent, fait référence à un incident futur et non passé ou encore le fait qu'une telle reconnaissance semble contraire à l'intention première du législateur lors de la consécration du droit de retrait⁵⁸.

c. Position de la jurisprudence et de la doctrine françaises quant à l'exercice du droit de retrait en matière de harcèlement moral

La doctrine majoritaire considère que le droit de retrait peut s'exercer de manière légitime en matière de harcèlement moral⁵⁹. Nous pouvons citer différents auteurs en ce sens.

Selon Patrick Adam, le fait que le législateur reste silencieux sur la possibilité pour le travailleur d'exercer son droit de retrait en présence d'une situation de harcèlement moral ne permet pas de conclure à l'impossibilité de conciliation de ces notions⁶⁰. L'exercice du droit de retrait en matière de harcèlement moral ferait en sorte que « la prévention du harcèlement moral y gagnerait sans conteste »⁶¹.

Céline Leborgne-Ingelaere admet, quant à elle, l'exercice du droit de retrait en matière de harcèlement moral lorsque le salarié n'a plus la capacité psychologique de supporter les faits de harcèlement. Dans ce cas, le travailleur a atteint un « point de non-retour » qui permet de dire que le danger est imminent⁶². Ce raisonnement permet ainsi de dépasser l'inconciliabilité présente a priori entre la répétition des comportements constituant le harcèlement moral et le caractère imminent du danger caractérisant le droit de retrait⁶³.

Arnaud Casado, quant à lui, bien qu'il ne semble pas s'opposer à la reconnaissance de l'exercice du droit de retrait en matière de harcèlement moral, ne suit pas l'opinion de Céline Leborgne-Ingelaere sur la possibilité du travailleur de mettre en œuvre son droit de retrait lorsqu'il a atteint « une situation de non-retour ». Selon lui, si le salarié attend d'être à un tel stade pour exercer son droit de retrait, la finalité de ce droit serait alors méconnue car le travailleur aurait été exposé préalablement aux conséquences du danger alors que l'intérêt même du droit de retrait est d'éviter que le salarié ne s'expose aux dommages qui résulteraient de la présence du danger⁶⁴.

Nous pouvons également citer le professeur Philippe Neiss. Selon lui, reconnaître la possibilité pour un travailleur d'exercer son droit de retrait en cas de danger pour la santé mentale, comme le harcèlement moral, présenterait des avantages tant pour le salarié que pour l'employeur⁶⁵. Pour le travailleur, l'exercice du droit de retrait en présence d'une situation de harcèlement moral présente un intérêt en raison du caractère provisoire de ce droit. Le

⁵⁸ Voy. pour les différents obstacles ainsi que les différents auteurs : A. CASADO, *op.cit.*

⁵⁹ A. CASADO, *op.cit.*

⁶⁰ P.ADAM, « Harcèlement moral », Rép. Trav. Dalloz, 2014, n°277.

⁶¹ *Ibidem*, n°281.

⁶² C. LEBORGNE-INGELAERE, « Quid du droit de retrait en cas de harcèlement ? », *JCP S*, n° 6, 11 fév. 2014, 1060, cité par A. CASADO, *op.cit.*

⁶³ A. CASADO, *op.cit.*

⁶⁴ *Ibidem*.

⁶⁵ P. NEISS, *op.cit.*, p. 97.

travailleur pourrait dès lors, en exerçant son droit de retrait, attendre que des sanctions soient prises à l'encontre de l'auteur du harcèlement, comme par exemple le licenciement si l'auteur est un autre salarié. Il permettrait également de séparer la victime et l'auteur du harcèlement lorsqu'une procédure de médiation est enclenchée, le temps que la procédure prenne fin. Le droit de retrait est également une solution moins risquée que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail⁶⁶. L'auteur conclut en disant qu' « en définitive, le droit de retrait en cas de danger pour la santé mentale présente bien des intérêts pratiques et semble pouvoir être mis en œuvre concrètement. Reste sa reconnaissance juridique »⁶⁷.

Ainsi, nous pouvons constater que la majorité des auteurs reconnaissent la possibilité pour un travailleur d'exercer son droit de retrait dans une situation de harcèlement moral au travail. La jurisprudence, par contre, reste incertaine quant à la solution à apporter à cette question, même s'il semble qu'elle tend majoritairement à se rallier à la position adoptée par la doctrine majoritaire.

Certains juges du fond semblent même aller jusqu'à laisser de côté la condition d'imminence du danger nécessaire à l'exercice légitime du droit de retrait et admettre de ce fait la possibilité de l'exercice de ce droit dans une situation de harcèlement moral au travail⁶⁸. Certains juges semblent, en faisant cela, considérer que les caractéristiques que doit présenter le danger (l'imminence et la gravité) sont en réalité non pas cumulatives mais bien alternatives⁶⁹.

Plusieurs juges du fond ont admis l'exercice du droit de retrait en matière de harcèlement moral. Nous pouvons citer en ce sens un arrêt de la Cour d'appel d'Angers du 1^{er} février 2011 et un arrêt de la Cour d'appel de Bordeaux du 29 juin 2010⁷⁰. Nous trouvons également en ce sens un arrêt de la Cour d'appel de Riom du 19 avril 2011 dans lequel la Cour d'appel considère que des faits de harcèlement moral peuvent justifier l'exercice du droit de retrait du travailleur, sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée par l'employeur⁷¹. Nous pouvons également mentionner l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 28 mars 2012⁷².

En sens contraire, nous pouvons citer l'arrêt de la Cour d'appel d'Aix en Provence du 5 décembre 2007 dans lequel la Cour estime que le harcèlement moral, au vu des agissements répétés qui le caractérisent, est incompatible avec le droit de retrait accordé au salarié⁷³.

Si nous nous attardons sur la jurisprudence de la Cour de cassation, nous pouvons constater que la haute juridiction ne s'est pas prononcée explicitement sur la question.

⁶⁶ *Ibidem.*, p. 98. Nous renvoyons aux pages 98 et suivantes pour plus d'informations quant à ce point.

⁶⁷ *Ibidem.*, p. 102.

⁶⁸ J-M. GASSER, « Le droit de retrait dans le secteur privé », *RJS* 6/2006, p. 470 : « Il est permis de penser que la gravité du danger est suffisante pour légitimer le retrait », cité par P. ADAM, *op.cit.*, n°280.

⁶⁹ T. BOMPARD, *op.cit.*, p. 377.

⁷⁰ CA Angers du 1^{er} février 2011, n° 09/01852, cité par A. CASADO, *op.cit.*

CA Bordeaux, 29 juin 2010, n° 09/03582, cité par A. CASADO, *op.cit.*

⁷¹ CA Riom, 19 avril 2011, n° 10/01176, cité par E. ROCHEBLAVE, « Le droit de retrait des salariés en situation de harcèlement moral, dépression, burnout, anxiété réactionnelle, stress au travail... », disponible sur www.village-justice.com, 12 octobre 2011.

⁷² CA Versailles, 28 mars 2012, n° 10/01432, cité par A. CASADO, *op.cit.*

⁷³ CA Aix-en-Provence, 5 déc. 2007, RG n°06/02960, cité par P. NEISS, *op.cit.*, p. 103.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 14 juin 2006, a laissé à la Cour d'appel le soin d'apprécier le caractère justifié du droit de retrait exercé en matière de harcèlement moral. La Cour d'appel avait considéré que le droit de retrait invoqué par la travailleuse s'estimant victime de faits de harcèlement moral n'était pas justifié étant donné qu'il « n'existait aucun péril objectif mettant directement en cause la santé de Madame » et qu'il n'y avait pas de motif raisonnable de penser que la situation présentait un danger grave et imminent pour la santé de la travailleuse⁷⁴. Selon nous, il ne semble cependant pas que l'on puisse retirer de cet arrêt l'impossibilité pour le travailleur de pouvoir exercer de manière légitime son droit de retrait en matière de harcèlement moral au travail.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 14 septembre 2010, semble admettre de manière implicite l'exercice du droit de retrait en matière de harcèlement moral. Elle relève que « la cassation du chef de l'arrêt relatif à la demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral atteint par voie de dépendance nécessaire les chefs de l'arrêt portant sur l'exercice du droit de retrait et sur la qualification de la rupture »⁷⁵.

Nous pouvons constater que, bien que la jurisprudence de la Cour de cassation semble répondre dans un sens favorable à la question de la possibilité pour un travailleur d'exercer légitimement son droit de retrait en présence d'une situation de harcèlement moral au travail et dès lors se rallier à l'opinion majoritaire des juges du fond, un arrêt de la haute juridiction explicite sur ce point serait le bienvenu et permettrait de fixer le débat dans un sens.

d. Réflexion personnelle quant à l'exercice du droit de retrait en matière de harcèlement moral au travail

Bien qu'étant a priori deux notions inconciliables, nous sommes d'avis que le droit de retrait peut s'exercer de manière légitime dans une situation de harcèlement moral au travail et cela, sans même devoir faire abstraction de l'analyse de l'imminence du danger (comme l'ont fait plusieurs juridictions du fond⁷⁶).

Effectivement, rappelons-le, la circulaire n°93/15 définit le danger imminent comme étant « tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché »⁷⁷. Selon nous, cette définition de l'imminence du danger peut parfaitement se concilier avec l'exigence de comportements répétés, exigence nécessaire pour pouvoir considérer que des comportements sont constitutifs de harcèlement moral au travail.

Un travailleur s'estimant être victime de comportements répétés s'analysant en un harcèlement moral au travail peut continuer à travailler et prendre sur lui pendant un certain temps. Cependant, la répétition d'actes peut, au bout d'un certain laps de temps, rendre le travailleur de plus en plus fragile psychologiquement de sorte que le travailleur peut se retrouver à un moment dans une situation de « saturation ». Le travailleur, ayant alors atteint

⁷⁴ Cass. soc., 14 juin 2006, n° 04-43769, Inédit.

⁷⁵ Cass. soc. 14 septembre 2010, n°09-42456, Inédit.

⁷⁶ J-M. GASSER, « Le droit de retrait dans le secteur privé », *RJS* 6/2006, p. 470 : « Il est permis de penser que la gravité du danger est suffisante pour légitimer le retrait », cité par P. ADAM, *op.cit.*, n°280.

⁷⁷ Circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993, *op.cit.*, p. 16.

les limites de sa capacité psychologique à travailler dans une telle situation et à supporter les comportements de la personne qui le harcèle, peut arriver à un « point de non-retour » (nous rejoignons donc sur ce point la position de Céline Leborgne-Ingelaere)⁷⁸. Un comportement dégradant supplémentaire risquerait dès lors de porter gravement atteinte à la vie ou à la santé du travailleur, celui-ci pouvant dans un cas extrême aller jusqu'à mettre fin à ses jours. Le travailleur pourrait également ne plus présenter l'attention requise dans certains secteurs pour exécuter les prestations de travail qui sont dues à l'employeur et arriver à un état psychologique tel que le risque d'accidents de travail se trouverait fortement accentué.

Une telle situation peut, selon nous, être vue comme présentant « un danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché ». En effet, lorsque le travailleur a atteint le moment où il n'est plus dans la capacité de supporter la situation dans laquelle il se trouve, un comportement supplémentaire constitutif de harcèlement, de la part de l'employeur par exemple, constituerait un danger pour le travailleur qui risquerait d'adopter un comportement portant atteinte à sa santé ou à sa sécurité (violence, suicide) ou d'être négligent dans l'exercice de sa fonction, ce qui pourrait engendrer un accident de travail. Le danger d'un tel comportement ou de la survenue d'un accident ne se serait dès lors pas encore matérialisé mais les chances qu'il se matérialise seraient fortement multipliées, rendant de la sorte le danger imminent.

Nous pouvons citer Cyrille Charbonneau qui relève à cet égard que « l'imminence tient au fait que le salarié qui supporte les attaques pendant un moment va considérer, à un moment précis, que sa situation n'est plus supportable »⁷⁹.

Pour illustrer ce propos, nous pouvons faire référence à l'arrêt de la Cour de cassation du 8 avril 2014. Il était question, en l'espèce, d'une responsable de communication de la mairie qui se voyait harcelée moralement par le maire de la ville. La responsable a sombré dans une dépression grave et a perdu toute estime de soi. Cette situation, ne s'améliorant pas, a incité la responsable à mettre fin à ses jours. Nous pouvons voir, selon nous, à travers cet exemple, que des comportements harcelants peuvent au bout d'un temps engendrer une situation qui devient insoutenable psychologiquement pour le travailleur et qui met sa santé et sa sécurité en péril⁸⁰.

De plus, selon nous, le fait que l'exercice légitime du droit de retrait par le travailleur soit conditionné à l'existence, dans son chef, d'un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent permet de renforcer et d'appuyer notre position.

En effet, le juge doit procéder à une appréciation subjective de la situation, prenant en considération notamment les connaissances, l'expérience et le ressenti du travailleur afin de déterminer si le droit de retrait a été exercé de manière légitime par celui-ci. Dès lors, selon nous, il peut être pris en considération la capacité psychologique d'un travailleur de ne plus supporter les comportements constitutifs de harcèlement moral afin de considérer l'exercice éventuel de son droit de retrait comme étant légitime, cette capacité étant propre à chaque

⁷⁸ C. LEBORGNE-INGELAERE, « Quid du droit de retrait en cas de harcèlement ? », *JCP S*, n° 6, 11 fév. 2014, 1060, cité par A. CASADO, *op.cit.*

⁷⁹ C. CHARBONNEAU, « Du harcèlement sexuel au harcèlement moral, la protection nécessaire de la dignité individuelle dans le milieu de l'entreprise », *CSBP* 2001, n°128, D4, p.105, cité par P. NEISS, *op.cit.*, p. 105.

⁸⁰ Cass. crim. 8 avril 2014, n° de pourvoi 12-83214, Inédit.

travailleur et constituant dès lors un élément à prendre en compte dans l'appréciation subjective de la condition. Une appréciation objective de la situation de danger par le juge aurait affaibli l'utilité de la reconnaissance du droit de retrait du travailleur en matière de harcèlement moral au travail car il ne se serait pas vu reconnaître un droit à l'erreur mais cette appréciation ne doit cependant pas être retenue. Le droit de retrait nous semble donc être parfaitement conciliable avec la matière du harcèlement moral au travail mais également posséder, au-delà d'une simple reconnaissance théorique, un intérêt pratique et efficace.

II.- DROIT BELGE

A.- L'existence d'un « droit de retrait » dans l'ordre juridique belge

Après avoir développé le mécanisme du droit de retrait existant au sein de l'ordre juridique français, nous allons analyser si un tel mécanisme existe également au sein de l'ordre juridique belge et de ce fait, si ce dernier respecte la directive-cadre n°89/391 imposant aux États membres la mise en place d'un tel droit au sein de leur ordre juridique.

a. La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs – principes généraux

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs transpose la directive n°89/391⁸¹. Cette loi consacre la notion de bien-être au travail, notion plus large que les notions de santé et de sécurité au travail qui prévalaient jusqu'alors⁸².

(i) Obligations de l'employeur afin de promouvoir le bien-être des travailleurs

Parmi les différents acteurs qui interviennent en matière de prévention des risques sur le lieu de travail, l'employeur se voit imposer une grande responsabilité.

L'article 5 §1^{er} alinéa 1^{er} de la loi du 4 août 1996 l'oblige à prendre « les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ». L'employeur a donc une obligation de mettre en place et en œuvre une politique de prévention⁸³. Afin de pouvoir prendre ces mesures qui s'avèrent nécessaires, il doit appliquer

⁸¹ Directive 89/391 (CEE) du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, *J.O.C.E.*, L 183/1, 29 juin 1989.

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996.

⁸² A. REGENMORTEL, J. BUELENS, K. REYNIERS, I. PUYVELDE, V. VERVLIET, *Handboek welzijn op het werk : juridische aspecten*, Bruges, Die Keure, 2015, p. 5.

⁸³ *Ibidem.*, p.6.

différents principes généraux de prévention énumérés par l'article précité⁸⁴. Il doit notamment éviter les risques qui pourraient survenir, procéder à une évaluation des risques qui ne peuvent être évités, combattre les risques à la source ou encore planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système⁸⁵.

(ii) Obligation de participation des travailleurs afin de promouvoir leur bien-être

Les travailleurs doivent également prendre part et collaborer à leur protection en matière de santé et de sécurité au travail.

Ils doivent respecter l'obligation générale en matière de sécurité prévue par l'article 17 4° de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail qui impose au travailleur : « de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers ».

De plus, l'article 6 de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs précise cette obligation en prévoyant qu' « 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 ». Pour ce faire, une série d'obligations sont imposées aux travailleurs par l'article. Ils doivent utiliser correctement les équipements, outils, machines... mis à leur disposition dans le cadre de l'exécution de leur travail. De plus, lorsque le travailleur se trouve dans une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat, il doit le signaler à son employeur ainsi qu'au service interne de prévention et de protection au travail⁸⁶.

b. Le Code du bien-être au travail (reprenant l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs)

L'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs exécute la loi du 4 août 1996 et a été adopté sur base de l'article 5 §3 de cette loi⁸⁷. Cet arrêté royal est cependant désormais abrogé mais son contenu a été intégré au sein du Code du bien-être au travail entré en vigueur le 12 juin 2017.

(i) Système dynamique de gestion des risques

L'article 5 §1^{er} alinéa 2 i) de la loi du 4 août 1996 impose à l'employeur de « planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de

⁸⁴ Article 5 §1^{er} alinéa 2 de la loi du 4 août 1996.

⁸⁵ Article 5 §1^{er} alinéa 2 a), b), c) et i) de la loi du 4 août 1996.

⁸⁶ Article 6 alinéa 2 1° et 4° de la loi du 4 août 1996.

⁸⁷ Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 31 mars 1998.

l'exécution de leur travail en visant une approche de système ». Cette approche planifiée et structurée de la prévention va se faire par le biais du système dynamique de gestion des risques prévu au chapitre II du Code du bien-être au travail⁸⁸.

Ce système dynamique de gestion des risques porte sur différents domaines énumérés à l'article I.2-2 alinéa 2, dont nous relèverons particulièrement les domaines de la sécurité du travail, de la protection de la santé du travailleur au travail ainsi que les aspects psychosociaux au travail⁸⁹.

Afin d'atteindre l'objectif du système qui est « de permettre la planification de la prévention et la mise en œuvre de la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail », l'article I.2-3 du Code prévoit que le système se compose de différents éléments dont l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation d'une politique par l'employeur.

Dans ce système de gestion dynamique des risques, un élément central est l'analyse des risques. C'est en effet sur base de cette analyse des risques que l'employeur va déterminer les mesures de prévention qui sont nécessaires au sein de son entreprise⁹⁰. Cette analyse des risques peut être définie comme « l'ensemble des activités ayant pour but d'identifier de façon systématique et permanente les dangers et les facteurs de risque et de déterminer et d'évaluer le risque en vue de fixer des mesures de prévention »⁹¹.

L'analyse des risques s'opère à différents niveaux (au niveau de l'organisation dans son ensemble, des groupes de postes de travail et de l'individu) et se compose de différentes étapes. L'employeur doit d'abord identifier les dangers qui sont présents pour le bien-être des travailleurs lorsque ceux-ci exécutent leur travail. Il doit ensuite définir et déterminer les risques qu'il a identifiés. Il doit, pour terminer, procéder à une évaluation de ces risques⁹².

Cette analyse des risques a pour objectif l'adoption par l'employeur de mesures de prévention adaptées tant à la nature de l'activité qu'à la taille de l'entreprise⁹³. Effectivement, sur base de cette analyse, l'employeur doit adopter les mesures nécessaires à chaque niveau (au niveau de l'organisation, des postes de travail et de l'individu)⁹⁴. L'article I.2-7 alinéa 3 du Code du bien-être au travail énonce les domaines dans lesquels des mesures de prévention peuvent être prises. Nous remarquons que parmi cette liste sont mentionnées au point 12° « les procédures d'urgence, en ce compris les mesures en cas de situation de danger grave et immédiat et celles concernant les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs ».

⁸⁸ Article I.2-2 du Code du bien-être au travail.

⁸⁹ Article I.2-2 alinéa 2 1°, 2° et 3° du Code du bien-être au travail.

⁹⁰ A. REGENMORTEL, J. BUELENS, K. REYNIERS, I. PUYVELDE, V. VERVLIET, *op.cit.*, p. 155.

⁹¹ SPF Emploi, travail et concertation sociale, L'analyse des risques, 2009, p. 7 (brochure disponible sur le site internet du SPF : www.emploi.belgique.be).

⁹² Article I.2-6 du Code du bien-être au travail.

⁹³ I. FICHER, « Forces et faiblesses du système dynamique de gestion des risques en matière de bien-être au travail : à la rencontre d'un instrument original et méconnu » in *Actualités en matière de bien-être au travail*, Bruxelles, Bruylant, 2014, p. 93.

A. REGENMORTEL, J. BUELENS, K. REYNIERS, I. PUYVELDE, V. VERVLIET, *op.cit.*, p. 156.

⁹⁴ Article I.2-7 du Code du bien-être au travail.

L'employeur doit ensuite établir, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, deux rapports par écrit : un plan global de prévention pour une durée de cinq ans et un plan d'action annuel⁹⁵.

En plus des obligations que nous venons de mentionner, l'employeur a également une obligation d'information à l'égard des membres de la ligne hiérarchique et des travailleurs. Il doit les informer des risques présents et des mesures de prévention qui s'appliquent. Il doit également leur fournir « les informations nécessaires sur les procédures d'urgence et notamment sur les mesures qui doivent être prises en cas de danger grave et immédiat, et sur celles concernant les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs »⁹⁶.

Nous pouvons donc remarquer que l'employeur a des obligations de prévention mais a également une obligation d'information lorsqu'une situation présentant un danger grave et immédiat apparaît ou risque d'apparaître.

(ii) Mesures en situation d'urgence et en cas de danger grave et immédiat

Lorsque des travailleurs sont exposés ou peuvent se voir exposer à un danger grave et immédiat sur leur lieu de travail, l'employeur doit les informer le plus tôt possible de la présence de ce danger et doit également les informer des dispositions en matière de protection qui sont prises ou qui sont à prendre. L'employeur doit également prendre des mesures et donner des instructions aux travailleurs afin que ceux-ci puissent arrêter leur activité ou quitter leur lieu de travail pour se mettre en sécurité lorsqu'un danger grave et immédiat ne pouvant être évité se manifeste⁹⁷. Dans ce cas, l'employeur ne peut demander aux travailleurs de reprendre leur poste de travail tant que persiste la situation de danger⁹⁸.

L'article I.2-26 du Code du bien-être au travail prévoit que lorsque le travailleur, en présence d'un danger grave et immédiat, a fait usage de ce droit qui lui est accordé et s'est éloigné de son poste de travail, il doit en informer le membre compétent de la ligne hiérarchique et le service interne. Il ne peut cependant subir aucun préjudice ni aucune conséquence dommageable et injustifiée suite au « retrait » de son poste de travail.

Cet article est la transposition littérale de l'article 8 §4 de la directive n°89/391 qui consacre le droit de retrait et qui prévoit, rappelons-le, qu' « un travailleur qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail et/ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ».

Nous constatons donc que les articles du Code du bien-être au travail accordent un « droit de retrait » au travailleur, celui-ci pouvant quitter son poste de travail en présence d'un

⁹⁵ Nous renvoyons pour plus de détails aux articles I.2-8 et I.2-9 du Code du bien-être au travail.

⁹⁶ Article I.2-16 du Code du bien-être au travail.

⁹⁷ Article I.2-24 alinéas 1 et 2 du Code du bien-être au travail. Cet article est la transposition littérale de l'article 8 §3 a) et b) de la directive précitée.

⁹⁸ Article I.2-24 alinéa 3 du Code du bien-être au travail. Cet article est la transposition littérale de l'article 8 §3 c) de la directive précitée.

danger grave et immédiat pour sa santé ou sa sécurité. Il semble ressortir de l'article I.2-24 du Code que cette possibilité est offerte aux travailleurs seulement lorsque l'employeur l'a permise par l'adoption de mesures et leur a donné des instructions. Se pose la question de savoir si cette possibilité est offerte aux travailleurs lorsque l'employeur n'a pris aucune mesure pour permettre cette possibilité et n'a donné aucune instruction aux travailleurs. Dans ce cas, il nous semble que l'employeur verrait sa responsabilité engagée étant donné qu'il n'aurait pas respecté les obligations de prévention en matière de santé et de sécurité au travail lui incombant. Le travailleur ne pourrait dès lors rien se voir reprocher, le but étant la protection de sa santé et de sa sécurité.

Se pose la question de savoir ce qu'il convient d'entendre par « danger grave et immédiat » au sens de ces articles, ces articles ne prévoyant aucune définition de ces notions.

En ce qui concerne la notion de danger, nous pouvons, selon nous, nous référer à la définition qui en est donnée par le SPF emploi, travail et concertation sociale. Le danger peut être dès lors défini comme étant « la propriété intrinsèque ou la capacité d'un objet, d'une substance, d'un processus ou d'une situation d'avoir des conséquences néfastes ou de menacer la santé et la sécurité du travailleur »⁹⁹.

En ce qui concerne le caractère grave et immédiat du danger, il n'existe à l'heure actuelle, à notre connaissance, aucune jurisprudence explicitant ce qu'il y a lieu d'entendre par ces critères et la façon dont ceux-ci doivent être interprétés, ce qui serait pourtant souhaitable.

De plus, à notre connaissance, aucune jurisprudence ni aucune doctrine européennes n'explicitent ces notions, ce qui aurait permis de définir ces notions par le biais du droit européen étant donné que les articles du Code du bien-être au travail concernant le droit de retrait sont la transposition littérale de l'article 8 §§3 à 5 de la directive n°89/391 précitée.

Nous pouvons cependant relever que ces dispositions légales ne font aucunement mention pour le travailleur « d'un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et immédiat », alors que cette notion de « motif raisonnable » est bien présente dans l'ordre juridique français et impose au juge, comme nous l'avons vu, de procéder à une appréciation subjective de la situation. Il semble donc ressortir des articles du Code du bien-être au travail belge que l'appréciation du caractère grave et immédiat du danger reposerait seulement sur une appréciation objective de la part du juge et non sur une appréciation subjective. Une telle interprétation réduirait, selon nous, la protection conférée aux travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail étant donné que ceux-ci ne se verraient pas accorder un droit à l'erreur comme c'est le cas au sein de l'ordre juridique français.

Certes, l'article 6 alinéa 2 4° de la loi du 4 août 1996 impose au travailleur d'alerter immédiatement son employeur ou le service interne de prévention et de protection au travail lorsqu'il a un *motif raisonnable* de penser qu'il se trouve dans une situation de travail présentant un danger grave et immédiat, cela laissant place à une appréciation subjective dans

⁹⁹ SPF Emploi, travail et concertation sociale, L'analyse des risques, 2009, p. 7 (brochure disponible sur le site internet du SPF : www.emploi.belgique.be).

le chef du travailleur. Cependant, cet article ne concerne que l'obligation d'information pour le travailleur et n'a pas trait au droit de retrait en tant que tel, de sorte qu'il n'est pas certain que cette appréciation subjective s'applique au mécanisme du droit de retrait en tant que tel.

B.- Exercice du « droit de retrait » en matière de harcèlement moral au travail ?

Après avoir identifié la présence d'un « droit de retrait » accordé aux travailleurs au sein de l'ordre juridique belge dans le Code du bien-être au travail, il convient d'analyser maintenant si ce « droit de retrait » peut être exercé par un travailleur qui estime être victime de comportements constitutifs de harcèlement moral au travail.

a. La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs – dispositions spécifiques en matière de risques psychosociaux

(i) Evolution de la réglementation en matière de risques psychosociaux

Au début des années 1990, aucune disposition spécifique ne permettait de lutter contre le harcèlement¹⁰⁰. Ce n'est que fin des années 1990, début des années 2000, que la lutte contre le harcèlement (sexuel et moral) va s'accélérer que ce soit au niveau belge ou européen. En Belgique, la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail est adoptée¹⁰¹. Il s'agit de la première loi anti-harcèlement qui a introduit la notion de harcèlement moral au travail¹⁰². L'employeur, par l'introduction de cette loi, se voit imposer de nouvelles obligations et deux nouveaux acteurs voient le jour : la personne de confiance et le conseiller en prévention spécialisé¹⁰³.

Le dispositif prévu par cette loi a subi différentes modifications. Après une première évaluation montrant des insuffisances et lacunes dans le dispositif, la loi a fait l'objet d'une première modification par deux lois du 10 janvier et du 6 février 2007. Une seconde évaluation en 2010-2011 a montré que le dispositif présentait encore des lacunes, de sorte qu'une nouvelle réforme a été adoptée en 2014 par les lois des 28 janvier et 28 mars 2014¹⁰⁴.

¹⁰⁰ S. VAN WASSENHOVE, P. BRASSEUR, « De nouvelles mesures contre le harcèlement et la violence au travail », *J.T.*, 2002/39, n°6075, p. 802.

¹⁰¹ *Ibidem*.

Loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *M.B.*, 22 juin 2002.

¹⁰² A. ZORBAS, *op.cit.*, p. 283.

¹⁰³ A. REGENMORTEL, J. BUELENS, K. REYNIERS, I. PUYVELDE, V. VERVLIIET, *op.cit.*, p. 206.

K. REYNIERS, *(Te) hoge werdruk : psychosociaal risico of economische dwangmatigheid ? : de limieten van het welzijnsrecht*, Anvers, Intersentia, 2015, p. 32.

¹⁰⁴ P. BRASSEUR, J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail : des origines à la réforme de 2014 », in *Actualités en matière de bien-être au travail*, Bruxelles, Bruylant, 2014, p. 137, 138 et 140.

A. REGENMORTEL, J. BUELENS, K. REYNIERS, I. PUYVELDE, V. VERVLIIET, *op.cit.*, p. 207.
K. REYNIERS, *op.cit.*, p. 33 et 34.

Cette dernière réforme a introduit et a défini la notion de risques psychosociaux au travail parmi lesquels nous trouvons le harcèlement moral au travail et a donné un coup d'accélérateur à la prévention de ces risques¹⁰⁵. Cette réforme est également venue préciser et élargir la notion de harcèlement moral au travail (on parle désormais d'un ensemble abusif de plusieurs conduites)¹⁰⁶.

Ainsi, depuis 2014, les risques psychosociaux sont définis comme étant « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger »¹⁰⁷.

Les mesures de prévention s'appliquant aux risques psychosociaux sont prévues à l'article 32/2 de la loi du 4 août 1996. Cependant, nous n'allons pas nous attarder sur ce dispositif mais bien sur les dispositions ayant trait au risque psychosocial qu'est le harcèlement moral, celui-ci faisant l'objet de dispositions spécifiques.

(ii) Les dispositions spécifiques en matière de harcèlement moral prévues par la loi du 4 août 1996

Tant les employeurs, les travailleurs et les personnes qui y sont assimilées par l'article 2 §1^{er} que les personnes qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail doivent s'abstenir d'adopter des actes de violence et de harcèlement à l'encontre de ces travailleurs¹⁰⁸.

Loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *M.B.*, 06 juin 2007.

Loi du 6 février 2007 modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires. *M.B.*, 06 juin 2007.

Loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *M.B.*, 28 avril 2014.

Loi du 28 mars 2014 modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires, *M.B.*, 28 avril 2014.

¹⁰⁵ J.-P. CORDIER, « Chapitre 14. Les principes de la prévention des risques psychosociaux au travail : entre obligations de moyens et obligations de résultat », in *Le bien-être des travailleurs*, Limal, Anthemis, 2016, p. 383.

A. REGENMORTEL, J. BUELENS, K. REYNIERS, I. PUYVELDE, V. VERVLIET, *op.cit.*, p. 208.

A. ZORBAS, *op.cit.*, p. 262.

¹⁰⁶ P. BRASSEUR, « La responsabilité pénale de l'employeur et du travailleur en cas de harcèlement : état de la jurisprudence et impact de la réforme de 2014 », *Rev. dr. pén. entr.*, 2015/2, p.103.

P. BRASSEUR, J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail : des origines à la réforme de 2014 », *op.cit.*, p. 149.

A. ZORBAS, *op.cit.*, p. 266 et 284.

¹⁰⁷ Article 32/1 de la loi du 4 août 1996.

¹⁰⁸ Article 32bis de la loi du 4 août 1996.

La notion de harcèlement moral est définie à l'article 32^{ter} alinéa 1^{er} 2° de la loi du 4 août 1996 comme étant un « 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 ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, 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 (...) ».

Il ressort de cette définition que plusieurs conditions doivent être réunies pour pouvoir qualifier des comportements de harcèlement moral : (1) un ensemble abusif de plusieurs conduites, (2) similaires ou différentes, (3) pendant un certain temps et (4) pendant l'exécution du travail, (5) à l'égard d'un travailleur ou une personne assimilée et (6) qui engendrent des effets mentionnés par la loi¹⁰⁹.

Nous allons attirer l'attention, au vu du présent travail, sur seulement deux de ces conditions.

Premièrement, la qualification de harcèlement moral nécessite la répétition de comportements. Il n'est pas requis qu'un seul comportement soit jugé abusif en lui-même mais c'est un ensemble d'actes qui vont pouvoir constituer un harcèlement moral car ils seront jugés, ensemble, abusifs¹¹⁰. Ces actes vont faire l'objet d'une appréciation objective et il est admis que l'exercice par l'employeur de son autorité normale sur le travailleur ne peut constituer un acte de harcèlement¹¹¹.

Deuxièmement, ces comportements doivent se produire pendant un certain laps de temps. Cependant, comme en France, l'article ne donne aucune indication sur ce qu'il y a lieu d'entendre par « laps de temps » et ne donne dès lors aucun délai dans lequel les comportements doivent se produire pour pouvoir parler de comportements répétés¹¹². Il pourrait dès lors s'agir d'un laps de temps très court. C'est une condition qui est laissée à l'appréciation du juge du fond qui va décider si le temps durant lequel se sont produits les différents actes constitutifs de harcèlement était suffisant ou non¹¹³.

Après avoir défini toute une série de notions dont le harcèlement moral, la loi du 4 août 1996 prévoit des mesures de prévention spécifiques à la matière du harcèlement aux articles 32^{quater} et suivants de la loi.

L'employeur se voit imposer différentes obligations.

¹⁰⁹ P. BRASSEUR, « La responsabilité pénale de l'employeur et du travailleur en cas de harcèlement : état de la jurisprudence et impact de la réforme de 2014 », *op.cit.*, p.106.

¹¹⁰ *Ibidem*, p.107.

¹¹¹ *Ibidem*, p. 107.

P. BRASSEUR, J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail : des origines à la réforme de 2014 », *op.cit.*, p. 152.

¹¹² A. ZORBAS, *op.cit.*, p. 428.

¹¹³ P. BRASSEUR, « La responsabilité pénale de l'employeur et du travailleur en cas de harcèlement : état de la jurisprudence et impact de la réforme de 2014 », *op.cit.*, p.109.

P. BRASSEUR, J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail : des origines à la réforme de 2014 », *op.cit.*, p. 155.

Il doit déterminer les mesures de prévention qui doivent être prises pour prévenir le harcèlement moral au travail après avoir effectué l'analyse des risques et en prenant en compte tant la nature de l'activité que la taille de l'entreprise¹¹⁴.

Il a l'obligation de désigner un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Il peut également désigner une personne de confiance afin d'assister le conseiller en prévention mais cette désignation, contrairement à celle du conseiller en prévention spécialisé, est purement facultative¹¹⁵.

L'employeur a également l'obligation de prendre les mesures appropriées lorsqu'il est informé de la présence de comportements constitutifs de harcèlement moral au travail¹¹⁶.

Après avoir mentionné les obligations devant être respectées par l'employeur, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs contient des dispositions accordant une protection spécifique au travailleur qui s'estime être victime d'actes de harcèlement. Ce travailleur a donc à sa disposition différents moyens d'action qui lui sont offerts afin de réagir contre les comportements qu'il estime être harcelants.

Premièrement, il va pouvoir mettre en œuvre la procédure interne. Il va pouvoir s'adresser au conseiller en prévention pour lui demander une intervention psychosociale informelle ou formelle. La demande d'intervention psychosociale informelle va pouvoir se faire à la personne de confiance à la place du conseiller en prévention¹¹⁷. Cette demande vise, pour le conseiller en prévention ou la personne de confiance, à la recherche d'une solution par le biais d'entretiens ou d'une conciliation avec la personne impliquée si celle-ci marque son accord¹¹⁸. Si aucune solution ne peut être trouvée ou si le travailleur ne souhaite pas faire usage de l'intervention psychosociale informelle, celui-ci pourra alors introduire une demande d'intervention psychosociale formelle consistant en l'introduction d'une plainte motivée. Le travailleur va alors demander « à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées suite à l'analyse de la situation de travail spécifique et aux propositions de mesures, faites par le conseiller en prévention aspects psychosociaux et reprises dans un avis »¹¹⁹.

Deuxièmement, le travailleur va pouvoir intenter une procédure judiciaire afin de faire respecter les dispositions spécifiques qui s'appliquent en matière de harcèlement. Le travailleur aura plus de chances de succès s'il a d'abord mis en œuvre la procédure interne mise à sa disposition avant de mettre en œuvre la procédure judiciaire mais il ne s'agit en aucun cas d'une condition pour l'introduction de la procédure judiciaire¹²⁰. Le travailleur aura

¹¹⁴ Article 32^{quater} alinéas 1 et 2 de la loi du 4 août 1996.

¹¹⁵ Article 32^{sexies} de la loi du 4 août 1996.

Pour plus d'informations concernant le statut et la mission du conseiller en prévention spécialisé et de la personne de confiance, voy. A. ZORBAS, *op.cit.*, p. 438 à 452.

¹¹⁶ Article 32^{septies} de la loi du 4 août 1996.

¹¹⁷ Article 32^{nonies} de la loi du 4 août 1996.

¹¹⁸ Article 14 de l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, *M.B.*, 28 avril 2014.

¹¹⁹ Article 15 §1^{er} de l'arrêté royal du 10 avril 2014 précité.

¹²⁰ S. VAN WASSENHOVE, P. BRASSEUR, *op.cit.*, p. 809.

la charge de prouver qu'il y a une apparence de comportements harcelants et s'il y arrive, ce sera alors à l'employeur de prouver que ces faits ne sont pas établis¹²¹.

Dans le cadre de la procédure judiciaire, le travailleur pourra demander au juge d'ordonner la cessation des comportements harcelants à la personne qui a commis ces actes¹²².

Il pourra également tenter une procédure devant le tribunal du travail afin d'obtenir le paiement de dommages et intérêts et de ce fait, obtenir réparation de son préjudice. Les dommages et intérêts pourront au choix du travailleur correspondre au dommage qu'il a réellement subi (il devra alors prouver l'étendue de son dommage) ou à un montant forfaitaire égal à trois mois de rémunération brute (six mois dans trois hypothèses prévues par l'article)¹²³.

De plus, le travailleur bénéficie d'une protection contre le licenciement¹²⁴. Lorsque le travailleur a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail, une plainte ou une action en justice devant le tribunal du travail, l'employeur ne peut le licencier en raison de cette demande, de cette plainte ou de cette action en justice. Il ne peut non plus prendre de mesure préjudiciable à l'encontre du travailleur en lien avec la requête du travailleur, que ce soit pendant la relation de travail ou après la fin de celle-ci¹²⁵. Lorsque l'employeur n'a pas respecté cela et a mis fin à la relation de travail qui le liait avec le travailleur ou a modifié unilatéralement les conditions de travail prévues au sein du contrat de travail, le travailleur (ou l'organisation des travailleurs à laquelle il est affilié) va pouvoir demander sa réintégration¹²⁶.

b. Difficultés de conciliation entre le « droit de retrait » et le harcèlement moral

Nous pouvons constater qu'aucun droit de retrait n'est prévu explicitement au sein des dispositions spécifiques s'appliquant en matière de harcèlement. Se pose dès lors la question de savoir si nous pouvons appliquer le mécanisme du « droit de retrait » présent au sein du Code du bien-être au travail belge à la matière du harcèlement moral au travail.

A cet égard, nous pouvons constater que la conciliation entre le mécanisme du « droit de retrait » qui existe dans l'ordre juridique belge et le harcèlement moral au travail présente les mêmes difficultés que celles rencontrées au sein de l'ordre juridique français.

Effectivement, le Code du bien-être au travail parle de « danger grave et immédiat » alors que le harcèlement moral exige l'existence de comportements répétés pendant un certain

¹²¹ Article 32*undecies* de la loi du 4 août 1996.

A. REGENMORTEL, J. BUELENS, K. REYNIERS, I. PUYVELDE, V. VERVLIIET, *op.cit.*, page 222.

¹²² Article 32*decies* §2 de la loi du 4 août 1996.

¹²³ Article 32*decies* §1/1 de la loi du 4 août 1996.

¹²⁴ Article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996.

¹²⁵ Article 32*tredecies* §1^{er} alinéas 1 et 2 de la loi du 4 août 1996.

¹²⁶ Article 32*tredecies* §3 de la loi du 4 août 1996.

laps de temps (même très court). Se pose dès lors la question de l'adéquation entre le caractère immédiat du danger d'une part et la répétition des comportements d'autre part. Ces notions paraissent a priori inconciliables.

c. Réflexion personnelle quant à l'exercice du « droit de retrait » en matière de harcèlement moral au travail

Nous sommes d'avis que, bien qu'à notre connaissance aucune jurisprudence ni doctrine n'explicitent le mécanisme du droit de retrait existant dans le Code du bien-être au travail belge, ce mécanisme peut être applicable en matière de harcèlement moral au travail.

Nous pensons que ce que nous avons exposé quant à la conciliation entre le droit de retrait et le harcèlement moral en droit français peut être transposé en droit belge avec une petite adaptation compte tenu du caractère immédiat et non imminent du danger (dont il est question en France).

Effectivement, nous pensons pouvoir dépasser l'inconciliabilité existant a priori entre le caractère répété que doivent présenter les comportements constitutifs de harcèlement moral au travail et le caractère immédiat que doit présenter le danger en matière de droit de retrait. Le travailleur peut se trouver dans une situation où il ne sait plus supporter un comportement déplacé ou une parole déplacée de la part de son employeur ou d'une autre personne (un collègue par exemple), sa capacité psychologique à « encaisser » de tels comportements ayant atteint sa limite. A partir du moment où il a atteint les limites de cette capacité à « encaisser », le travailleur, lorsqu'il sera confronté à un nouveau comportement harcelant ou à des nouvelles paroles déplacées auxquels il devra faire face, n'aura plus la même concentration lors de l'exécution de son travail ou du moins la même attitude, ce qui augmente de façon considérable les possibilités d'accidents de travail ou même de dépression sur le moment même et risque donc d'engendrer des conséquences néfastes sur la santé ou la sécurité du travailleur ou sur celles d'un tiers.

Cela nous paraît parfaitement conciliable avec la volonté du législateur exprimée lors de l'élaboration de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs. Il ressort de l'exposé des motifs qu'« il n'est pas suffisant de traiter de la sécurité et de la santé du travail au sens strict, il faut également s'intéresser à la situation du travailleur dans sa totalité. Ceci implique que non seulement il faille éviter ou éliminer des situations insécurisantes ou malsaines mais également qu'on doive promouvoir d'une manière positive, une bonne santé tant physique que mentale ainsi que le bien-être au travail »¹²⁷.

L'exercice du droit de retrait en matière de harcèlement moral permettrait, selon nous, de remplir parfaitement cet objectif poursuivi par le législateur car cela donnerait un moyen supplémentaire au travailleur en vue de protéger sa santé et sa sécurité sur son lieu de travail. Il pourrait donc recourir à la procédure interne ou à la procédure judiciaire qui lui sont

¹²⁷ Projet de loi concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, exposé des motifs, *Doc.*, Ch., 1995-1996, n° 49-0071/001, p. 2.

accordées par les dispositions spécifiques prévues en matière de harcèlement au sein de la loi du 4 août 1996 mais il pourrait également se retirer de son poste de travail s'il estime que c'est nécessaire pour éviter un danger grave pour sa santé ou sa sécurité. Cela lui permettrait de se retirer de son poste de travail le temps de recourir à l'une des procédures prévues par la loi.

Cependant, bien que le droit de retrait nous semble parfaitement conciliable avec le harcèlement moral au travail et offrirait une possibilité de protection en plus au travailleur, cette protection supplémentaire nous semble conférer au travailleur qui en fait usage une issue incertaine tout comme la protection contre le licenciement dont il bénéficie en vertu de l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996. En effet, dans ce dernier cas, l'employeur qui licencie quand même le travailleur, bien que cela lui soit interdit, peut refuser la demande de réintégration du travailleur. Le travailleur restera licencié dans ce cas. Cela s'explique par l'attache importante qui est consacrée au pouvoir de résiliation unilatérale en Belgique. Pour ce qui est de l'exercice du droit de retrait en Belgique, si l'on considère que le juge apprécie de manière objective l'existence du caractère immédiat et grave du danger pour considérer comme légitime ou non le droit de retrait exercé par le travailleur, celui-ci ne se voit conférer aucun droit à l'erreur. Le juge appréciera seulement s'il existait bien de manière objective un danger grave et immédiat lorsque le travailleur a mis en œuvre son droit de retrait, sans tenir compte du ressenti ni de l'expérience du travailleur à ce moment. Cela nous semble réduire l'efficacité du droit de retrait en matière de harcèlement moral au travail étant donné que le juge considérera l'exercice du droit de retrait par le travailleur injustifié s'il estime a posteriori que les faits ne sont pas constitutifs de harcèlement moral au travail.

Conclusion

Il existe en droit belge un mécanisme similaire au droit de retrait présent en France, mécanisme prévu aux articles I.2-24 et suivants du Code du bien-être au travail belge¹²⁸. Cependant, bien qu'un « droit de retrait » soit accordé aux travailleurs au sein de l'ordre juridique belge, ce droit est encore loin de présenter l'efficacité qu'il possède au sein de l'ordre juridique français.

Effectivement, alors que le droit de retrait en France fait l'objet d'une jurisprudence et d'une doctrine abondantes qui donnent une réelle consistance à ce droit accordé aux travailleurs, le mécanisme similaire présent en Belgique ne fait l'objet, à notre connaissance, d'aucune ou à tout le moins de peu d'applications concrètes à ce jour. Cela peut être dû, selon nous, à un manque d'information à l'égard des travailleurs qui ne sont pas toujours bien informés des droits dont ils disposent.

De plus, nous constatons que les articles du Code du bien-être au travail prévoyant ce mécanisme en droit belge ne sont en réalité que la simple transposition textuelle de l'article 8

¹²⁸ Les articles I.2-24 du Code du bien-être au travail reprennent le contenu des articles 23 et suivants de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui est désormais abrogé.

§§ 3 à 5 de la directive n°89/391. Nous pouvons en conclure que la Belgique s'est simplement contentée de se conformer à son obligation de transposition de la directive européenne au sein de son ordre juridique national afin de respecter le droit européen. A notre connaissance, il n'existe ni doctrine ni jurisprudence européennes qui permettraient de cerner par le biais du droit européen les contours du « droit de retrait » présent au sein de l'ordre juridique belge.

Nous pouvons donc en conclure que la Belgique accorde également un « droit de retrait » aux travailleurs qui se trouvent dans une situation de danger grave et immédiat. Cependant, ce droit ne semble exister en Belgique que « sur papier » et ne semble pas posséder d'utilité en pratique. Il serait dès lors souhaitable que la Belgique mette en place des mesures afin d'accorder à ce droit une réelle consistance, comme c'est le cas en France. Selon nous, cela doit d'abord se faire par une procédure d'information à l'égard des travailleurs afin que ceux-ci soient parfaitement informés de l'existence de ce droit qui leur est accordé. Il serait également souhaitable que la Belgique modifie sa législation sur ce point afin de préciser le champ d'application de ce droit ainsi que les contours de celui-ci mais également afin de donner une véritable utilité pratique à ce droit notamment en consacrant explicitement le droit à l'erreur du travailleur (présent en France) par l'introduction des termes « a un motif raisonnable de penser ».

BIBLIOGRAPHIE

Législation

Législation belge

Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 31 mars 1998.

Arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, *M.B.*, 28 avril 2014, art. 14 et 15.

Code du bien-être au travail, art. I.2-2 à I.2-9, I.2-16, I.2-24 et I.2-26.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, art. 17.

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, art. 5, 6, 32/1 à 32*tredecies*.

Loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *M.B.*, 22 juin 2002.

Loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *M.B.*, 06 juin 2007.

Loi du 6 février 2007 modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires. *M.B.*, 06 juin 2007.

Loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *M.B.*, 28 avril 2014.

Loi du 28 mars 2014 modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires, *M.B.*, 28 avril 2014.

Projet de loi concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, exposé des motifs, *Doc.*, Ch., 1995-1996, n° 49-0071/001.

Législation française

Circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n° 82.1097 du 23 décembre 1982 (modifiée par la loi n° 91.1414 du 31 décembre 1991) et du décret n° 93.449 du 23 mars 1993, disponible sur <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr>.

Code du travail, art. L1152-1, L4131-1, L4131-3, L4132-1.

Loi n°82.1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, *J.O.*, 26 décembre 1982.

Législation européenne

Directive 89/391 (CEE) du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, *J.O.C.E.*, L 183/1, 29 juin 1989.

Doctrine

Doctrine belge

BRASSEUR, P., CORDIER, J.-P., « La prévention des risques psychosociaux au travail : des origines à la réforme de 2014 », in *Actualités en matière de bien-être au travail*, Bruxelles, Bruylant, 2014, p. 123 à 171.

BRASSEUR, P., « La responsabilité pénale de l'employeur et du travailleur en cas de harcèlement : état de la jurisprudence et impact de la réforme de 2014 », *Rev. dr. pén. entr.*, 2015/2, p.103 à 129.

CORDIER, J.-P., « Chapitre 14. Les principes de la prévention des risques psychosociaux au travail : entre obligations de moyens et obligations de résultat », in *Le bien-être des travailleurs*, Limal, Anthemis, 2016, p.383 à 401.

FICHER, I., « Forces et faiblesses du système dynamique de gestion des risques en matière de bien-être au travail : à la rencontre d'un instrument original et méconnu » in *Actualités en matière de bien-être au travail*, Bruxelles, Bruylant, 2014, p. 81 à 122.

REGENMORTEL, A., BUELENS, J., REYNIERS, K., PUYVELDE, I., VERVLIET, V., *Handboek welzijn op het werk : juridische aspecten*, Bruges, Die Keure, 2015.

REYNIERS, K., *(Te) hoge werkdruk : psychosociaal risico of economische dwangmatigheid ? : de limieten van het welzijnsrecht*, Anvers, Intersentia, 2015.

VAN WASSENHOVE S., BRASSEUR P., « De nouvelles mesures contre le harcèlement et la violence au travail », *J.T.*, 2002/39, n°6075, p. 801 à 813.

ZORBAS, A., *Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail : droit belge, français et luxembourgeois*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2016.

Doctrine française

ADAM, P., « Harcèlement moral », *Rép. Trav. Dalloz*, 2014, n°276 et suivants.

AUZERO, G., DOCKÈS, E. et PÉLISSIER J., *Droit du travail*, 27^e éd., Paris, Dalloz, 2013.

BOMPARD, T., « Section 2-2. La protection juridictionnelle des droits sociaux comparée à celle des droits civils : existe-t-il une réelle différence de mise en œuvre des droits ? », *La*

Revue des droits de l'homme, disponible sur : <http://journals.openedition.org/revdh/149> ; DOI : 10.4000/revdh.149, p. 371 à 387.

CASADO A., « Droit de retrait et harcèlement moral », *Cah. soc.* avril 2014, n° 113d2, p. 230.

CHAPOUTHIER A., « Le droit de retrait », in *Travail & sécurité*, Paris, INRS, 2016, n° 769, p. 44 et 45.

CHARBONNEAU, C., « Du harcèlement sexuel au harcèlement moral, la protection nécessaire de la dignité individuelle dans le milieu de l'entreprise », *CSBP*, 2001, n°128, D4, p.105.

CHARBONNEAU, C., « Jurisprudence – droit social », *CSBP*, juin 2005, n° CSBP2005-171-S211, p. 288.

CHAUMETTE, P., « Le CHSCT et le droit de retrait du salarié », *Dr. soc.* 1983, p. 425 à 433.

COLONNA, J., RENAUX-PERSONNIC, V., « Nullité du licenciement prononcé en violation du droit de retrait », *Gaz. Pal.* 29 mars 2016, n° 261u9, p. 83.

FROSSARD, J., « Les recours à l'action unilatérale », *Dr. soc.* 1987, p. 496 à 502.

GASSER, J-M., « Le droit de retrait dans le secteur privé », *RJS* 6/2006, p.463 et 470.

ICARD, J., « Exercice du droit de retrait », *Cah. soc.*, nov. 2013, n° 111u6.

ICARD, J., « Nullité du licenciement consécutif à l'exercice légitime du droit de retrait », *Cah. soc.* janv. 2016, n° 117r3, p.22.

LEBORGNE-INGELAERE, C., « Quid du droit de retrait en cas de harcèlement ? », *JCP S*, n° 6, 11 fév. 2014, 1060.

LOKIEC, P., *Droit du travail. Tome I, Les relations individuelles de travail*, Paris, Edition Presses universitaires de France, 2011.

NEAU-LEDUC, C., « Le licenciement fondé sur l'exercice légitime du droit de retrait est nul », *RDC*, 2009, n° RDCO2009-3-033, p. 1129.

NEISS, P., « Le droit de retrait en cas de danger pour la santé mentale », *Riseo – risques, études et observations*, 2012-1, p.95 à 108.

RADE, C., « Contrat de travail : la Cour de cassation assure l'effectivité du droit de retrait », *LPA*, 7 août 2009, n°PA200915707, p.15.

SERRAND-MITTON, C., *Le traitement juridique des risques psychosociaux*, Paris, Edition LexisNexis, 2018.

Doctrine européenne

KAHIL-WOLFF, B., *Droit social européen. Union européenne et pays associés*, Zurich, Edition Schulthess, 2017.

Jurisprudence (française)

Cass. soc. 27 septembre 2017, n°16-22.224 et 16-23.585, ECLI:FR:CCASS:2017:SO02089.

Cass. soc. 25 novembre 2015, n°14-21.272, Bull. 2016, n° 840.

Cass. crim. 8 avril 2014, n° de pourvoi 12-83214, Inédit.

Cass. soc. 9 octobre 2013, n°12-22.288, Bull. 2013, V, n° 227.

Cass. crim. 6 décembre 2011, n° pourvoi 10-82.266, Bull. crim. 2011, n°187, p.249.

Cass. soc. 14 septembre 2010, n°09-42456, Inédit.

Cass. soc. 26 mai 2010, n° 08-43152, Bull. 2010, V, n° 111.

Cass. soc. 2 mars 2010, n°08-45086, Inédit.

Cass. soc. 28 janvier 2009, n°07-44556, Bull. civ. V, n° 24.

Cass. soc. 21 janvier 2009, n°07-41935, Inédit.

Cass. crim. 25 novembre 2008 n°07-87650, Bull. crim. 2008, n° 239.

Cass. soc. 22 octobre 2008, n°07-43740, Inédit.

Cass. soc. 28 mai 2008, n°07-15.744, Bull. 2008, V, n° 120.

Cass. soc. 15 avril 2008, n°07-40290, Inédit.

Cass. soc. 14 juin 2006, n° 04-43769, Inédit.

Cass. soc. 23 mars 2005, n°03-42412, Inédit.

Cass. soc. 9 décembre 2003, n°02-47579, Inédit.

Cass. soc., 23 avril 2003, n° 01-44806, Bull. civ. V, n° 136.

Cass. soc. 10 mai 2001 n°00-43437, Inédit.

Cass. soc. 9 mai 2000, n°97-44234, Bull. 2000, V, n° 175, p. 135.

Cass. soc. 20 mars 1996, n°93-40111, Bull. civ. 1996, V, n°107, p. 23.

Cass. soc., 20 janvier 1993, n° 91-42028, Bull. civ. V, n° 22, p. 15.

Cass. soc. 17 octobre 1989, n°86-43272, Inédit.

CA Versailles, 28 mars 2012, n° 10/01432.

CA Riom, 19 avril 2011, n° 10/01176.

CA Angers du 1^{er} février 2011, n° 09/01852.

CA Bordeaux, 29 juin 2010, n° 09/03582.

CA, Aix-en-Provence, 5 déc. 2007, RG n°06/02960.

Divers

ROCHEBLAVE, E., « Le droit de retrait des salariés en situation de harcèlement moral, dépression, burnout, anxiété réactionnelle, stress au travail... », disponible sur www.village-justice.com, 12 octobre 2011.

SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, L'analyse des risques, 2009, p. 7 (brochure disponible sur le site internet du SPF : www.emploi.belgique.be)