

Numéro de répertoire : 2017/ 013974
Date du prononcé : 02 -10- 2017
Numéro de rôle : 16/ 2888/A
Matière : contrat de travail employé
Type de jugement : définitif contradictoire

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

Liquidation au fonds : NON
(loi du 19 mars 2017)

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 1^{ère} Chambre

Jugement

Copie art.792, C.J.
Exempt de droit

EN CAUSE.:

Madame A

partie demanderesse, comparaisant en personne et assistée par Me Antoine CHOME,

CONTRE :

La SCRL LOUISE LAWYERS, inscrite à la BCE sous le n° 0748.744.389
dont le siège social est situé avenue Brugmann, 183 à 1190 Forest
partie défenderesse, représentée par Me Laurent VANDERVEKEN, *loco* Me Lambert
BINDJI, avocats

* * *

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire, modifiée par la loi du 3 août 1992 ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

* * *

Vu la requête introductive d'instance déposée au greffe le 4 mars 2016 ;

Vu l'ordonnance prononcée le 19 mai 2016 par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles sur pied de l'article 747, § 1^{er} et § 2, du Code judiciaire ;

Attendu que les parties ont convenu de commun accord de prolonger les délais prévus en cette ordonnance ;

Vu les conclusions principales de la SCRL LOUISE LAWYERS déposées au greffe le 20 septembre 2016 ;

Vu les secondes conclusions principales de la SCRL LOUISE LAWYERS déposées au greffe le 19 janvier 2017 ;

Vu les conclusions principales de Mme A reçues au greffe le 20 mars 2017 ;

Vu les conclusions additionnelles de la SCRL LOUISE LAWYERS déposées au greffe le 19 mai 2017 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de Mme A reçues au greffe le 19 juillet 2017 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse définitives de Mme A reçues au greffe les 21 et 23 août 2017 ;

Vu le dossier de pièces inventoriées de Mme A reçu au greffe le 10 août 2017 ;

Vu le dossier de pièces inventoriées de la SCRL LOUISE LAWYERS reçu au greffe le 29 août 2017 ;

Attendu que l'Auditorat du travail a fait part au Tribunal le 24 mars 2016 et le 23 janvier 2017 de sa décision de ne pas assister aux audiences et de ne pas rendre un avis en application de l'article 764 du Code judiciaire, et de la circulaire n° 13/2015 du Collège des Procureurs généraux ;

Entendu les parties qui n'ont pas pu être conciliées, à l'audience publique du 4 septembre 2017 où l'affaire a été plaidée, puis prise en délibéré.

1. OBJET DE LA DEMANDE

L'action telle qu'elle résulte du dispositif des conclusions additionnelles et de synthèse de Mme A a pour objet de :

- Condamner la SCRL LOUISE LAWYERS au paiement de la somme de 10.268,84 € au titre d'indemnité de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le 28 novembre 2015 ;
- Condamner la SCRL LOUISE LAWYERS au paiement de la somme de 11.124,58 € au titre d'indemnité due en violation de la législation anti-discrimination, à majorer des intérêts légaux depuis le 28 novembre 2015 ;
- À titre principal, condamner la SCRL LOUISE LAWYERS au paiement de la somme de 7.273,76 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux depuis le 28 novembre 2015 ; subsidiairement, Mme A demande au Tribunal de condamner la SCRL LOUISE LAWYERS au paiement de la somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts légaux depuis le 28 novembre 2015 ;
- Condamner la SCRL LOUISE LAWYERS au paiement de la somme de 11.124,58 € à titre de dommages et intérêts en raison du harcèlement subi, à majorer des intérêts légaux depuis le 28 novembre 2015 ;
- Condamner la SCRL LOUISE LAWYERS au paiement de la somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour absence de mesures prises en application de la loi du 4 août 1996, à majorer des intérêts légaux depuis le 28 novembre 2015 ;
- Condamner la SCRL LOUISE LAWYERS au paiement de la somme de 4.500 € à titre de dommages et intérêts en raison de la privation des allocations de chômage, à majorer des intérêts légaux depuis le 28 novembre 2015 ;
- Condamner la SCRL LOUISE LAWYER aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 2.400 € ;
- Déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans faculté de cantonnement.

2. LES FAITS

Les faits pertinents de la cause peuvent être décrits comme suit, d'après les dossiers et pièces de procédure produits par les parties et les précisions données au cours des débats.

Mme A a été occupée par la SCRL LOUISE LAWYERS en qualité de « *Secrétaire Junior* » à dater du 31 juillet 2013 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, où elle travaille sous les ordres de M.

B, avocat.

Le 15 octobre 2015, Mme A est placée en incapacité de travail avec sortie autorisée pour 15 jours par son médecin traitant, le Dr. ORBAN.

Le même jour, M. B demandera à l'Institut de la Parure & de la Bijouterie Jeanne Toussaint, communication de l'horaire des cours du soir de la deuxième année de Parure et Bijouterie, à laquelle Mme A est inscrite.

Le lendemain, M. B adressera à Mme A le mail suivant :

« Bonjour .

Comment vas-tu ce matin ?

J'ai donc informé le médecin conseil que ta maladie t'empêche de travailler pour notre cabinet mais pas de suivre tes cours de Parure et de Bijouterie sur le Campus des arts et métiers 3 soirs par semaine (cf. horaire ci-dessous) et en suivant un tel itinéraire :

- 1. Marcher jusqu'à l'arrêt VANDERKINDERE, situé(e) [sic] AVENUE ALBERT 274*
- 2. Prendre le tram 3 direction ESPLANADE, descendre à l'arrêt GARE DU MIDI*
- 3. Marcher jusqu'à l'arrêt GARE DU MIDI pour la correspondance.*
- 4. Prendre le tram 82 direction BERCHEM STATION descendre à l'arrêt ARTS ET METIERS*

Bien à toi et je te souhaite un prompt rétablissement ! »

Ce même jour, M. B demande par mail à son secrétariat social (UCM) des informations en vue de licencier Mme A , et publie une offre d'emploi pour le poste de celle-ci sur Facebook.

Le 19 octobre 2015, Mme A voit son incapacité de travail confirmée par le Dr. DE VOGHEL, médecin-contrôleur de SECUREX.

Mme A indique sans être contredite par la SCRL LOUISE LAWYERS, avoir fait l'objet d'un nouveau contrôle médical en date du 26 octobre 2015, sans qu'aucun constat ne soit établi quant à son incapacité de travail.

Le même jour, Mme A est licenciée par la SCRL LOUISE LAWYERS moyennant un préavis de 24 semaines à dater du 2 novembre 2015.

Le 29 octobre 2015, le Dr. ORBAN établit un certificat d'incapacité de travail avec sortie autorisée du 1^{er} novembre au 8 novembre 2015, avec reprise des activités prévue sauf complications le 9 novembre 2015.

Le 2 novembre 2015, le Dr. ZEIGER, médecin-contrôleur délégué par la SCRL LOUISE LAWYERS aux fins de vérifier l'incapacité de travail de Mme A conclut à l'inaptitude définitive de celle-ci.

Le 5 novembre 2015, le conseil de Mme A adresse à la SCRL LOUISE LAWYERS le courrier suivant :

« (...) Madame A a été engagée dans les liens d'un contrat à durée indéterminée le 31 juillet 2013 en qualité de secrétaire junior.

Rapidement, Madame A a eu à subir de nombreuses vexations, humiliations et intimidations de votre part dans l'exercice de ses prestations de travail.

Madame A m'a remis un dossier duquel il ressort notamment que vous vous êtes rendu responsable de faits graves de harcèlement, voire de violences au travail :

- *L'envoi d'e-mails en quantité exceptionnelle, avec l'utilisation de termes comminatoires et d'un ton méprisant ;*
- *Le minutage excessif de ses tâches qui est par ailleurs communiqué à l'ensemble des membres du cabinet, dans le seul but de l'intimider et de donner une publicité aux remarques professionnelles que vous aviez à lui adresser ;*
- *La fixation d'objectifs totalement irréalistes ;*
- *Une mise sous pression constante de Madame A Il était, par ailleurs, régulier que cette dernière n'ait pas moins de 50 e-mails lors de son retour au travail le lundi matin.*
- *Des exigences d'immédiateté impliquant, entre autres, l'envoi de 4 à 5 mails pour l'exécution d'une tâche en l'espace d'une demi-heure et même parfois jusqu'à une dizaine de mails pour l'exécution d'une seule tâche sans lui donner, malgré ses demandes de clarification restant sans réponse, la moindre information pertinente afin de réaliser cette dernière.*

Madame A a tenté de trouver de l'aide et de l'assistance auprès du conseiller en prévention qui devait être désigné par votre règlement de travail.

Celle-ci n'a malheureusement pu être en contact avec une personne de confiance, indépendante de l'employeur, étant donné que vous êtes désigné en qualité de conseiller en prévention de la SCRL LOUISE LAWYERS et que le règlement de travail lui ayant été remis lors de la signature du contrat stipulait que le conseiller en prévention externe de la société était SECUREX, alors que vous n'y êtes plus affilié depuis 2010.

De nombreux clients et/ou collaborateurs ont été témoins de la dégradation de l'état psychologique et de la fragilisation progressive de Madame A qui était victime d'une véritable campagne de dénigrement de la part de son employeur, sans la moindre attention quant à sa santé.

Ce n'est qu'à bout de force, suite au stress subi et à la surcharge de travail imposée, que Madame A a été placée en incapacité de travail par son médecin traitant en date du 15 octobre 2015.

Cette incapacité de travail est exclusivement liée aux conditions de travail tout à fait inacceptables que vous avez infligées à Madame A, à savoir notamment des vexations, humiliations, reproches constants, une surcharge de travail imposée avec obligation d'atteindre des résultats irréalistes, de même que des irrégularités dans le paiement des salaires.

En guise de représailles, vous n'avez pas hésité à prendre directement contact avec son école (où elle suit des cours du soir de bijouterie) afin d'obtenir le détail de ses horaires de cours, tout en cherchant à obtenir davantage d'informations concernant ses déplacements en dehors de son lieu de travail.

Le 19 octobre 2015, vous avez mandaté un médecin contrôle afin de vérifier son incapacité de travail.

Ce dernier a confirmé que Madame A était bel et bien en incapacité de travail.

Le 26 octobre 2015, vous avez mandaté un deuxième médecin contrôle, qui s'est présenté au domicile de Madame A. Ce dernier n'a toutefois dressé aucun constat de l'état d'incapacité de travail de Madame A.

Le 26 octobre 2015, vous adressez une lettre de licenciement à Madame A, moyennant un préavis d'une durée de 24 semaines prenant cours le 2 novembre 2015, alors qu'elle est en incapacité de travail en raison de vos agissements.

Ce licenciement est intervenu alors même qu'en date du 16 octobre 2015, soit le lendemain de l'incapacité de travail de Madame A, vous avez publié une offre d'emploi sur plusieurs réseaux sociaux, dont la page officielle de la société à laquelle sont abonnés de nombreux clients.

Cette offre décrit les tâches dont Madame A était chargée et vise à la remplacer.

En date du 31 octobre 2015 (un samedi) le docteur ZEIGER, s'est présenté au domicile de Madame A et y a laissé un avis de passage, la priant de se rendre le lundi suivant, soit le 2 novembre 2015, à 9 heures en son cabinet.

Lors de ce contrôle, le docteur ZEIGER y aurait constaté son « inaptitude définitive » au travail.

Ce dernier s'est emparé d'un document médical rédigé par le médecin traitant de Madame A le 29 octobre 2015. Ce certificat avait été rédigé par le docteur ORBAN, eu égard à la dégradation grave de l'état de santé de Madame A totalement terrorisée à l'idée de reprendre le travail, au point que ce dernier lui avait indiqué que la seule voie à suivre consistait à mettre fin à la relation de travail moyennant force majeure.

Madame A n'est manifestement pas en état d'incapacité définitive de travail. Elle estime en toute hypothèse que la situation médicale qu'elle présente aujourd'hui est exclusivement liée à vos agissements répréhensibles.

En outre, le licenciement de Madame A intervenu immédiatement après son incapacité de travail et la confirmation de celle-ci par deux contrôles effectués par vos soins, constitue un acte de discrimination sur base de l'état de santé qui ne peut être acceptable.

Par la présente, je vous mets officiellement en demeure de cesser tout acte généralement quelconque de harcèlement de nature à déstabiliser l'équilibre physique et mental de ma mandante.

Je vous remercierais également de bien vouloir m'indiquer de manière précise quelles sont les modalités concrètes que vous entendez mettre en œuvre pour permettre un retour au travail de Madame A.

Madame A entend également solliciter le paiement d'une indemnité équivalente à six mois de rémunération brute du chef de licenciement sur base de l'état de santé.

Madame A se réserve également le droit de déposer plainte pénale à votre encontre, du chef de harcèlement au travail et/ou violences au travail (...)

Le même jour, M. B adressera à Madame A le courriel suivant :

« Bonjour

Comment vas-tu cet après-midi ?

J'ai donc pris note du rapport du médecin contrôleur et de ton médecin traitant qui attestent tous deux de ton incapacité à reprendre le travail et ce de manière définitive (...)

*Tu trouveras en annexe les informations de l'UCM quant à ce ainsi que le projet de **Convention de rupture du contrat de travail pour force majeure** que je te remercie de compléter et nous renvoyer.*

Par ailleurs SECUREX te communique les coordonnées de la médecine du travail (...)

Je te propose donc de te rendre demain à la médecine du travail et nous faire suivre leur décision ainsi que le contrat complété »

Le 7 novembre 2015, le Dr. BRAND, psychiatre, a rédigé un certificat médical prolongeant l'incapacité de travail avec sortie autorisée de Madame A du 9 novembre au 31 décembre inclus.

Suite à sa réception, M. B a adressé à Madame A le même jour le mail suivant :

« Bonjour

Merci !

Merci de me revenir également lundi sur le résultat de ton passage à la médecine du travail et le cas échéant nous envoyer la convention de fin de contrat de travail.

Il faudra aussi convenir d'une demi-journée pour reprendre tes affaires et expliquer à ta remplaçante les infos qui ne sont pas dans les procédures.

Quel jour te conviendrait-il ? »

Le 9 novembre 2015, le conseil de Madame A adressera à M. B le mail suivant :

« (...) Mme A me remet votre e-mail du 5.11.2015 à 16h 06 dans lequel vous l'invitez à conclure une convention de rupture de son contrat de travail pour force majeure, tout en lui imposant de former sa remplaçante.

Ce courriel intervient immédiatement après que je vous ai adressé mon fax du 5.11.2015 (envoi à 14 : 15) qui mettait en cause de manière circonstanciée les faits graves de harcèlement commis au préjudice de Mme A

Cette nouvelle tentative de « passage en force », au mépris de la situation de santé de Mme A est inacceptable et constitue une nouvelle manœuvre de harcèlement.

Je n'ai d'autre choix que de vous mettre une ultime fois en demeure de veiller au respect de la tranquillité de Mme A »

M. B y répondra par courriel le 13 novembre de la manière suivante :

« Comment allez-vous ce matin ?

Je fais suite à votre courriel du 9 novembre 2015 qui me vaut le plaisir de vous rencontrer.

Je n'avais pas encore pris connaissance de votre fax du 5 novembre puisque ne comptant pas d'autre assistante que votre mandante, les avocats du cabinet doivent à présent suppléer à son absence totalement imprévisible survenue le 15 octobre 2015.

Depuis bientôt un mois, nous tentons donc de prendre le téléphone, fixer les rendez-vous, envoyer les conditions générales et facturer nos honoraires, ouvrir le courrier, prendre les rendez-vous, accueillir les clients, créer les dossiers et enregistrer les contacts.

Vous devez bien réaliser ce que cela représente pour une petite structure comme les nôtres.

était parfaitement en état de travailler le dernier jour de sa présence au cabinet comme en attesteront les avocats du cabinet et comme je lui ai demandé à 3 reprises (je vous renvoie à mon mail du 15 octobre en annexe non contesté).

Il n'est également pas contesté par que son incapacité de travail ne l'empêche nullement de suivre ses cours de bijouterie et parure, 3 X par semaine à l'institut des arts et métiers.

Je vous joins également son mail dithyrambique du 31 juillet 2015 intitulé « Je fête mes 2 ans au cabinet aujourd'hui » (annexe 2) et vous remercie comment articuler les affirmations qu'elle vous fait reprendre dans votre courriel de ce lundi 9 novembre avec ses propres termes ?

Notamment :

« Je vous remercie encore de m'aider quand vous le pouvez chaque jour un peu plus à répondre au mieux à vos souhaits.

(...)

Je fais sincèrement du mieux que je peux et suis à l'aise dans mon emploi, je trouve rapidement les informations et les transmets si tôt que je le peux.

(...)

J'espère encore rester quelques années à vos côtés au sein de ce cabinet qui, avec votre générosité, me permet de me rendre à l'école que j'ai attendu

toute ma vie, et cela me rend encore plus heureuse d'accomplir en plus de mon travail cette activité. »

Je vous documenterai également le cas échéant sur la demande de subsides dont elle a laissé passer le délai malgré de nombreux rappels de ma part et que j'ai refusé de considérer comme faute grave malgré une perte occasionnée de plus de 4.000 euros (cf. annexe 2 – Je me bats pour récupérer la demande qui a été refusée – annexe 3 – Je suis désolée pour mon erreur) et vous remercie de m'exposer en quoi la simple fixation d'objectifs repris dans nos procédures excéderait l'exercice de mon autorité d'employeur.

Merci également de nous éclairer à l'aide des 3 sources du droit sur les violations dont l'employeur de votre mandante se serait rendu l'auteur par :

- 1. La notification d'un congé dont la motivation peut bien entendu vous être fournie et respectant intégralement le délai avec obligation de prester les services pour lesquels elle est rémunérée ; et*
- 2. L'envoi par (courriel en annexe 4) d'un fax sans le moindre autre commentaire ni conversation téléphonique reprenant tant l'avis du médecin contrôle que son médecin traitant attestant d'une incapacité définitive de travailler et la recherche d'une remplaçante pour accomplir les tâches qu'elle n'est plus capable d'exercer ;*
- 3. L'envoi de mon courriel du 5 novembre (annexe 5) l'informant justement et complètement de ses obligations et procédures à respecter pour mettre fin au contrat de travail pour force majeure [sic] ; et*
- 4. Mon courriel de samedi 7 novembre (annexe 6) renvoyant simplement à mon courriel précédent et lui demandant l'état actualisé de ses démarches ; et*
- 5. L'articulation de votre affirmation selon laquelle souhaite travailler à nouveau dans notre cabinet mais multiplie les certificats d'incapacité et nous envoie des certificats de médecins attestant d'un état de santé tel qu'il lui est définitivement et totalement incapable de reprendre son travail.*

Comme nous en avons discuté ensemble ce mardi, de deux choses l'une :

- 1. Soit finalise la procédure auprès de la médecine du travail et met fin au contrat de travail pour force majeure (un modèle UCM de convention lui a donc été envoyé le 5 novembre) ;*
- 2. Soit réintègre notre équipe dans laquelle elle « souhaite encore rester quelques années à vos côtés au sein de ce cabinet qui, avec votre générosité, me permet de me rendre à l'école que j'ai attendu toute ma vie, et cela me rend encore plus heureuse d'accomplir en plus de mon travail cette activité. »*

Nous l'attendons donc ce lundi avec l'espoir que son congé de maladie ne sera à nouveau pas prolongé car l'option 1) se précisera alors définitivement il me semble.

Comme je vous le disais, c'est avec plaisir que nous rencontrerions un responsable de notre service de prévention (...) et je vous rappelle que a toujours pu compter sur une équipe d'avocats aidante qui selon ses propres termes :

« Je m'entends également parfaitement avec les membres du cabinet avec qui la communication est fluide et l'on se tient au courant de toute avancée des dossiers pour pouvoir être homogènes dans nos actions » ».

Le conseil de Madame A : écrira encore le 30 novembre 2015 le mail suivant à M. E :

« (...) Comme vous le savez, Madame A a bénéficié d'une prolongation de son incapacité de travail jusqu'au 31.12.2015. Son certificat médical vous a été transmis immédiatement et sans retard.

Madame A est actuellement en incapacité temporaire de travail et non sujette à une quelconque incapacité définitive.

Le rapport du Médecin-Psychiatre, le Dr Daniel BRAND du 13.11.2015 précise par ailleurs que :

« Suite à son engagement à Bruxelles, depuis 2013, chez un avocat en tant qu'assistante Madame A a développé un syndrome d'épuisement et de burn-out lié à un harcèlement caractérisé.

Son état actuel justifie une incapacité de travail prolongée jusqu'au 31.12.2015 et ce sans hésiter.

Il est manifeste qu'alors que cette jeune femme n'a aucun antécédent psychiatrique, les conditions de travail qu'elle a subies, les humiliations qu'elle décrit, etc..., n'ont pu que la mener dans un état dépressif majeur.

Il n'y a pas de facteur extérieur pouvant expliquer le tableau clinique.

Il est actuellement trop tôt pour déterminer le pronostic.

La situation clinique devra être réévaluée » (Cfr. Annexe).

À l'heure actuelle, Madame A sollicite uniquement que vous cessiez de la mettre inutilement sous pression pour qu'elle reprenne son travail alors même qu'elle est en incapacité de travail confirmée par vos propres médecins-contrôle.

Je vous reviendrai dans les tous prochains jours avec les mesures concrètes proposées pour permettre un retour au travail dans des conditions respectueuses du bien-être au travail. Madame A n'a par ailleurs pas manqué de prendre contact avec le conseiller en prévention.

Concernant votre courriel du 13.11.2015, je me dois de vous adresser les remarques suivantes :

- 1) Vos constatations concernant le prétendu état de santé excellent de Madame A sont invoquées pour les strictes nécessités de la cause et en contradiction flagrante avec les constatations des différents médecins ayant examiné cette dernière. Madame A m'indique par ailleurs avoir éclaté en sanglots à de multiples reprises lors de son dernier jour de prestation de travail.*
- 2) Je vous rappelle qu'il ne vous appartient pas de vérifier l'emploi du temps de Madame A en dehors de ses heures de travail et/ou sa période d'incapacité de travail. Ces éléments concernent sa vie privée et ne peuvent faire l'objet d'intrusions intempestives de votre part. Les médecins spécialistes ont reconnu à Madame A des sorties autorisées. Le seul lieu qui est temporairement de nature à aggraver son état de santé est son milieu de travail, en l'absence de cessation de vos agissements et de la redéfinition de son cadre de travail.*

La poursuite du cursus scolaire de Madame A est de nature à améliorer son état de santé et non à l'aggraver.

- 3) L'email du 31.07.2015 de Madame A que vous invoquez dans votre courriel faisait suite à la menace claire d'un licenciement pour motif grave suite à une erreur de sa part trouvant son origine dans la charge de travail démesurée que vous lui imposiez, couplé à un harcèlement constant de votre part.*

Il n'est d'ailleurs pas sans intérêt de constater que cet e-mail précisait déjà que sa situation personnelle était largement préoccupante : « C'est que je culpabilise de commettre la moindre erreur, et même en rentrant le soir, je n'arrive pas à trouver la sérénité. »

« Je n'ai quasiment que 550 € pour vivre tout le mois alors c'est un peu difficile c'est pour cela que je m'inquiète chaque mois de recevoir mon salaire. »

« D'où ma demande d'augmentation dernière qui, si nous n'arrivons pas à obtenir la précédente demande de subvention, ne sera malheureusement pas acceptée.

Ce que je comprends car c'est entièrement de ma faute et j'ai culpabilisé énormément jusqu'à ne pas en dormir et j'en culpabilise encore et deviens vraiment très méticuleuse avec les autres. »

4) *Votre volonté de remplacer Madame A dès sa 1^{ère} période d'incapacité de travail témoigne du peu d'égard que vous avez face à son état de santé. Il n'aura fallu que quelques jours d'absence liés à votre comportement pour que vous la licenciez et que vous procédiez à une ouverture à candidature de son poste...*

5) *Contrairement à ce que vous indiquez, Madame A ne vous a jamais fait parvenir le moindre certificat médical pour cause d'incapacité définitive. Il s'agit d'un fax adressé par votre propre médecin-contrôle, le Dr ZEIGER. Cette transmission a été réalisée dans les conditions « suspectes » décrites dans mon fax du 5.11.2015.*

Madame A n'a jamais souhaité mettre fin à son contrat pour cause de force majeure. Ce n'est qu'afin de protéger Madame A de son univers de travail que ce dernier lui a suggéré de rédiger un certificat médical en ce sens et alors même que Madame A n'était pas dans une situation d'incapacité définitive de travail.

Je constate qu'il s'agit malheureusement d'une pratique de plus en plus fréquente de la part de certains médecins et/ou employeur de forcer à la rupture pour cause de force majeure afin de mettre un terme à une relation de travail délétère de manière rapide.

Cette « pratique » est toutefois contraire à la loi si le travailleur concerné ne présente pas d'incapacité définitive de travail, comme en l'espèce.

6) *Comme je vous l'indiquais, je reviendrai vers vous avec un dossier de pièces complet de nature à mettre en évidence les agissements harcelants qui ont été de nature à bouleverser l'état de santé de Madame A. Ces pièces vous seront communiquées dans le but de mettre en évidence les attitudes qui doivent cesser pour permettre la poursuite de la relation de travail.*

Madame A n'est toutefois pas dans un état de santé suffisant pour l'établissement de ce dossier de pièces.

En conclusion, je vous invite à avoir égard à la situation médicale difficile de Madame A et à éviter tout nouvel acte hostile à son envers (menace de licenciement pour motif grave, insistance à obtenir un licenciement pour cause de force majeure, ...). »

Dans un courrier recommandé du 28 novembre 2015 adressé le 30 novembre 2015, la SCRL LOUISE LAWYERS a mis fin au contrat de travail de Madame A en raison de son incapacité définitive dans les termes suivants :

« Vous avez été engagée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de secrétaire juridique junior signé en date du 31 juillet 2013.

À la suite de votre état d'incapacité définitive au travail comme attesté dans les certificats médicaux du 29 octobre et 07 novembre 2015 que vous nous avez fait parvenir, je dois donc vous notifier la rupture de votre contrat en raison de la survenance d'un cas de force majeure.

Comme je vous l'ai documenté et comme vos médecins et conseils ont dû vous l'expliquer, l'incapacité définitive qui empêche le travailleur de reprendre le travail convenu constitue en fait une cause de force majeure qui rend définitivement impossible l'exécution du travail convenu.

Un reclassement n'est pas envisageable dans la mesure où vous êtes la seule employée administrative et n'êtes pas titulaire d'un master en droit vous permettant d'exercer la profession d'avocat. Cette rupture n'ouvre aucun droit à une indemnité compensatrice (...) »

3. DISCUSSION

3.1. Quant à la rupture irrégulière du contrat

3.1.1. Position des parties

Madame A indique en synthèse que c'est manifestement à tort que la SCRL LOUISE LAWYERS a invoqué la rupture du contrat de travail pour cause de force majeure aux motifs que :

- L'employeur n'apporte pas la preuve de l'inaptitude définitive au travail de Mme A ;
- En toute hypothèse, les conditions de la force majeure ne sont pas réunies ;
- Enfin, l'employeur n'a respecté la procédure permettant d'acter l'existence d'une force majeure pour cause d'inaptitude définitive au travail.

La SCRL LOUISE LAWYERS objecte en synthèse que l'incapacité définitive qui empêche le travailleur de reprendre le travail convenu constitue en fait une cause de force majeure qui rend définitivement impossible l'exécution du travail convenu ; le reclassement ne pouvait être envisagé en l'espèce, dans la mesure où la demanderesse était la seule employée administrative et n'était pas titulaire d'un master en droit qui lui aurait permis d'exercer la profession d'avocat.

3.1.2. Position du Tribunal

3.1.2.1. Textes et principes

Bien qu'en droit commun, la force majeure ou le cas fortuit soit une cause libérant une partie de l'accomplissement de ses obligations (art. 1148 C. civ.), le législateur a jugé bon de le répéter dans la loi relative aux contrats de travail (art. 32, 5°).

Pour qu'il soit question de force majeure mettant fin au contrat de travail, il ne suffit pas que l'exécution du contrat soit rendue plus difficile, plus lourde ou plus onéreuse : il faut qu'elle soit devenue impossible (C. trav. Liège, 25 janvier 1989, *R.D.S.*, 1989, 218).

La force majeure ne peut provenir que d'un événement indépendant de la volonté de l'intéressé qui ne pouvait ni le prévoir ni le conjurer (Cass., 9 octobre 1986, *Pas.*, 1987, I, 153, *R.W.*, 1987-1988, 778 ; Cass., 1er juin 1988, *Pas.*, 1988, I, 1185).

Lorsque l'employeur est, lui-même, et de manière illicite, à l'origine de l'événement invoqué comme force majeure, il ne s'agit, pas d'une force majeure (C. trav. Bruxelles, 6 avril 2007, *J.T.T.*, 2007, 348, note K. SALOMEZ et *Chron. D.S.*, 2008, 1, 15, note J. BUELENS).

La force majeure ne conduit à la fin du contrat de travail que si elle rend l'exécution du contrat définitivement impossible (Cass., 10 janvier 1994, *J.T.T.*, 1994, 209 ; C. trav. Bruxelles, 15 février 1999, *R.W.*, 1999-2000, 439).

La force majeure ne rompt cependant pas de plein droit le contrat de travail. Il est nécessaire qu'une des parties constate son existence (C. trav. Gand, 12 décembre 1988, *R.W.*, 1988-1989, 1437, note W. RAUWS ; C. trav. Mons, 25 novembre 1996, *Chron. D.S.*, 2001, 539 ; C. trav. Gand, 25 mars 2002, *T.G.R.*, 2002, 172 ; Trib. Trav. Bruxelles, 29 octobre 2003, *Chron. D.S.*, 2004, 482 ; C. trav. Liège, 6 mai 2010, *J.T.T.*, 2010, 327 et *J.L.M.B.*, 2010, 1475, note MORTIER, A.).

Lorsqu'une partie invoque de manière irrégulière la force majeure et constate la rupture du contrat de travail, on peut en déduire que cette partie a rompu le contrat de manière irrégulière. Le juge ne doit pas constater que cette partie avait elle-même l'intention de mettre fin au contrat de travail (Cass., 10 mars 2014, *J.T.T.*, 2014, 222 et *R.A.B.G.*, 2015, 174, note M. DEMEDTS).

La Cour de cassation a appliqué la théorie de la force majeure comme mode d'extinction des obligations à l'incapacité de travail définitive. Une incapacité de travail permanente par laquelle le travailleur se trouve définitivement dans l'impossibilité de reprendre le travail convenu, peut

constituer un cas de force majeure mettant fin au contrat de travail (Cass., 5 janvier 1981, *J.T.T.*, 1981, 181, note J. CLAEYS et D. SMEDTS).

Avant que l'employeur ne puisse invoquer la résiliation pour cause de force majeure, l'incapacité de travail définitive doit être établie avec certitude.

L'article 70, § 3, de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs dispose que tant qu'une décision définitive concernant l'aptitude au travail du travailleur n'est pas prise par le conseiller en prévention-médecin du travail, l'incapacité de travail définitive n'est pas prouvée.

Cependant, l'incapacité de travail définitive peut également être constatée en dehors du cadre de la surveillance de la santé des travailleurs. La constatation de l'incapacité de travail définitive peut donc aussi se déduire de l'appréciation faite par un autre médecin que le conseiller en prévention-médecin du travail, tel que le médecin traitant du travailleur, le médecin-contrôle, le médecin-conseil du Fonds des maladies professionnelles, le médecin expert désigné, etc. (C. trav. Bruxelles, 23 avril 2012, *J.T.T.*, 2012, 282).

Le juge du fond évalue en pareil cas la valeur probante du certificat médical de manière souveraine, et il apprécie de manière tout aussi souveraine si le travailleur est en incapacité définitive de travail ou non, et donc s'il y a force majeure ou pas (voy. Cass., 2 février 2009, *Chron. D.S.*, 2010, 55, à propos d'un certificat du médecin traitant).

3.1.2.2. Application

En l'espèce, le Tribunal considère que la preuve du caractère définitif de l'incapacité de travail n'est pas rapportée, l'employeur se fondant uniquement sur une attestation du médecin-contrôleur agissant à sa requête, et sur un document médical du médecin-traitant de Mme A qui n'était destiné à être remis à aucun de ceux-ci, alors que cette incapacité définitive a été contestée par Mme A et son conseil, qui ont produit des attestations médicales en sens contraire.

Surabondamment et en tout état de cause, il a été jugé que lorsque l'incapacité définitive de travail est causée par de mauvaises conditions de travail ou par des mesures de prévention insuffisantes, elle ne constitue pas une force majeure (C. trav. Liège (sect. Liège), 20 juin 2014, *J.L.M.B.*, 2015, 1256 ; Trib. trav. Bruxelles, 10 décembre 1992, *J.T.T.*, 1993, 151).

Or en l'espèce le Tribunal considère, sur base du volumineux dossier de pièces produit aux débats par Mme A, que celle-ci au cours de son occupation a été l'objet de la part de la SCRL LOUISE LAWYERS d'une mise sous pression constante, et de remarques désobligeantes régulières

quant à la qualité de son travail, qui sont à l'origine de son incapacité de travail ainsi qu'en a attesté le Dr. BRAND, médecin-psychiatre, en un écrit du 13 novembre 2015 dont il a été question *supra*.

En conséquence, le Tribunal constate que la SCRL LOUISE LAWYERS a mis fin de manière irrégulière au contrat de travail de Mme A , et est redevable à celle-ci d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois et onze semaines, soit la somme de **10.268,84 €** : $(22.249,17 \text{ €} \times 3/12) + (22.249,17 \text{ €} \times 11/52)$.

3.2. En ce qui concerne l'indemnité pour non-respect de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

3.2.1. Position des parties

Mme A indique en synthèse qu'en étant licenciée, elle a été discriminée en raison de son état de santé ou de son handicap, puisque :

- Le « premier » licenciement de Madame A est intervenu immédiatement après son absence pour incapacité de travail (le 26 octobre 2015 – soit 9 jours après son premier jour d'incapacité) ;
- Deux médecins contrôles furent envoyés lors de sa première semaine d'incapacité (les 19 et 26 octobre 2015) ;
- Le licenciement intervint le même jour que le deuxième contrôle, lorsque la SCRL LOUISE LAWYERS a réalisé que l'incapacité de travail se poursuivrait ;
- Un troisième médecin contrôle fut envoyé suite à son licenciement (le 31 octobre 2015) ;
- Une offre d'emploi pour remplacer Madame A fut publiée et diffusée le lendemain du premier jour d'incapacité (le 16 octobre 2015).
- La SCRL LOUISE LAWYERS ne démontre pas que la cessation du contrat est justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

La SCRL LOUISE LAWYERS objecte en synthèse qu'elle n'a adopté aucune attitude discriminante à l'égard de la demanderesse, la dissolution du contrat de travail liant les parties étant intervenue en raison, d'une part, de l'inaptitude définitive au travail constatée dans le chef de Madame A et, d'autre part, de l'absence de travail de remplacement disponible.

3.2.2. Position du Tribunal

3.2.2.1. Textes et principes

La loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui transpose en droit belge la Directive européenne 2000/78/CE du 27/11/2000 portant création d'un cadre en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, crée un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères protégés en prévoyant des sanctions tant civiles que pénales, un système

de partage du fardeau de la preuve ainsi qu'un large champ d'application défini par son article 4.

Le principe de l'interdiction de discrimination s'applique donc à l'ensemble de la relation de travail, et en particulier en ce qui concerne la décision de licenciement (article 5, § 1^{er}, 3°).

L'article 4, 4° de la loi a instauré une liste « fermée » de motifs de discrimination envisagés comme des critères protégés :

« l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale »

L'article 14 de la loi anti-discrimination 2007 distingue les discriminations directes (distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée par un but légitime) des discriminations indirectes (distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée par un but légitime).

La loi prévoit que l'employeur peut dans certaines limites justifier des distinctions directes ou indirectes.

L'article 7 prévoit que :

« Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ».

Toutefois, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou un handicap ne peut être justifiée que par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

Le juge doit examiner, dans chaque cas d'espèce, si une caractéristique donnée forme une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Les justifications dans le cadre des distinctions indirectes sont organisées par l'article 9 qui précise :

« Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et »

nécessaires; ou, à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place ».

La loi anti-discrimination de 2007 organise un système de mesures de protection, dont la possibilité pour la victime de réclamer une indemnisation à l'auteur de la discrimination qui équivaut à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération ou à une indemnité qui couvre la réalité du préjudice à charge pour la victime d'en démontrer l'étendue.

Les articles 27 et 28 de la loi anti-discrimination de 2007 organisent un partage du fardeau de la preuve proche du système existant en matière de harcèlement :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ».

La Cour Constitutionnelle (Cour constitutionnelle, 12/02/2009, n°17/2009, www.juridat.be) a précisé :

« (...) il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires.... Les faits doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites (...) »

La personne qui s'estime victime d'une discrimination doit invoquer des comportements ou des faits concrets et clairement définis émanant de personnes identifiables, desquels il est possible d'inférer qu'il y a bien eu discrimination.

Tant la preuve des faits qui permettent de présumer une discrimination que la preuve de l'absence de discrimination peuvent être rapportées par toutes voies de droit.

3.2.2.2. Application

Le Tribunal constate que la rupture du contrat de travail de Mme A qui soutient avoir fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap, a été décidée par M. B sur

base de son état de santé et en l'absence d'une force majeure médicale avérée, et que celle-ci démontre des faits précis, suffisamment graves et pertinents indiquant que le traitement défavorable dont elle se plaint a été dicté par des motifs illicites.

Elle rapporte la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur un critère protégé, tandis que la SCRL LOUISE LAWYERS est en défaut de démontrer qu'elle ne s'est pas rendue coupable de discrimination en mettant fin au contrat de Madame A

Il sera dès lors fait droit à la demande d'indemnité de Mme A équivalente à six mois de rémunération brute, soit la somme de **11.124,58 €** (22.249,17 € x 6/12).

3.3. En ce qui concerne l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur pied de la Convention Collective de Travail (CCT) n° 109

3.3.1. Position des parties

Mme A soutient en synthèse que :

- Le premier acte de congé moyennant préavis (26.10.2015) est intimement lié à son état de santé, ce qui est, en l'absence d'une force majeure médicale avérée, constitutif d'un acte de discrimination sur base du handicap ou de l'état de santé.
- La seconde décision de rupture constitue une mesure de représailles suite aux différents courriers et mise en demeure adressés par le conseil de Madame A à la SCRL LOUISE LAWYERS (et son préposé, Me B) constatant la situation de harcèlement et demandant de :
 - Cesser tout acte généralement quelconque de harcèlement de nature à déstabiliser l'équilibre physique et mental de Madame A ;
 - Indiquer de manière précise les modalités concrètes qui seraient mises en œuvre pour permettre un retour au travail de Madame A ;
 - Désigner un service externe et prévention et protection au travail ;
 - Veiller au respect de la tranquillité de Madame A
- Licencier un travailleur en incapacité seulement 12 jours après le début de celle-ci au motif que son absence constitue un problème d'organisation ne relève pas de la saine gestion.
- Un employeur fait usage abusif de son droit de licenciement en prenant comme motif de la rupture du contrat l'incapacité de son travailleur (définitive ou non) dont il est lui-même responsable (motifs de la seconde rupture).
- Le contexte entourant le licenciement est également critiquable en ce l'employeur n'hésite pas à s'immiscer dans la vie privée de Mme A en prenant contact avec son école qui lui dispense des cours du soir pour

« arracher » coûte que coûte un licenciement pour motif grave et faire régner un climat de terreur auprès de cette dernière, en lui imposant de former sa remplaçante alors que l'employeur la considère comme étant en état d'incapacité définitive au travail, en lui adressant successivement trois médecins contrôle.

- En tirant argument du non-respect de ses propres obligations légales pour mettre fin au contrat de travail d'une travailleuse, la SCRL LOUISELAWYERS exerce de manière abusive son droit de licenciement, créant un dommage moral et matériel dans le chef de Madame A devant être réparé par le paiement d'une indemnité complémentaire équivalente à 17 semaines de rémunération, conformément à la CCT n° 109, soit la somme de **7.273,76 €** (22.249,17 € x 17/52).

La SCRL LOUISE LAWYERS objecte que l'incapacité définitive qui a empêché Mme A de reprendre le travail convenu constitue une cause de force majeure ayant rendu définitivement impossible l'exécution du travail convenu, et que c'est donc à tort que celle-ci tente de démontrer que la rupture de la relation de travail intervenue en l'espèce, serait manifestement déraisonnable.

3.3.2. Position du Tribunal

3.3.2.1. Textes et principes

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend selon l'article 8 de la CCT n° 109 comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.* »

Il est précisé à cet égard dans le préambule de la CCT n° 109 que la convention vise « *à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu* » et que « *nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée* ».

Le commentaire de l'article 8 par les partenaires sociaux livre encore l'éclairage suivant :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. »

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

La doctrine enseigne qu'il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail (S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », in *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P, 9 décembre 2016, pp.349 et ss).

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n° 109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

À cet égard, la doctrine la plus récente (S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », in *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P, 9 décembre 2016, p.370) propose que :

- Toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle, devrait en principe donner lieu à la sanction maximale de 17 semaines. Il devrait en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur.
- Toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat mais dénué de volonté de nuire, devrait donner lieu à la sanction minimale de trois semaines. Il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen, aucun motif inavouable de licenciement ou encore, lorsque le motif allégué est crédible mais dénué de preuves suffisantes.
- Cette estimation de base pourrait être, le cas échéant, diminuée ou majorée selon, notamment, les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude.

3.3.2.2. Application

Le Tribunal a déjà indiqué *supra* que la rupture du contrat de travail de Mme A le 30 novembre 2015, était intervenue de manière irrégulière, et que celle-ci avait rapporté la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur un critère protégé par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, alors que la SCRL LOUISE LAWYERS était en défaut de démontrer qu'elle ne s'est pas rendue coupable de discrimination en mettant fin au contrat de Madame A

Le Tribunal considère en outre que la chronologie des faits décrits ci-dessus, accrédite la thèse défendue par Mme A, d'une rupture décidée en représailles à l'intervention de son conseil, tandis que le licenciement de Mme A intervenu le 26 octobre 2015 suite à son incapacité de travail ayant débuté 12 jours plus tôt, est également une décision déraisonnable à laquelle à l'estime du Tribunal, un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé.

Il sera dès lors fait droit à la demande de Mme A

3.4. En ce qui concerne l'indemnisation réclamée pour non-respect de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail

3.4.1. Position des parties

Mme A soutient en synthèse que :

- Elle a été la victime durant son occupation d'un processus harcelant instauré par M. B et rapporte la preuve de faits laissant présumer de l'existence harcèlement, tandis que la SCRL LOUISE LAWYERS reste en défaut de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement ;

- Consécutivement aux faits de harcèlement dont elle a été victime, elle a subi un important préjudice, notamment en termes de perte de salaire, frais médicaux, dommage moral, ..., et est en droit de solliciter une indemnisation équivalente à 6 mois de rémunération sur pied de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996, soit la somme de **11.124,58 €** (22.249,17 € x 6/12) ;
- L'absence de mesures prises par son employeur a également causé dans son chef un préjudice distinct estimé à la somme fixée *ex aequo et bono* de **5.000 €**, qu'il convient de réparer sur pied des articles 1382 et 1384 du code civil.

La SCRL LOUISE LAWYERS objecte en synthèse que :

- Les rapports entre les parties étaient satisfaisants, et Mme A ne cachait pas son bonheur de travailler avec la SCRL LOUISE LAWYERS ; d'ailleurs, elle exprimera ce bonheur, à l'occasion du 2^{ème} anniversaire de son entrée en service, dans un mail du 31 juillet 2015 ;
- Les prétendus faits de harcèlement, voire de violence au travail manquent de fondement et tendent uniquement à jeter l'opprobre sur la SCRL LOUISE LAWYERS dès lors que ceux-ci sont démentis par les écrits émanant de la demanderesse elle-même ;
- Mme A tente vainement d'établir les prétendus faits de harcèlement ou de violence au travail en se basant sur des attestations émanant de tiers ; aucun crédit ne peut être accordé à celles-ci dès lors qu'elles ont été établies pour les besoins de la cause, et sont en outre démenties par les écrits émanant de la demanderesse elle-même.

3.4.2. Position du Tribunal

3.4.2.1. Textes et principes

L'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail prévoit l'indemnisation de la victime des actes de harcèlement :

« Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts. En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime ;

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

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

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

En ce qui concerne la charge de la preuve dans le cadre de cette action en justice, l'article 32undecies de la loi dispose que :

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

L'article 32bis de la loi du 4 août 1996 prévoit que les employeurs et les travailleurs qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le harcèlement moral est défini à l'article 32ter 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. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre »*.

Cette définition implique que les conditions suivantes soient remplies :

a. les conduites doivent être abusives

La Cour du travail de Bruxelles (voir arrêts des 16 octobre 2003 (publié dans CDS 2005, p. 439) et 5 février 2004) a indiqué que le harcèlement implique que des comportements puissent être objectivés qui manifestent des conduites abusives :

« L'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement, même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité peut vivre mal certaines situations. »

Dans un arrêt du 14 juillet 2009, la Cour du travail de Bruxelles a précisé qu'il y a harcèlement lorsque, de manière répétée, l'autorité et le pouvoir hiérarchique sont exercés de manière abusive (C.T. Bruxelles 14 juillet 2009, RG 49.629, consultable sur www.terralaboris.be).

La référence au comportement abusif est celle de la théorie de l'abus de droit (« *Clés pour...la prévention de la charge psychosociale au travail : stress, violences, harcèlement moral et sexuel* », disponible sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, www.emploi.be). Par conséquent, la faute la plus légère est visée. Le comportement a un caractère abusif dès qu'il porte atteinte au droit d'autrui, à une règle de droit, au devoir général de prudence et de précaution, ... (M. Jourdan, « *Harcèlement, violence au travail et risque professionnel* », in *La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Deux années d'application*, Kluwer, 2005, p. 247).

b. Les conduites doivent être répétées

L'exposé des motifs du projet de loi (Doc. Parl. Ch. 2005-2006., 19 septembre 2006, 2686/001-2687/001, p. 16) introduisant la définition telle qu'introduite en 2007 prévoit que le harcèlement moral « est constitué de comportements qui pris isolément, ne présentent pas toujours un certain degré de gravité mais c'est l'effet répété des comportements qui constitue l'agression ».

c. Les conduites volontaires ou involontaires

Les conduites abusives doivent avoir « 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 ;
- De mettre en péril son emploi ;
- Ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

L'intention de nuire de l'auteur n'est pas requise.

d. Les conduites doivent avoir lieu lors de l'exécution du travail

En vertu de l'article 3, § 1^{er} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, le lieu de travail peut être défini comme « *Tout lieu où un travail est effectué, qu'il se trouve dans un établissement ou en-dehors de celui-ci* ».

Les formes de comportement généralement visées par le harcèlement moral sont les suivantes (voir P. Brasseur, « Violence et harcèlement moral ou sexuel au travail : cadre historique et principes généraux », in *La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Deux années d'application*, Kluwer, 2005, p. 15 ; voir aussi les commentaires sur la loi sur le harcèlement moral sur le site du SPF Emploi, Travail et concertation sociale, www.emploi.belgique.be) :

- **Isoler la victime** : l'ignorer, la tenir à l'écart de ses collègues, n'accorder aucune attention à sa présence, supprimer progressivement ses outils de travail, semer la discorde entre la victime et ses collègues, interdire de lui parler, omettre de la convoquer à des réunions, ...
- **Empêcher la victime de s'exprimer** : l'interrompre continuellement, la critiquer de manière systématique, ...
- **Discréditer la victime** : ne plus lui confier aucune tâche, ne lui imposer que des tâches inutiles et absurdes ou des tâches qui ne correspondent pas à sa fonction, ...
- **Porter atteinte à la personne en tant qu'individu** : la dénigrer, faire courir des bruits à son sujet, critiquer ses convictions religieuses, ses origines, sa vie privée, se moquer d'elle, ...
- **Compromettre la santé de la victime** : obliger une personne à effectuer des travaux dangereux, endommager ses outils de travail et ses affaires personnelles.

Le harcèlement se distingue du conflit de personnes, lequel ne crée pas de déséquilibre entre les parties.

Au-delà de l'interdiction de harcèlement qui s'impose aux travailleurs et employeurs, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs impose aux employeurs, en son article 32septies, une démarche positive:

« Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre. Si les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le conseiller en prévention saisit, en concertation avec la victime, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la présente loi. »

3.4.2.2. Application

Le Tribunal considère établi, au vu du volumineux dossier de pièces produit aux débats par Mme A que celle-ci durant la totalité de son occupation pour compte de la SCRL LOUISE LAWYERS, a été l'objet de manière habituelle et répétée de la part de M. B, de reproches et d'une mise sous pression constants ayant fait l'objet de publicité tant en interne qu'à l'extérieur du cabinet pour lequel elle assurait ses prestations, faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, de même que le non-paiement récurrent en temps et en heure de sa rémunération, et la non-délivrance de ses documents sociaux dans les délais légaux.

Vont dans le même sens les témoignages produits aux débats par Mme A

- Attestation de Me D, avocate et collaboratrice de M. B datée du 21 janvier 2016 :

« J'ai donc été témoin, pendant près d'une année complète, des conditions de travail de Madame A qui m'ont bien vite paru inacceptables.

En effet, j'ai pu, à de nombreuses reprises, constater des pressions anormales effectuées par Me B sur Madame A.

Me B lui envoyait une quantité incommensurable d'emails quotidiennement. Ceux-ci comportaient bien souvent des demandes ou des ordres peu précis, sans instruction afin de pouvoir les mener à terme.

J'ai été également témoin de demandes faites par Me B à Madame A n'entrant pas dans ses compétences : rédaction de citation, rédaction de synthèse de dossiers traités par des avocats dont Madame A n'avait que peu de connaissance...

J'ai de plus, pu observer un comportement inapproprié, proche du harcèlement moral, adopté par Me B de manière de plus en plus systématique au fil des mois.

En effet, il n'était pas rare de lire des mails où nous étions en copie, parfois au même titre que les clients eux-mêmes, dans lesquels Me B dénigrait les compétences de Madame A

De même, Madame A était par moment appelée par Me B lors de réunion avec le client. Celle-ci devait alors expliquer au client pourquoi telle erreur avait été « commise » par sa faute. (...) »

- Attestation de Me D avocat et collaborateur de M. B , datée du 16 décembre 2015 :

« (...) Madame A devait presque tous les mois réclamer le paiement de son salaire qui lui était quasiment toujours versé en retard. Elle devait également demander à de nombreuses reprises la délivrance de ses fiches de salaire. (...) »

(...) il n'était pas rare pour Me B de conditionner le paiement du salaire de Madame A à la réception des paiements des clients.

(...) Peu de temps après mon arrivée au sein de LOUISELAWYERS, j'ai été témoin d'humiliations fréquentes infligées par Me B envers Madame A (...)

D'autres humiliations ont également eu lieu en face à face lors de réunions internes et de réunions avec des clients.

Ces accusations et humiliations étaient selon moi toutes sans fondement aucun, Me B ayant l'habitude de rejeter ses propres erreurs ou celles de ses collaborateurs sur son assistante (...)

Ces humiliations et vexations quasi quotidiennes ont rendu Madame A totalement déprimée, n'arrivant plus à rester sereine en dehors de son travail.

Le 14 octobre 2015, à la suite de nouveaux courriels extrêmement désagréables envoyés par Me B à Madame A, cette dernière, en pleurs et manifestement épuisée par plus de deux années d'humiliations et de pression constante me fit part de son désespoir.

(...)

Le 10 octobre 2015, soit le lendemain du premier jour d'incapacité de Madame A, il m'a été communiqué par un membre du cabinet que Me B souhaitait licencier Madame A parce qu'elle était en incapacité de travail pour une durée de 15 jours et que cela compromettait la bonne organisation du cabinet.

Il convient de préciser ici que lors des vacances de Madame A (qui se sont déjà étendues sur une période de deux semaines), les collaborateurs agissaient en conséquence afin de répondre aux différents appels, classer le courrier, accueillir les clients, etc..., sans que cela n'ait jamais posé le moindre problème. »

La production d'un mail du 31 juillet 2015 de Madame A dont il a été question ci-dessus, par la SCRL LOUISE LAWYERS ne rapporte pas la preuve qui incombe à cette dernière, de l'absence de harcèlement moral, celui-ci pouvant tout aussi bien à l'estime du Tribunal, être analysé comme témoignant de l'emprise de M. B sur Mme A à l'époque des faits, ainsi qu'indiqué par celle-ci.

M. B se trouvant à l'époque des faits dans une relation d'autorité vis-à-vis de Mme A celle-ci est fondée à obtenir à titre de réparation de son préjudice, des dommages et intérêts correspondant à un montant forfaitaire s'élevant à 6 mois de rémunération brute, sur pied de l'article 32^{decies} de la loi du 4 août 1996.

En ce qui concerne par contre l'indemnisation réclamée par Mme A en raison de l'absence de mesures prises par son employeur, s'agissant d'une demande en dommages et intérêts basée sur les articles 1382 et suivants du code civil, il appartient à Mme A de rapporter la preuve non seulement d'une faute liée à la réglementation en matière de violence, harcèlement moral et sexuel au travail, mais également d'un dommage et d'un lien de causalité entre cette faute et le dommage, *quod non* en l'espèce. Il ne sera dès lors pas fait droit à ce poste de demande.

3.5. Quant au libellé du formulaire C4 et la privation des allocations de chômage

Mme A sollicite la condamnation de la SCRL LOUISE LAWYERS, qui ne se positionne pas quant à cette demande, au paiement d'une indemnité de 4.500 € en réparation du préjudice subi suite à la privation des allocations de chômage, sur base des arguments suivants :

- La SCRL LOUISE LAWYERS a indiqué à tort comme date de rupture du contrat de travail le 29.10.2015 pour force majeure alors même qu'elle indiqua comme date de fin d'occupation le 30.11.2015. En outre, elle aurait coché la case « *force majeure invoquée par le travailleur* » ;
- Suite à cette discordance de date, l'ONEM refuse la prise en charge des indemnités qui lui sont dues pendant une durée de 3 mois ;
- La maman de Madame A fut obligée de consentir à d'importants efforts financiers pour pouvoir avancer les loyers de

Madame A. qui, privée de tout revenus, n'était pas en mesure de les prendre en charge. Madame A fut également forcée d'emprunter de l'argent à diverses personnes.

Force est cependant de constater que Mme A ne produit aux débats ni formulaire C4, ni décision de l'ONEm, ni justificatifs du dommage allégué. Dans ces conditions, il ne pourra être fait droit à cette demande.

Le Tribunal relève par ailleurs à cet égard que le présent jugement peut tenir lieu de formulaire C4 rectifié (en ce sens, C.T. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 22 juin 2004, R.G. n° 7.333/2003 et 8 septembre 2005, R.G. n° 7.679/04).

3.6. Quant à l'exécution provisoire

La demande ayant été introduite après le 1^{er} novembre 2015, l'exécution provisoire est de droit en vertu du nouvel article 1397 du Code judiciaire. Il n'y a pas lieu de l'accorder par le présent jugement dès lors que c'est la loi elle-même qui l'accorde.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement ;

Déclare la demande de Mme A recevable et fondée dans la mesure suivante ;

Condamne la SCRL LOUISE LAWYERS à payer à Mme A la somme de 10.268,84 € au titre d'indemnité de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le 30 novembre 2015 ;

Condamne la SCRL LOUISE LAWYERS à payer à Mme A la somme de 11.124,58 € au titre d'indemnité due en violation de la législation anti-discrimination, à majorer des intérêts légaux depuis le 30 novembre 2015 ;

Condamne la SCRL LOUISE LAWYERS à payer à Mme A la somme de 7.273,76 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux depuis le 30 novembre 2015 ;

Condamne la SCRL LOUISE LAWYERS à payer à Mme A la somme de 11.124,58 € au titre de dommages et intérêts en raison du harcèlement subi, à majorer des intérêts légaux depuis le 30 novembre 2015 ;

Déboute Mme A pour le surplus de ses demandes ;

Délaisse à la SCRL LOUISE LAWYERS ses propres dépens et la condamne au paiement des dépens de Mme A, liquidés à la somme de 2.400 € à titre d'indemnité de procédure.

Ainsi jugé par la 1^{ère} Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Monsieur Claude DEDOYARD,

Monsieur Baudouin DE WOUTERS D'OPLLINTER,

Madame Marie-Lies AERTS,

Juge,

Juge social employeur,

Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 02 -10- 2017 à laquelle était présent :

M. Claude DEDOYARD, Juge,

assisté par Mme Mariline ARGANO , Greffier délégué.

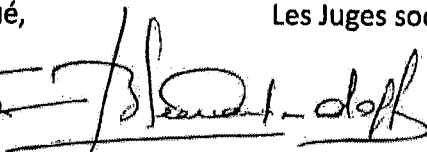
Greffier délégué,

Les Juges sociaux

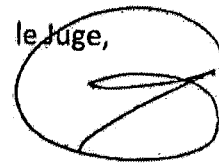
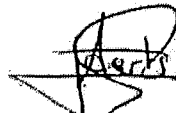
le Juge,



M. ARGANO



B. DE WOUTERS D'OPLLINTER & M.-L. AERTS,



C. DEDOYARD