

Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

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

Expédition

Numéro du répertoire

2017 / 1252

Date du prononcé

10 mai 2017

Numéro du rôle

2015/AB/253

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000854213-0001-0024-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.A. LVR & CO, dont le siège social est établi à 1400 NIVELLES, Chaussée de Mons 19/98A,
appelante au principal, intimée sur incident
représentée par Maître CIERO Melissa, avocat à 1400 NIVELLES,

contre

Madame Christine W

Intimée au principal, appelante sur incident

représentée par Maître LHOEST Natacha, avocat à 1340 OTTIGNIES,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par la s.a. Lvr & Co contre le jugement contradictoire prononcé le 16 octobre 2014 par la 1ère chambre du Tribunal du travail de Nivelles division Nivelles (R.G. n° 12/1541/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 13 mars 2015 ;

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 19 mai 2015 , prise d'office.

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 26 avril 2017 ;

Vu l'avis donné oralement à l'audience publique du 26 avril 2017 par monsieur Henri Funck, Substitut général de l'Auditorat général près la Cour du travail de Bruxelles, auquel les parties ont répliqué oralement ;

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



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

I. RECEVABILITE DES APPELS.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. En effet, la signification est intervenue le 26 février 2015 alors que la requête d'appel a été déposée le 13 mars 2015. L'appel est partant recevable. L'appel incident formé par conclusions est également recevable

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Par jugement du 16 octobre 2014, le Tribunal du travail de Nivelles division Nivelles faisant droit à la demande principale, a décidé ce qui suit :

« Dit l'action principale fondée,

Prononce la résolution judiciaire du contrat de travail à la date du 7 mars 2011,

Condamne la s.a Lvr & Co à payer à Mme W les sommes suivantes :

- 9.922,06 € bruts à titre de dommages et intérêts couvrant un dommage matériel,
- 5.000 € à titre de dommages et intérêts couvrant un dommage moral,
- 30 € à titre de remboursement de fond de caisse, à augmenter des intérêts depuis le 13 mars 2006,

Condamne la s.a. Lvr & Co à délivrer à Mme W les documents sociaux suivants, sous peine d'une astreinte de 15 € / jour de retard et par document manquant :

- Formulaire C4
- Décompte de sortie,
- Attestations de vacances,
- Attestation d'occupation,
- Fiche 281.10

Condamne la s.a. Lvr & Co aux dépens liquidés dans le chef de Mme W à 1.210 €, soit l'indemnité de procédure.

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ».



III. L'OBJET de L'APPEL

L'appel formé par la société Lvr & Co a pour objet de:

- Réformer le jugement dont appel en toutes ses dispositions.
- Dire la demande recevable mais non fondée ;
- En conséquence, débouter la demanderesse initiale ;
- Prononcer la résolution judiciaire du contrat aux torts de madame W
- La condamner aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure des deux instances.

En appel, madame W forme les mêmes demandes que celles pour lesquelles elle a obtenu gain de cause, si ce n'est que la demande de dommages et intérêts en réparation du dommage matériel est portée à 14.917,46 € en lieu et place du montant de 9.922,06 € réclamé en 1^{ère} instance et obtenu du premier juge et que la demande de dommages et intérêts en réparation du dommage moral est portée à 9.922,06 € en lieu et place du montant de 5.000 € réclamé en 1^{ère} instance et obtenu du premier juge.

IV. EXPOSE DES FAITS

Madame Christine W a été engagée le 13 mars 2006 par la société Lvr & Co dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée pour travailler comme vendeuse à raison de 32 heures par semaine réparties sur les lundi, mercredi, vendredi et le samedi.

Elle a travaillé en tant que responsable de l'un des deux magasins exploités par la société Lvr & Co, à savoir le magasin de vêtements « Street One » du shopping de Nivelles.

Madame G, administrateur-délégué de la société Lvr & Co travaillait dans le second magasin exploité par cette société, à savoir « Myrtille ». Elle était également administratrice-déléguée d'une seconde société exploitant le magasin de vêtements « Gossip Girls ».

Début du mois de février 2010, madame W a signalé à madame G une erreur sur sa fiche de salaire du mois de janvier 2010 estimant que certaines sommes lui restaient dues. Madame G a alors contacté son secrétariat social Ucm qui a pris contact avec madame W et s'est engagé à la recontacter. Sans nouvelle de la part d'Ucm, madame W lui a adressé un mail le 17 février 2010. Le 19 février 2010, elle a adressé un nouveau mail à l'Ucm en rapport avec son droit à obtenir un jour de congé pour le décès du grand-père de son mari. L'Ucm lui a répondu le même jour qu'il avait rencontré madame G au sujet de ses différentes questions et qu'il ne pouvait répondre directement aux questions des travailleurs.



Par lettre recommandé du 18 mars 2010, madame G a adressé un avertissement à madame W lui reprochant différents faits sur un ton assez sec:

- avoir porté à plusieurs reprises des vêtements d'une autre marque que Street One alors qu'elle avait reçu lors de son entrée en service gratuitement un ensemble de vêtements Street One et qu'elle disposait d'une remise de 30% sur le prix d'achat des vêtements de cette marque.
- avoir ouvert son courrier pour y prendre ses chèques repas.
- avoir contesté sa rémunération de janvier 2010 et avoir envoyé un mail à son secrétariat social à ce propos.
- avoir fermé le magasin plus tôt en hiver pour intempérie et ne pas s'être organisée concernant ses moyens de transport.
- l'avoir importuné sur son Gsm lorsqu'elle était à l'extérieur ou en congé.

Par lettre du 31 mars 2010, madame W a répondu point par point aux reproches formulés:

- Si elle a bien reçu une tenue gratuitement lors de son entrée en service, elle ne peut plus porter cette tenue dans la mesure où elle ne représente plus la mode actuelle. Elle admet avoir reçu une remarque ancienne de madame D concernant le port de vêtements d'une autre marque mais précise que depuis lors elle change de vêtements chaque jour lors de son arrivée au magasin mais qu'un matin, elle n'avait pas encore eu le temps de se changer et avait été vue avec un chemisier d'une autre marque alors qu'elle sortait la tringle à vêtements.
- Concernant les chèques-repas, elle avait reçu l'accord de madame G pour prendre ceux-ci lorsqu'ils arrivaient, ce qu'elle faisait depuis 4 ans.
- Concernant le salaire de janvier 2010, elle a confirmé qu'il y avait une erreur en joignant un courrier de son syndicat.
- Concernant les contacts avec le secrétariat social, elle a expliqué avoir été contacté par ce dernier et avoir dû les recontacter puisque madame C avait dit ne plus vouloir s'en occuper.
- Concernant les intempéries, elle a précisé que si elle avait demandé à une reprise de pouvoir fermer le magasin plus tôt, elle ne l'avait finalement pas fait à défaut d'avoir eu une réponse.
- Concernant les contacts par sms, elle s'est dite étonnée de la remarque reçue alors que tous les contacts entre elles se faisaient par sms depuis 4 ans et que ne connaissant pas l'emploi du temps de madame C elle ne pouvait savoir si elle la dérangeait. Elle a par ailleurs précisé que si elles avaient eu plus de contacts par sms ce mois-ci, c'était en raison du problème de salaire et de la journée de petit-chômage liée au décès du grand-père de son mari, que madame G ne voulait pas lui accorder.



Madame W a terminé la lettre comme suit :

« Je suis réellement étonnée d'avoir reçu une telle lettre de votre part et je ne comprends pas votre réaction dans la mesure où vous ne m'avez jamais fait de remarques concernant ses différents points. Surtout qu'il y a quelques jours vous me félicitez encore pour le chiffre que j'avais fait. Je me suis toujours investie à fond dans votre société et j'ai toujours exercé mes fonctions avec soin et probité. Je ne comprends vraiment pas cette situation.

Je tiens aussi à vous faire remarquer que vous n'avez pas le droit de m'imposer des congés payés sans mon accord, ils sont en principe à fixer de commun accord. Je vous signale aussi que mon salaire doit être versé sur mon compte au plus tard le 3ème jour ouvrable du mois et celui-ci doit être payé dans son intégralité.

J'espère que dans l'avenir on pourra retrouver une meilleure collaboration car tout cela nuit gravement à mon moral ».

Par mail du 9 avril 2010, madame W a adressé un mail à la s.a. Lvr & Co pour signaler que son congé payé du mois de mars 2010 n'était pas repris sur sa fiche de salaire comme congé 2007 qui devait être pris sur l'année 2008 et qu'elle demandait la régularisation de cette situation.

Par lettre recommandée du 12 avril 2010, madame G a adressé un second avertissement à madame W en lui reprochant d'avoir modifié les horaires des vendeuses établis 5 semaines plus tôt qui tenaient compte de l'octroi de 3 jours de congés durant la seconde semaine de Pâques pour clôturer le compte vacances de 2007. La lettre contenait la mise au point suivante : *« Comme je vous l'ai déjà dit dans mon précédent courrier, vous êtes mon employée et non mon employeur. Je suis au regret de constater, qu'encore une fois vous vous octroyez des droits que vous n'avez pas. Comme je vous l'ai écrit, 4 jours par semaine à 18h vous pouvez me rencontrer et me parler, ce que vous ne faites pas (...). Je ne tolérerai plus ce genre d'attitude et vous avertis qu'il n'y aura plus de troisième avertissement. J'espère avoir été claire cette fois encore. Je vous rappelle qu'il vous est toujours loisible de me voir et de me parler 4 jours semaine ».*

Madame W a sollicité l'octroi par l'Onem d'un jour de chômage pour force majeure pour ne pas avoir pu se rendre à son travail le 24 décembre 2010 en raison du caractère impraticable des routes et du fait que les transports en commun ne circulaient pas. Elle a joint à sa demande une attestation de la commune de Morlanwelz. L'Onem a accepté de reconnaître la force majeure, tout en subordonnant cet accord à la production d'un formulaire C.3.2. employeur démontrant qu'aucune rémunération ou pécule de vacances n'avait été payé pour ce jour. Madame W n'ayant pu obtenir ce document de son employeur, a dû faire intervenir son syndicat, lequel a dû adresser 3 lettres à la s.a. Lvr & Co en date du 18 janvier 2011, 31 janvier 2011 et 15 février 2011 pour obtenir le formulaire ad hoc.



Par lettre recommandée du 28 février 2011 adressée aux employés des magasins Street One, Myrtille et Gossip Girls, madame W a voulu rappeler un certain nombre de règles en matière notamment de prise de congés annuels, de jours d'absences, d'horaires de travail, d'absences ou arrivées tardives, d'achat de marchandises, d'utilisation de l'ordinateur.

Le lundi 7 mars 2011, le docteur Bruno a établi un certificat reconnaissant madame W incapable de travailler du 9 mars au 23 mars 2011.

La société Lvr & Co a fait contrôler l'incapacité de travail de madame W le 8 mars 2011, jour de congé de madame W non repris dans le certificat. Le médecin-contrôle n'ayant pu la rencontrer le 8 mars 2011 (date à laquelle elle passait des examens au centre hospitalier de Jolimont), il l'a convoquée à son cabinet le 9 mars 2011 et a ensuite confirmé la période d'incapacité de travail fixée par son médecin-traitant.

Cette incapacité a ensuite été prolongée, de telle manière que madame W n'est plus revenue travailler depuis lors et bénéficie d'indemnités d'incapacité de travail.

Par lettre recommandée du 3 avril 2011, madame W a réagi à la lettre du 28 février 2011 et a émis différents griefs à l'encontre de son employeur, dont notamment celui d'avoir installé des caméras de surveillance à de nouveaux endroits, à savoir dans le coin des cabines et dans la réserve sans avoir modifié le règlement de travail. Elle a par ailleurs fait mention de soupçons qu'avait eu madame G envers elle selon lesquels elle aurait passé des coups de téléphone privés la nuit et les jours fériés depuis le magasin et pour lesquels madame G l'avait appelé ainsi que des membres de sa famille un soir à 21h pour finalement admettre le lendemain qu'elle s'était trompée de facture. Elle y a également fait état de harcèlement en ses termes : *« Ayant une trop grande conscience professionnelle et ne sachant pas prendre de haut tout cet harcèlement, ses suspicions continues ainsi que vos critiques non méritées, me voilà maintenant en incapacité de travail suite à tout cela et non pas pour raison familiale comme vous l'avez dit à plusieurs personnes. Je prendrais contact avec vous quelques jours avant ma reprise si vous êtes d'accord pour remettre certains de nos accords conclus lors de mon engagement en place et essayer de comprendre votre comportement vis-à-vis de moi afin de pouvoir reprendre le travail dans une ambiance sereine comme vous le souhaitez aussi car ma santé ne me permet plus de supporter tout cela »*.

Par lettre du 14 avril 2011 signée par madame G la société Lvr & Co a reproché à madame W d'être la seule à avoir réagi à la lettre du 28 février 2011 et de constamment se plaindre et a contesté le harcèlement. S'agissant des caméras de sécurité, elle a fait observer à madame W qu'elle était la seule à s'en être plainte et que si elle avait peur le soir, elle était ainsi davantage en sécurité. Elle a par ailleurs précisé à madame W que si elle ne supportait pas une remarque ou était en désaccord avec le fonctionnement de la société, il lui était loisible d'aller travailler ailleurs ou de s'installer comme indépendante. Elle a par ailleurs émis des réserves quant à un retour au travail de madame W et a dit qu'elle contacterait le médecin du travail afin qu'il évalue si elle était en mesure de recommencer vu la teneur de son



recommandé. Elle lui a demandé de ne pas faire intervenir son syndicat, dès lors que l'intervention du médecin du travail était justifiée après 4 semaines d'incapacité.

Par lettre en réponse du 28 avril 2011, madame W a exprimé sa volonté de retrouver la sérénité au travail connue les trois premières années. Elle a par ailleurs précisé qu'elle ne faisait que réclamer ce à quoi elle avait droit et que ses demandes expliquaient l'acharnement de madame G envers elle. Elle a rappelé les cas où ses droits n'avaient pas été respectés qui avaient nécessité l'intervention de son syndicat et a précisé que sa mutuelle venait de la contacter ce 28 avril 2011 pour lui signaler que son employeur n'avait toujours rempli les papiers nécessaires à son indemnisation. Elle a dès lors posé la question à madame G de savoir si cela n'était pas du harcèlement.

Par lettre du 29 avril 2011, madame G lui a reproché de lui envoyer des mails ou des recommandés pour se plaindre, ce qui constituait du harcèlement et a laissé sous-entendre que l'absence de madame W le 24 décembre 2010 avait eu lieu non en raison d'intempéries mais pour préparer son réveillon. S'agissant de son retour prévu le 6 juin 2011, elle a lui a reproché de ne pas revenir au travail le 1^{er} juin 2011 au motif qu'il y avait le week-end de l'ascension et la braderie et a signalé qu'elle demandait une visite au médecin du travail afin d'évaluer son état de santé et de donner son accord quant à ce retour au travail.

Les parties ont continué à s'adresser des lettres en juillet et août 2011.

Madame G et madame W ont eu un entretien le 29 juin 2011. Les parties sont en désaccord sur les termes de cet entretien ainsi qu'il résulte des lettres en sens contraire qu'elles se sont adressées en juillet 2011.

Par mail du 18 juillet 2011 adressé à la s.a. Lvr & Co, madame W a signalé qu'elle n'avait pas reçu ses chèques-repas du mois de juin 2011 et qu'elle demandait pour la troisième fois à recevoir ses chèques-repas du mois de mars 2011.

En date du 26 août 2011, madame W a porté plainte contre madame G pour harcèlement auprès de la police.

En date du 16 septembre 2011, elle a déposé une plainte motivée pour harcèlement moral contre madame G auprès du Contrôle du bien-être au travail.

En date du 25 septembre 2011, madame G a déposé plainte contre madame W pour le vol du programme informatique du magasin.

Une réunion de conciliation a été organisée le 18 novembre 2011 avec la conseillère en prévention externe, madame A mais n'a pas aboutie.



En date du 10 janvier 2012, madame G a porté plainte à la police contre madame W pour dénonciation calomnieuse et propos mensongers.

Le rapport de la conseillère en prévention a été établi le 16 avril 2012 (après avoir entendu la plaignante, madame G, deux anciennes collègues de travail de madame W, mesdames G et P, et deux témoins anonymes). Ledit rapport constate notamment ce qui suit :

« 3. Avis motivé sur la nature des faits.

L'analyse des éléments en ma possession me conduisent à diagnostiquer des dysfonctionnements managériaux importants dans le chef de madame G en tant que gestionnaire du personnel de ses magasins, tant sur le plan « gestion humaine » que sur le plan « gestion administrative ». Son comportement peut être décrit comme humiliant et s'avère de ce fait inacceptable. Dans ce cadre-là et en s'appuyant sur les différentes déclarations, nous pouvons mettre en évidence des comportements de type harcelants de la part de la personne mise en cause.

De plus, un doute peut être émis sur la légalité ou l'acceptabilité d'une série d'actes posés par madame G (surveillance par caméra, gestion du fond de caisse, obligation d'achat et de port de vêtements « Street One »,...).

4. Analyse des causes.

(...)

5. Mesures relatives à la plainte traitée

De manière générale, vu l'absence de dialogue possible, vu la perte de confiance évidente entre les protagonistes, une future collaboration risque de s'avérer difficile voire impossible.

L'idéal serait donc de trouver cet accord entre protagonistes (via leurs avocats respectifs) concernant une rupture de contrat, comme cela avait été discuté lors de la réunion de conciliation.

Indépendamment de l'accord qui sera trouvé, des mesures de préventions devront être appliquées, afin d'éviter la reproduction de ce type de situation :

(...) ».

Par lettre du 16 avril 2012, la conseillère en prévention a informé madame W que suite à sa plainte, elle avait transmis le rapport d'intervention à son employeur et qu'elle pouvait contacter madame G afin de recevoir des informations concernant ce rapport. Elle



joignait à cette lettre un résumé de la réunion de tentative de conciliation organisée le 18 novembre 2012.

Madame W a finalement obtenu une copie de ce rapport suite à l'intervention du Parquet du Procureur du Roi de Nivelles.

En date du 20 août 2012, madame W a déposé sa requête au greffe du Tribunal du travail de Nivelles division de Nivelles demandant notamment la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de la société Lvr & Co.

En date du 6 juin 2013, madame W a été auditionnée par la police dans le cadre d'une plainte pour vol d'énergie dans les magasins exploités par la société Lvr & Co, déposée contre elle par madame G à la fin de l'année 2012.

V. DISCUSSION.

1. La demande de résolution judiciaire.

Position des parties.

Madame W sollicite la résolution judiciaire aux torts de la société Lvr & Co. Elle s'estime victime de harcèlement de la part de madame G et se base pour ce faire sur le rapport du conseiller en prévention. Elle fait par ailleurs valoir que madame G a également manifesté sa volonté persistante de ne pas respecter l'obligation de respect et d'égards mutuels. Elle conteste avoir agi tardivement.

La société Lvr & Co conteste ne pas avoir rempli ses obligations dans une mesure relativement importante ou avoir commis un manquement justifiant la résolution judiciaire du contrat de travail à ses torts. Elle considère que le rapport de la conseillère en prévention est un rapport à charge qui ne peut tenir compte de témoignages anonymes et qui ne se base que sur les témoignages de deux travailleuses qui n'étaient pas des témoins directs alors qu'elle dépose de son côté 11 témoignages qui mettent en évidence que madame G entretenait de très bons rapports avec de nombreuses ex-employées. Elle fait par ailleurs valoir que la demande de résolution judiciaire est tardive. Si résolution judiciaire il doit y avoir, elle doit intervenir aux torts de madame W

Avis du Ministère Public.

Monsieur l'Avocat général expose en substance en son avis donné verbalement à l'audience que madame W n'établit pas que madame G a eu un comportement pouvant être qualifié de harcèlement au sens de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail ni que la



s.a. Lvr & Co a commis des faits suffisamment graves que pour justifier la résolution judiciaire à ses torts, pas plus que cette dernière ne démontre que madame W. a adopté un comportement suffisamment grave que pour justifier la résolution judiciaire du contrat à ses torts. Estimant que la poursuite du contrat de travail n'est pas possible, il considère qu'il appartient aux parties de rompre leur contrat de travail de commun accord.

Position de la Cour.

Les principes.

En matière de résolution judiciaire.

L'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, qui énumère les modes de rupture desdits contrats, prévoit que cette énumération s'entend « *sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations* ».

L'article 1184 du Code civil dispose :

« La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour le cas où l'une des parties ne satisfera point à son engagement. »

Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts.

La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances ».

La Cour partage l'interprétation donnée de cette disposition par la jurisprudence énoncée ci-après :

- Le juge qui doit se prononcer sur la demande de résolution d'un contrat synallagmatique est tenu d'examiner l'étendue et la portée des engagements pris par les parties et, à la lumière des circonstances de fait, d'apprécier si le manquement invoqué est suffisamment grave pour prononcer la résolution (Cass., 28 octobre 2013, R.G. C.12.0596.F; Cass., 24 septembre 2009, R.G. C.08.0346.N., www.juridat.be). « *Il appartient au juge d'apprécier si le manquement allégué revêt une gravité suffisante pour mériter une sanction aussi radicale. Une telle appréciation relève du pouvoir souverain du juge du fond, sans qu'elle soit cependant abandonnée à son entière discrétion* » (Voir P. Very, Les sanctions de l'inexécution des obligations contractuelles in Le droit des obligations contractuelles et le bicentenaire du Code civil, La Charte, 2004, p.324).



- Il n'est toutefois pas requis que le manquement atteigne le même caractère de gravité que celui exigé pour le motif grave autorisant la rupture du contrat sur le champ (C.T. Liège (sect. Namur), 8 mars 2011, Chr.D.S., 2011, p. 404 ; C.T. Mons, 4 mars 2004, rôle n° 17045, pouvant être consulté sur juridat.be).
- Le juge peut prononcer la résolution judiciaire aux torts des deux parties si des manquements réciproques d'une gravité suffisante sont décelés (Cass., 5 mars 1993, Pas., 1993, I, p. 251 ; Cass., 9 mai 1986, Pas., 1986, I, p. 1100). Dans pareil cas, le juge fixe les dommages et intérêts en fonction de leur part de responsabilité (Cass., 16 avril 2004, R.G. n° 03.0356.F, www.juridat.be ; C.T. Bruxelles, 8 novembre 2009, J.T.T., 2010, p. 42 ;).
- Dans les contrats à prestations successives, la résolution remonte en principe au jour où la demande en justice est introduite (Cass., 5 juin 2009, R.G. n° C.07.0482.N ; Cass., 8 octobre 1987, R.C.J.B., 1990, note M. Fontaine ; Cass., 29 mai 1980, Pas., 1980, I, p. 119). Il est fait exception à cette règle lorsque les prestations effectuées en exécution de la convention après cette demande ne sont pas susceptibles de restitution (Cass., 23 juin 2006, R.G. n° C.05.0215.F ; voir aussi Cass., 19 novembre 2009, R.G. C.08.0459.N, www.juridat.be ; Cass., 28 juin 1990, Pas., I, p. 1242). La résolution peut également avoir un effet rétroactif à partir du moment où l'exécution du contrat n'est plus poursuivie et où, dès lors, il n'y a pas lieu à restitution ; que la fin du contrat survenue avant que le juge saisi de la demande en résolution se soit prononcé, n'a, partant, pas nécessairement pour conséquence que cette demande serait privée d'objet (Cass., 14 avril 1994, R.G. n° C930161F, www.juridat.be ; Cass., 25 février 1991, Pas., 1991, I, p. 616).
- Le juge saisi du litige peut accorder des dommages et intérêts dont le montant est équivalent à une indemnité de rupture. Les dommages et intérêts peuvent, toutefois, être évalués d'une autre manière et les montants alloués peuvent être supérieurs au montant d'une indemnité de rupture s'ils sont justifiés notamment par l'octroi de dommages et intérêts incluant la réparation d'un dommage moral (C.T. Bruxelles, 22 juin 2016, J.T.T., 2016, p. 358).

En matière de harcèlement

L'article 32ter, 2° de la loi du 4 août 1996 définit le harcèlement moral au travail comme suit :

« plusieurs conduites abusives 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 le présent chapitre 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. Ces conduites peuvent notamment être



liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique ».

Pour qu'il y ait harcèlement moral, il faut donc :

1° des conduites abusives.

La notion de harcèlement moral ne comprend donc pas les comportements qui se situent dans l'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués même si le travailleur les ressent de manière blessante, insultante ou humiliante (C.T. Anvers, 21 décembre 2005, Chr.D.S., 2008, p. 732) ou dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations (C.T. Bruxelles, 16 octobre 2003, Chr.D.S., 2005, p. 440 ; C.T. Bruxelles, 5 février 2004, www.juridat.be). Il faut donc que l'exercice de l'autorité soit abusive. Est abusif le comportement qui s'écarte de celui qu'aurait eu l'homme normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances (voir dans le même sens « Clés pour la prévention de la charge psychosociale au travail : stress, violences, harcèlement moral ou sexuel », S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale, 2007, p.12).

A titre d'exemple issu de la jurisprudence s'agissant d'une succession de décisions à caractère disciplinaire, l'on relèvera un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles (C.T. Bruxelles, 14 juillet 2009, R.G. n° 49625) : en l'espèce, la Cour, confirmant le jugement attaqué, a considéré que malgré la multiplications de décisions disciplinaires, il n'y avait pas de harcèlement, étant donné que la répétition des décisions découlait notamment des voies de recours exercés devant la chambre de recours par l'agent concerné et que cette chambre de recours ne rendait qu'un avis, l'autorité conservant son pouvoir d'appréciation. Dans un autre cas d'espèce, la même Cour a retenu l'existence d'un harcèlement en présence d'une accumulation d'actes et de décisions objectivement justifiées (suite au rejet des recours par le Conseil d'Etat) mais qui modifiaient les conditions de travail de l'agent durant la période de protection (C.T. Bruxelles, 22 juin 2010, R.G. n° 2007/AB/50455). En l'espèce, la Cour avait notamment reproché à l'employeur d'avoir proposé de rétrograder un agent qu'il avait mis dans une fonction pour laquelle il le savait inapte au lieu de lui donner des formations adéquates ou de le maintenir dans un poste non gestionnaire.

2° cet enchaînement de conduites abusives, similaires ou différentes, doit se produire pendant un certain temps.

3° elles peuvent être externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution.

4° elles doivent avoir pour objet ou pour effet :

- soit de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne qui en est l'objet lors de l'exécution de son travail
- soit de mettre en péril son emploi



- soit de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En d'autres termes, sont visés tant les comportements intentionnels que les comportements non intentionnels.

5° elles peuvent se manifester, sans que cette liste soit exhaustive, par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux

En matière d'obligations de respect.

L'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dispose :

*« L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.
Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs
pendant l'exécution du contrat ».*

Application.

1. La demande de résolution judiciaire a été formée par madame W par une requête déposée au greffe du Tribunal du travail de Nivelles en date du 20 août 2012.

Elle fait notamment grief à l'employeur (ou du moins à madame G , administrateur-délégué de la s.a. Lvr & Co) d'avoir commis des actes de harcèlement à l'égard de madame W

Lors de l'instruction faite à l'audience, la Cour a attiré l'attention des parties sur la disposition de l'article 32 decies de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail non invoquée dans les conclusions déposées par les parties pour les inviter à en débattre. Le conseil de madame W s'est opposée à une remise de la cause, estimant que l'état de sa cliente ne permettait pas de prolonger la mise en état de cette cause. Il ne pourra dans ces conditions être fait application d'une disposition sur laquelle la s.a. Lvr & Co n'aura pas pu se défendre.

La Cour vérifiera dès lors si indépendamment de cette disposition, la preuve de faits de harcèlement ou à tout le moins de faits suffisamment graves pour justifier la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de la s.a. Lvr & Co est rapportée. La réouverture des débats n'aurait du sens que si cette disposition était nécessaire pour examiner le fondement des demandes.

2. La Cour ne peut suivre l'interprétation donnée par monsieur l'Avocat général en son avis verbal selon lequel seuls devraient entrer en ligne de compte les faits antérieurs au 7 mars 2011.



Dès lors que la demande de résolution judiciaire a été formée par une requête déposée au greffe du Tribunal du travail de Nivelles le 20 août 2012, la Cour estime qu'il n'existe aucun obstacle en droit à prendre en compte les faits survenus postérieurement au 7 mars 2011. Le fait que pour un contrat à prestations successives comme le contrat de travail, la résolution judiciaire puisse le cas échéant être fixée à la date à laquelle il n'y a plus eu de prestations, soit comme en l'espèce le 7 mars 2011, n'emporte pas pour conséquence que les faits à examiner pour décider si la résolution judiciaire doit être accordée, devraient tous être antérieurs à cette date. Ainsi qu'il en sera question au point 8, la résolution judiciaire sera prononcée à une autre date postérieure.

3. Madame W a déposé une plainte motivée auprès du Contrôle du bien-être au travail en date du 16 septembre 2011. Le conseiller en prévention externe a estimé que le harcèlement était avéré. S'il est vrai que pour arriver à cette conclusion, il n'a interrogé que deux personnes identifiées (à savoir deux collègues de travail de madame W mesdames Gc et P), la s.a. Lvr & Co ne peut faire aucun reproche au conseiller en prévention sur ce point alors qu'il est établi que madame G n'a pas collaboré avec ce conseiller en prévention et n'a demandé l'audition de quiconque (ce que ses problèmes de santé ne peuvent à eux seuls expliquer). La s.a. Lvr & Co est dès lors mal venue d'écrire dans ses conclusions (page 23) que *« le conseiller en prévention (...) a refusé d'entendre les autres employées qui ont été témoins directs de la relation de travail »*.

4. Madame W fait remonter les faits de harcèlement en 2010.

Madame Go qui ne travaille plus pour la s.a. Lvr & Co depuis 2008 (ce que le conseiller en prévention qui fait état d'une ancienne vendeuse, n'ignorait pas), ne peut dès lors avoir été un témoin direct de faits postérieurs à l'année 2008, à la différence de madame P . Il n'empêche qu'elle peut cependant attester ce dont elle a été un témoin direct, à savoir notamment que madame W effectuait son travail avec professionnalisme et motivation, était toujours disponible, jamais absente ou malade et aussi la manière dont elle décrit madame G même si madame W ne s'en plaignait pas à l'époque.

Le simple fait que madame Pl , après avoir démissionné par lettre du 26 octobre 2011 et avoir tenté de débiter une activité comme indépendante, ait repostulé auprès de madame G par lettre du 9 janvier 2013 ne peut suffire à établir que tout ce qu'elle a dit au conseiller en prévention était mensonger. En effet, cette sollicitation s'explique par une lettre de l'Onem déposée au dossier de madame W invitant madame F à obtenir une attestation de son ancien employeur : *« Comme vous avez quitté votre travail chez SA Lvr & Co pour vous installer comme indépendante, veuillez demander à votre employeur une attestation stipulant qu'il ne sait pas vous réengager »*.

Madame F reproche notamment à madame G de prendre ses vendeuses pour des voleuses, de les obliger à rembourser les trous de caisse et d'avoir leurs propres fonds de caisse et d'harcéler ses employées en les observant par caméra et en leur faisant refaire



tout le magasin alors qu'elles venaient de réaménager le tout. Ces points seront examinés ci-après.

Si le respect des droits de la défense permet difficilement d'avoir égard aux faits récoltés par le conseiller en prévention auprès de témoins anonymes (sans toutefois qu'il soit aucunement établi qu'il se soit agi d'entretiens téléphoniques et non de témoignages recueillis en présence des témoins), cela dénote néanmoins une certaine crainte de représailles malgré la protection des témoins contre le licenciement instaurée par la loi sur le bien-être.

5. Sur base des dossiers de pièces des parties et explications données, la Cour estime qu'il est établi que madame W s'est beaucoup investie dans son travail pour le compte de la s.a. Lvr & Co au sein du magasin « Street One » dont elle était la responsable de point de ventes et que malgré les exigences de madame G, les relations de travail se sont bien déroulées jusqu'au début de l'année 2010.

L'élément qui paraît avoir déclencher les hostilités de la part de madame G tient dans les revendications salariales de madame W en rapport avec sa fiche de salaire de janvier 2010 et en rapport avec l'octroi d'un jour de congé lors du décès du grand-père du mari de madame W

Madame G a manifestement mal accepté les revendications de madame W et a commencé à lui reprocher des comportements qui jusque-là avaient été admis ainsi qu'il résulte des réponses circonstanciées de madame W comme par exemple le fait de prendre elle-même ses chèques-repas, ce qu'elle faisait depuis 2006, ou le fait d'adresser des sms à madame G

En soi, un employeur a le droit d'adresser des avertissements sans qu'il puisse lui être reproché un comportement harcelant. Il en va autrement si ces avertissements sont une réaction à des revendications légitimes d'un travailleur et viennent à reprocher des faits jusque-là admis.

De même, le simple fait pour un employeur de ne pas respecter à une ou deux reprises le droit des travailleurs en matière salariale ne peut pas être vu comme du harcèlement ou comme un manquement suffisamment grave pour justifier la résolution judiciaire. La situation est différente si ce non-respect vient à perdurer malgré les interventions du syndicat du travailleur en fonction des circonstances de l'espèce.

En l'espèce, aux difficultés rencontrées par madame W sur le respect de ses droits salariaux afférents au mois de janvier 2010, se sont ajoutés de nombreux autres problèmes de ce type (erreur sur la fiche de paie de mars 2010 en rapport avec un congé payé, nécessité de faire adresser trois lettres par son syndicat en janvier et février 2011 pour obtenir le document nécessaire (C.3.2. employeur) à l'octroi du chômage afférent au 24



décembre 2010 et reproche de madame G par lettre du 24 avril 2011 qu'il s'agissait en réalité de préparer le réveillon du 24 décembre 2010, rappels pour obtenir ses chèques-repas de mars 2011, non-établissement des documents destinés à la mutuelle qui contacta madame W le 28 avril 2011, paiement en retard des congés payés de décembre 2011 évoquée dans le rapport du conseiller en prévention).

Le mail adressé le 6 décembre 2012 par madame G à l'Ucm pour se plaindre d'erreurs de calculs ou de retards dans l'établissement de documents ne permet pas à lui seul de dédouaner la s.a. Lvr & Co. Ce mail n'a pas été adressé in tempore non suspecto contrairement à ce que plaidait ladite société, puisqu'il intervient après établissement du rapport du conseiller en prévention qui reproche ces erreurs et retards et après dépôt d'une demande de résolution judiciaire fondée notamment sur ces faits.

Le fait que madame V ait les premières années pu accepter certains comportements de madame G parce qu'elle aimait bien son travail et s'y donnait à fond, ne l'empêche pas qu'à un certain moment alors que les relations de travail s'enveniment, cette travailleuse puisse ouvrir les yeux et se plaindre désormais de certains comportements de son employeur. Ainsi que précisé ci-avant, madame F déclarait que madame G prenait ses travailleurs pour des voleuses. Ce fait est corroboré d'une part par la lettre de madame V déposée en pièce 6 du dossier de la s.a. Lvr & Co dans lequel madame W est obligée de se justifier sur une facture en expliquant qu'elle n'a pas pris d'argent en trop et d'autre part par le soupçon expliqué en terme de conclusions déposées par la s.a. Lvr & Co que le compagnon de madame W aurait pris des marchandises (ce qui n'a jamais été établi).

Quant à l'introduction de nouvelles caméras de sécurité (l'une étant ajoutée dans le coin des cabines et l'autre dans la réserve) constatée par madame W en date du 4 mars 2011 selon les précisions données dans sa lettre du 3 avril 2011, madame V avait le droit de se plaindre que ce n'était pas légal car il n'y avait eu aucune modification du règlement de travail.

La s.a. Lvr & Co n'établit du reste pas que ces caméras avaient été placées pour augmenter la sécurité des travailleuses et ce alors que madame W se plaindra dans sa lettre du 3 avril 2011 que ces caméras étaient en réalité utilisées pour harceler les travailleuses, leur faire refaire le travail ou leur faire des remarques et qu'il n'y avait plus aucun endroit du magasin où les vendeuses pouvaient se sentir libres et le confirmera au conseiller en prévention en ces termes: *« visionner les vendeuses à distance via caméra et quand elles se permettent de prendre un café, les appeler pour les obliger à modifier toute la marchandise du magasin, de changer tous les bustes, de refaire les étalages alors que certaines tâches avaient été faites peu avant »*. Cette allégation est confirmée par madame P dans son témoignage au conseiller en prévention: *« madame G harcèle ses employés en les observant à distance par caméra. Elle leur fait refaire tout le magasin, alors qu'elles venaient de réaménager le tout »*. Dans sa lettre du 14 avril 2011, madame G ne contestera pas



s'être déjà servie des caméras pour faire refaire le travail des travailleuses ou leur faire des remarques mais reprochera à madame W de se plaindre desdites caméras, à la différence des autres membres du personnel, alors qu'elle disait avoir peur le soir pour sa caisse.

De même et bien que ce fait n'est pas daté, il peut être pris en compte dès lors qu'il n'est pas contesté : madame G a soupçonné madame W d'avoir passé des communications téléphoniques privées depuis le téléphone du magasin la nuit et les jours fériés et madame G s'est permise de l'appeler à 21h ainsi que des membres de sa famille pour le lui reprocher. Le lendemain, elle s'est rendue compte de son erreur. Même si madame G précise à l'audience qu'elle s'est excusée pour cela, ce fait confirme le climat anormal de soupçons nourris par elle à l'égard de ses travailleuses dont parlait madame P. Il est à cet égard totalement illégal de la part de la s.a. Lvr & Co représentée par madame G d'avoir exigé de ses travailleuses de rembourser elles-mêmes les erreurs de caisse. Cela est contraire aux dispositions de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, ainsi que le relève à juste titre madame V.

Les faits qui précèdent mettent en évidence un climat pesant.

Il est dans ce contexte mal venu pour la s.a. Lvr & Co de faire croire que l'incapacité de travail de madame W ayant débuté le 7 mars 2011 n'était pas réelle et de tenter de reprocher au docteur Bruno d'avoir émis un certificat de complaisance. Même si la Cour n'a pas trouvé trace au dossier de madame W les certificats médicaux du docteur Neusy, il y a lieu de constater que l'incapacité de travail constatée par le docteur Bruno sera confirmée par le médecin-contrôle et que la prolongation de cette incapacité sera admise tant par la mutuelle de madame W que par l'inami. Le simple fait que le docteur Bruno ait été un ami de madame W (et ait écrit sur son compte Facebook des commentaires peu appropriés) ne peut dans ce contexte contredire la réalité de l'incapacité pas plus que la circonstance qu'il n'ait fait débuter l'incapacité que le 9 mars 2011 (ce qui peut se comprendre par le fait que le 8 mars 2011 était un jour de congé de madame W qui ne nécessitait pas de couvrir son absence par un jour d'incapacité). Madame W dépose d'ailleurs à son dossier la preuve qu'elle a dû subir des examens à l'hôpital le 8 mars 2011, ce qui explique qu'elle n'ait pas été présente lors de la visite du médecin-contrôle à son domicile le 8 mars 2011 et ce qui corrobore qu'elle présentait des problèmes de santé. Le dépôt au dossier de la s.a. Lvr & Co de photos non datées de madame W en train de s'amuser mais que ladite société fait débiter au plus tôt en 2012 ne peut davantage contredire la réalité de son incapacité de travail.

La s.a. Lvr & Co n'est d'ailleurs pas à une contradiction prête. Elle explique qu'elle doutait de l'incapacité de madame W mais madame G écrira à deux reprises à madame V qu'elle n'estimait pas que son état permettait son retour et qu'elle demanderait l'avis du médecin du travail (voir ses lettres des 14 avril et 29 avril 2011). A propos de cette lettre du 29 avril 2011, il y a lieu de relever à titre surabondant que madame G qui n'est pas médecin, se permettait en outre de reprocher à madame W d'avoir laissé son médecin



fixer la reprise du travail au 6 juin 2011 afin de ne pas travailler le week-end de l'ascension et ce alors que la reprise du travail aurait pu avoir lieu le 1^{er} juin 2011.

6. Au vu des développements qui précèdent, la Cour estime que la preuve est rapportée que madame W a été victime de comportements abusifs se produisant pendant un certain temps ayant pour effet de porter atteinte à son intégrité psychique et créant un environnement de travail hostile, qui répondent donc à la définition légale du harcèlement évoquée ci-avant. Cela n'est pas contredit par le fait qu'elle ait souhaité une bonne année à madame G le 1^{er} janvier 2011.

Les plaintes déposées ultérieurement par madame G à l'encontre de madame W (pour lui reprocher le vol de matériel informatique ou d'énergie) qui ne sont pas accompagnées du moindre début de preuve, ne font que corroborer ce harcèlement.

Même si mesdames G et W avaient tous deux des caractères forts (ainsi que madame W l'écrivait dans une lettre déposée en pièce 6 du dossier de la s.a. Lvr & Co dans laquelle elle demandait déjà davantage de dialogue à madame G et lui précisait qu'il était plus agréable de travailler dans une ambiance sereine) et que madame W peut se voir reprocher le ton utilisé dans sa lettre du 3 avril 2011 comme le fait d'avoir prétendu devant le conseiller en prévention que madame G lui demandait de prêter un jour de travail supplémentaire pour se faire injecter du botox alors qu'elle devait en réalité se soigner, cela doit néanmoins être replacé dans ce qu'elle vivait au travail qui entraîna son incapacité de travail. Cela ne permet en aucun cas de justifier la résolution judiciaire à ses torts !

La circonstance que différentes travailleuses que la conseillère en prévention n'a pas été mise en mesure d'entendre, acceptent d'écrire dans des attestations le bien qu'elles pensent de madame G et contestent avoir constaté des faits de harcèlement, est indifférente. D'abord, la Cour estime comme davantage probant des faits rapportés par des travailleuses (mesdames Go et P) à une conseillère en prévention qui a pu apprécier de visu la conviction de ces travailleuses lorsqu'elles déposaient leurs témoignages que des attestations obtenues directement de madame G auprès de personnes dont l'on ignore ce qui leur a été raconté au moment d'établir un écrit. Ensuite, madame W ne doit pas établir que l'ensemble des travailleuses ont été victime de faits de harcèlement mais qu'elle a été elle-même victime de faits de harcèlement. Or madame W a démontré à suffisance que parmi les différents faits reprochés, elle a été personnellement victime de certains comportements abusifs de madame G. Le fait qu'elle avait un caractère fort et ne s'est pas laissée faire, alors que manifestement les autres travailleuses n'osaient pas se plaindre, explique probablement qu'elle soit devenue une « victime ». Par sa lettre du 18 avril 2011, madame G lui reprochera d'ailleurs de se plaindre à la différence des autres travailleuses.

7. La résolution judiciaire aux torts exclusifs de la s.a. Lvr & Co est justifiée. La s.a. Lvr & Co



ne justifie pas en quoi cette demande serait tardive. Il n'existe pas de délai de prescription spécifique dans lequel une demande en résolution judiciaire doit être formée. Même si une certaine jurisprudence vérifie si la personne qui sollicite la résolution judiciaire n'a pas tardé à former cette demande, de toute manière le temps mis par madame W avant de déposer sa demande de résolution judiciaire n'a rien d'anormal. Elle n'avait en effet pas reçu le rapport de la conseillère en prévention directement des mains de celle-ci mais uniquement après avoir entrepris des démarches auprès du Procureur du Roi. Cette délivrance n'a pu intervenir qu'après le 15 juin 2012 (date à laquelle madame G interrogée par la police à la demande du parquet, expliquait ne pas pouvoir déposer ledit rapport sur les conseils de son précédent conseil). Or la demande de résolution judiciaire a été déposée le 20 août 2012. La question de savoir si madame W aurait pu obtenir le rapport plus rapidement en adressant une lettre de mise en demeure à la s.a. Lvr & Co est indifférente, l'important étant qu'elle n'ait pas traîné pour agir en justice après avoir eu le rapport du conseiller en prévention en mains. Il existait de toute manière peu de chances qu'une réponse positive soit apportée à une telle demande, alors que même auditionnée par la police, madame G justifiait son refus de communiquer le rapport à madame V par les conseils donnés par son avocat.

8. La date de la résolution judiciaire sera fixée à la date de la demande en justice, soit le 20 août 2012 conformément aux principes rappelés ci-avant.

La Cour ne suivra dès lors pas le premier juge en ce qu'il a fixé la date de la résolution judiciaire au 7 mars 2011. Aucune demande en ce sens n'était formée par madame W qui se contentait de solliciter que la résolution judiciaire soit prononcée sans précision de date et la règle de principe est bien que la résolution judiciaire d'un contrat à prestations successives intervient à la date de la demande et non à la date à laquelle l'exécution du contrat de travail est suspendu, même si une telle date demeure possible. Il y a par ailleurs lieu de tenir compte qu'après le 7 mars 2011, certaines prestations ont encore été exécutées par la s.a. Lvr & Co comme le paiement du salaire garanti afférent à l'incapacité qui a en réalité débuté au 9 mars 2011 et non au 7 mars 2011 ou le paiement des congés payés qui aurait dû intervenir en décembre 2011 mais qui interviendra plus tard.

La Cour ne peut davantage suivre madame W, qui de manière implicite mais sans justifier cette date, sollicite en appel de voir la résolution intervenir à la date de prononcé de l'arrêt, puisqu'elle calcule son ancienneté à prendre en compte pour l'indemnité compensatoire de préavis qu'elle réclame à titre de dommage matériel jusqu'à la date de prononcé de l'arrêt. Cette demande permet de considérer que la date de la résolution judiciaire est contestée. Une telle date n'est aucunement justifiée. Ce n'est que lorsque postérieurement à la demande en justice, certaines prestations non susceptibles de restitution sont exécutées que la résolution peut être fixée à la date du prononcé de la décision en justice.



2. La demande de dommages et intérêts.

Position des parties.

Madame W réclame un préjudice matériel de 14.917,46 € correspondant à l'indemnité de préavis à laquelle elle aurait eu droit si elle avait été licenciée et un préjudice moral égal à 6 mois de rémunération.

La société Lvr & Co conteste que l'indemnité due en cas de résolution puisse équivaloir au montant de l'indemnité compensatoire de préavis. Elle fait par ailleurs valoir qu'il convient de tenir compte dans la détermination du montant des dommages et intérêts du fait que l'indemnisation ne peut pas être cumulée avec les allocations d'incapacité de travail perçues depuis la demande. Elle invoque encore que la demande de dommage moral fait double emploi avec la demande de dommage matériel et qu'elle est motivée à tort par l'indemnité de licenciement abusif que madame W pensait pouvoir obtenir alors qu'elle n'a pas été licenciée. Elle conteste d'ailleurs son état de santé.

Position de la Cour.

La s.a. Lvr & Co est responsable de la rupture du contrat de travail.

Il apparaît du reste clairement des pièces du dossier et notamment du rapport du conseiller en prévention que la poursuite des relations de travail était devenue impossible en raison de l'attitude de l'administrateur-délégué de la s.a. Lvr & Co, madame G

Dans ces conditions, la Cour considère que le préjudice matériel subi par madame W en lien avec la demande de résolution judiciaire est la perte de son travail qui en résulte qui sera adéquatement réparée par l'octroi de dommages et intérêts équivalents à l'indemnité compensatoire de préavis octroyée par le premier juge, soit 9.922,06 € bruts $((1.343,75 \text{ €} \times 13,92 \times 6/12) + 4,91 \times 116))$. A la date à laquelle la résolution judiciaire intervient, soit le 20 août 2012, l'ancienneté de madame W était de 6 ans et 5 mois, en manière telle que l'indemnité compensatoire qui aurait dû être versée en cas de licenciement aurait été de 6 mois par application des dispositions de l'article 82 §3 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. Le jugement peut être confirmé sur ce point.

Madame W ne justifie pas sa demande de voir cette indemnité être augmentée sur base d'une ancienneté acquise entre le 1^{er} janvier 2014 et la date de l'arrêt à intervenir, alors que la résolution judiciaire a été fixée au 20 août 2012.

L'argumentation développée par la s.a. Lvr & Co en rapport avec la perception d'indemnités de mutuelle n'est pas pertinente. La question de savoir si madame W peut ou non cumuler ses dommages et intérêts avec ses indemnités de mutuelle ne concerne pas les parties en cause, comme relevé à juste titre par le premier juge.



Madame W écrit en terme de conclusions qu'elle revendique également une indemnité pour dommage moral évaluée ex aequo et bono à 5.000 € mais précise en même temps que l'octroi d'un montant égale à 6 mois de rémunération, soit un montant de 9.922,06 €, ne paraît pas exagéré, en renvoyant d'une part aux dispositions insérées dans la loi du 4 août 1996 par l'article 5 de la loi du 17 (lire 11) juin 2002 et d'autre part au fait que si la s.a. Lvr & Co l'avait licenciée, elle aurait eu droit à une indemnité pour abus du droit de licencier.

Madame W doit choisir le fondement légal qu'elle donne à sa demande de dédommagement : dommage évalué ex aequo et bono ou dommage forfaitaire prévu par un texte.

De toute manière, les conditions d'application de l'article 32terdecies §4 de la loi du 4 août 1996 renseignant le droit à une indemnité forfaitaire de 6 mois, ne sont pas remplies en l'espèce à défaut de licenciement.

La Cour estime que l'octroi d'un dommage moral évalué ex aequo et bono à 5.000 € réparera adéquatement le préjudice moral subi par madame W en raison du harcèlement dont elle a été victime. Le jugement a quo peut être confirmé sur ce point. Les photos de madame W déposées au dossier de la s.a. Lvr & Co ne permettent pas de contredire ce préjudice moral.

3. La demande de remboursement de la somme de 30 € à titre de remboursement du fond de caisse.

Madame W sollicite le remboursement du fonds de caisse de 30 € que la société Lvr & Co l'a obligée à constituer en contravention avec la loi du 3 juillet 1978.

Cette demande est justifiée.

Le jugement a quo peut être confirmé sur ce point.

4. La demande de délivrance des documents sociaux.

Madame W demande à juste titre la condamnation de la s.a. Lvr & Co à la délivrance des documents sociaux (formulaire C4, décompte de sortie, attestation de vacances, attestation d'occupation et fiche 281.10) sous peine d'une astreinte de 15 € par document et par jour de retard.

La date à laquelle la résolution judiciaire intervient étant différente de celle accordée par le premier juge, il ne peut être reproché à la s.a. Lvr & Co de ne pas avoir encore délivré les documents sociaux en exécution du jugement.





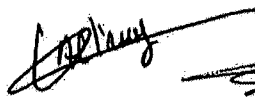
Condamne la s.a. Lvr & Co à délivrer à Mme W les documents sociaux suivants, sous peine d'une astreinte de 15 € par jour de retard et par document manquant à dater de la signification de l'arrêt, sans toutefois que le montant total des astreintes ne puisse dépasser 1.000 € :

- Formulaire C4
- Décompte de sortie,
- Attestations de vacances,
- Attestation d'occupation,
- Fiche 281.10

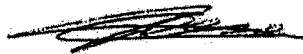
Condamne la s.a. Lvr & Co aux dépens d'appel liquidés à juste titre par madame W à la somme de 1.320 € à titre d'indemnité de procédure, augmentés des frais de signification de 256,82 €.

Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,
K. PEENE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier assumé



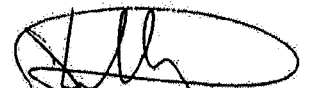
J. ALTRUY,



K. PEENE,



M. POWIS DE TENBOSSCHE,



P. KALLAI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 10 mai 2017, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
J. ALTRUY, greffier assumé



J. ALTRUY,



P. KALLAI,

