

Numéro de rôle : 19/1624/A
Numéro de répertoire : 22/ 4225
Chambre : 9ème
Parties en cause : TI c/ CENTRE PMS LIBRE DE SOIGNIES II ASBL & M
JUGEMENT CONTRADICTOIRE DEFINITIF

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de La Louvière**

JUGEMENT

**Audience publique du
24 juin 2022**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juin 2022

La 9^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Madame T

PARTIE DEMANDERESSE, comparaisant personnellement et assistée par Maître Justine BARDELLIN, avocate à BRUXELLES.

CONTRE : 1. ASBL CENTRE PMS LIBRE DE SOIGNIES II, [BCE 0413.772.207], ayant son siège social à 7060 – SOIGNIES, Ruelle Scaffart, n°8 ;

PREMIERE PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Maître Pierre BEYENS, avocat à BRUXELLES.

2. Madame M

SECONDE PARTIE DEFENDERESSE, comparaisant personnellement et assistée par Maître Pierre BEYENS, avocat à BRUXELLES.

1. Procédure

Le dossier sur base duquel le tribunal a statué comprend, notamment, les pièces suivantes :

- la requête contradictoire, envoyée par pli recommandé le 23 décembre 2019, réceptionnée au greffe le 24 décembre 2019 ;
- le courrier de l'Auditorat du travail signalant qu'il ne rendra pas d'avis et ne siègera pas à l'audience, entré au greffe le 24 janvier 2020 ;
- l'ordonnance de fixation 747 du 22 mai 2020 ;
- les conclusions de la 2^{ème} partie défenderesse, reçues au greffe le 2 novembre 2020 ;
- les conclusions de la partie demanderesse, reçues au greffe le 6 avril 2021 ;
- les conclusions de synthèse de la 2^{ème} partie défenderesse, reçues au greffe le 6 septembre 2021 ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse, entrées au greffe le 7 février 2022 ;
- Les secondes conclusions de synthèse de la 2^{ème} partie défenderesse, entrées au greffe le 25 février 2022 ;
- Les dossiers de pièces de la partie demanderesse et de la 2^{ème} partie défenderesse, déposés à l'audience du 27 mai 2022.

La cause a été introduite à l'audience du 24 janvier 2020, au cours de laquelle les parties ont sollicité une mise en état judiciaire.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juin 2022

La cause a été fixée pour plaidoiries en application de l'article 747 §2 du Code Judiciaire à l'audience du 27 mai 2022, au cours de laquelle les parties ont été entendues, le tribunal n'ayant pu les concilier avant l'ouverture des débats, en application de l'article 734 du Code Judiciaire.

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. Objet de la demande

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse, Madame T demande au tribunal de reconnaître le harcèlement moral au travail ainsi que la discrimination basée sur l'âge dont elle a été victime.

Partant, elle postule la condamnation des parties défenderesses, solidairement ou l'une à défaut de l'autre, à lui payer :

- La somme de 45.297,84 € représentant 2 x 6 mois de rémunération au titre d'indemnité pour harcèlement moral au travail (à titre subsidiaire, elle sollicite la somme de 22.648,92 € représentant 6 mois de rémunération) ;
- La somme de 792,69 € au titre de remboursement de frais médicaux ;
- La somme de 1 € provisionnel au titre d'indemnité pour la perte d'une chance de réaliser une carrière complète et bénéficier de droits de pension plus étendus ;
- La somme de 22.648,92 €, équivalent à 6 mois de rémunération, au titre d'indemnité pour discrimination directe fondée sur l'âge ;
- Les intérêts judiciaires depuis le 8 octobre 2018 sur ces sommes ainsi que les frais et dépens.

Subsidiairement, Madame T demande au tribunal de condamner la 1^{ère} défenderesse, le CENTRE PSYCHO-MEDICO-SOCIAL LIBRE II DE SOIGNES (ci-après dénommé le CENTRE PMS) à lui payer :

- Une somme de 25.000,00 € au titre de dommages et intérêts pour non-respect des obligations en matière de bien-être au travail ;
- Une somme de 792,69 € pour les frais médicaux exposés ;
- Une somme de 1 € provisionnel au titre d'indemnité pour la perte d'une chance de réaliser une carrière complète et bénéficier de droits de pension plus étendus ;
- Les intérêts judiciaires depuis le 8 octobre 2018 sur ces sommes ainsi que les frais et dépens.

3. Les faits pertinents

L'examen des dossiers de pièces des parties permet d'établir les faits pertinents suivants.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juin 2022

Madame T est entrée au service du CENTRE PMS en qualité d'infirmière hospitalière graduée le 1^{er} septembre 2005, tout d'abord à temps partiel et ensuite, à partir du 1^{er} septembre 2007 à temps plein.

Le 14 juin 2016, Madame T. adresse un mail à Monsieur V. , président du pouvoir organisateur (P.O.) du CENTRE PMS, pour solliciter « une entrevue en toute confidentialité ».

Monsieur V. lui répond le jour même en ces termes :

*« J'accuse réception de votre mail et en prends bonne note.
En tant que Président du Pouvoir organisateur du PMS 2, je suis à l'écoute et toujours disponible.
Croyez bien que le caractère confidentiel du contenu sera gardé et qu'il y aura un suivi de l'objet de votre requête.
Mon questionnement et ma réflexion sont :
Une infirmière dans un CPMS... pour faire quoi ?
Une fonction obligatoire et « particulière » !)
Comment appréhender cette fonction dans toute sa complexité ?
Comment la valoriser concrètement comme les autres fonctions ?
Le travail en équipe nécessite de concerner les personnes impliquées (P.O., Direction, Personnel).
C'est mon objectif à court terme. Dès lors, pourrais-je vous demander avec l'aide de votre expérience, d'y réfléchir (notes !).
Nous aurons l'occasion (avant le 30 juin !), de nous rencontrer et nous exprimer en équipe, avec le P.O. et la Direction.
Je tiens à vous remercier pour tout le travail accompli au service du PMS 2 et vous souhaite une excellente fin d'année » (sic).*

Le 24 juin 2016, une réunion se tient en présence de deux membres du P.O. (Monsieur V et Madame D), la directrice du CENTRE PMS (Madame M) et la demanderesse.

Le procès-verbal de cette réunion reprend le contexte de la convocation de Madame Tl à cette réunion :

*« - Début d'année scolaire 2014-2015
s'était permise alors qu'elle n'était pas en charge de la situation individuelle du jeune de donner des conseils expéditifs, Inadaptés et Inopportuns au père de l'élève.
- Fin d'année scolaire 2015-2016
lors d'une animation de fin du premier degré de l'enseignement secondaire, alors qu'elle co-animalait avec Madame D. a ouvertement critiqué en public, un choix d'orientation pourtant mûrement réfléchi d'une élève qui souhaitait se diriger vers l'enseignement technique en lui précisant que cette voie consistait en une impasse pour un choix d'études ultérieur. »*

Madame T ne signe pas ce procès-verbal.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juin 2022

Le 16 août 2016, Madame T introduit une demande d'intervention psycho-sociale informelle auprès du CESI. Le 5 septembre 2016, elle introduit une demande d'intervention psycho-sociale formelle, spécifiant qu'elle considère faire l'objet de harcèlement moral ou sexuel ou de violence au travail.

Dans ce cadre, une médiation est proposée à Madame M , que celle-ci refuse par mail du 1^{er} septembre 2016 :

« Monsieur V , Président du Pouvoir Organisateur, a estimé, tout comme moi, que le fait d'accepter, comme le souhaite Madame T une médiation dans le but d'améliorer la relation « direction – agent », ne s'avère pas fondé.

L'intervention de la direction du Centre résulte exclusivement d'un problème ostensible de compétences professionnelles liées notamment à la déontologie de la profession. Accepter la proposition de l'intéressée revient à modifier la donne, à déplacer le problème et à finalement cautionner un déni de la réalité. Sur base d'interpellations diverses (plainte d'une école, plainte de parents, commentaires de collègues...) il s'avère que des maladroitness, des erreurs professionnelles ont été commises et relevées. Il est donc de ma responsabilité en tant que directrice d'intervenir dans ce cas, de réajuster le cadre, de clarifier les missions liées à la fonction et surtout d'éviter des débordements qui engendreraient des désagréments dans le fonctionnement du centre face aux consultants. Dans ce cas, je serais amenée alors à prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de l'intéressée. »

Le 6 septembre 2016, Monsieur D. , délégué permanent CSC, adresse un mail à Madame M , dénonçant :

« Madame T travaille au CPMS 2 de Soignies depuis plus de 10 ans.

Elle a depuis toujours eu des responsabilités dans les écoles gérées par le CPMS. Depuis l'année scolaire passée, il me semble que vous mettez systématiquement en doute le travail de votre collaboratrice qui est infirmière.

La situation est tellement pesante pour madame T qu'elle s'est retournée vers le CESI. Une proposition de médiation vous a été faite mais vous l'avez refusée sous prétexte que vous n'aviez pas de problèmes relationnels avec Madame T. c'est juste ses compétences que vous mettez en doute.

Permettez-moi de montrer une certaine incompréhension par rapport à cette attitude qui me conforte dans l'idée que vous en voulez bien personnellement à Madame T en effet, devant et par un organe tiers pouvoir démontrer que vous étiez parfaitement objective, était le meilleur moyen de mettre un terme au mal-être de Madame T

Puis-je vous rappeler que l'AR du 10 avril 2014 aborde la gestion des risques psycho-sociaux et la responsabilité de l'employeur ?

Vous modifier unilatéralement les conditions de travail de Madame T avec le souci de lui faire exercer sa fonction d'infirmière, la manière dont vous agissez ressemble plus à une punition qu'à une meilleure gestion des fonctions.

Il est évident que le mal-être de Madame T doit cesser, étant donné votre refus de la médiation, il ne lui reste aucune autre possibilité que de voir avec le CESI la poursuivre des démarches afin qu'elle retrouve le bien-être au travail dont vous êtes la garante ». (sic)

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT -- DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juin 2022

Par courrier du 28 septembre 2016, le Centre PMS SOIGNIES adresse à Madame T. , par vole recommandée, un courrier lui notifiant une sanction disciplinaire, signé par Monsieur V

La sanction consiste en un « rappel à l'ordre » pour les faits suivants :

« - Plusieurs erreurs professionnelles entraînant des mécontentements et plaintes de la part de consultants et de partenaires scolaires (éléments évoqués à la rencontre du 24.06.16).
- Le non respect d'une décision venant de la direction (faits évoqués à la rencontre du 23.09.16). »

Le 6 octobre 2016, Madame T. adresse un nouveau mail à Monsieur V

*« Par le biais de ce mail, et comme vous le savez probablement déjà, je vous rappelle que je suis dans une démarche formelle auprès du CESI.
Par conséquent, durant toute la période formelle, je suis protégée, et de même ma fonction, de toute action intentée à mon égard.
De ce fait, j'ai pris contact avec le service juridique du Syndicat et celui-ci confirme le fait que je ne dois pas me présenter à la réunion de lundi 10 octobre 2016 à 14h. »*

Un second mail est envoyé le 9 octobre 2016, dans lequel Madame T. évoque le fait que la réunion du 10 octobre 2016 est maintenue. Madame T. y développe ses observations, d'une part sur le procès-verbal de la réunion du 24 juin 2016 et d'autre part, sur celui du 23 septembre 2016, contestant les reproches qui y sont faits à son égard.

Madame T. conclut son mail en confirmant qu'elle ne sera pas présente à la réunion prévue le 10 octobre 2016 mais confirme qu'elle est disposée à participer à une réunion ultérieure pour autant qu'elle ait la possibilité de se faire accompagner par une personne du monde juridique.

Le 10 octobre 2016, une nouvelle mesure disciplinaire consistant en un rappel à l'ordre est notifiée à Madame T. Cette mesure est « motivée » comme suit : « **Contexte** : Convocation d'Isabelle T. suite au non respect d'une décision prise par le Pouvoir organisateur et signifiée lors de la rencontre du 24 juin dernier. L'intéressée a préalablement été informée du motif de cette présente convocation ».

Le 6 décembre 2016, le CESI communique à Madame T. les propositions de mesures de prévention qui sont transmises à l'employeur. L'avis complet de la conseillère en prévention est transmis à l'employeur.

Par courrier du 2 février 2017, le CENTRE PMS adresse au CESI ses « réflexions et décisions » prises après la lecture du rapport.

Le 9 février 2017, le CESI confirme avoir reçu les mesures de prévention décidées par l'employeur et annonce qu'il clôture le dossier. Un même courrier est adressé à l'employeur, ajoutant :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juin 2022

« J'ai lu que certaines incompréhensions avaient émergées suite à la lecture de mon rapport. Si vous l'estimez utile, et dans un but constructif, il est possible que nous nous rencontrions afin que je puisse éclairer vos questionnements ».

En mars 2017, Madame T est désignée déléguée syndicale CSC.

Par mail du 29 mars 2017 à Monsieur D , permanent syndical, Madame M -d'une part, remet en cause l'élection de Madame T , indiquant que : *« Après information en réunion d'équipe, il s'avère qu'aucune élection n'a eu lieu. En outre, aucun membre du personnel du centre affilié à la CSC n'a été informé au préalable du souhait éventuel de l'intéressée de devenir déléguée. Les membres affiliés demandent donc à recevoir copie de ce PV. »* ;

-d'autre part, signale qu'elle ne peut accepter que Madame T se rende à une réunion syndicale le 31 mars 2017 : *« la représentation de la « CSC – enseignement » dans la commission des CPMS par l'intéressée nous semble superfétatoire car elle ne représente qu'elle-même »*. Madame M indique par ailleurs que l'absence de l'intéressée va mettre en difficulté le bon fonctionnement et le travail en équipe du centre.

En avril 2017, Madame T recontacte le CESI pour lui faire part que, selon elle, l'employeur n'a pas pris les mesures appropriées sur base des propositions faites lors de son intervention. Le CESI propose à Madame T de solliciter l'intervention du Contrôle du bien-être au travail, ce que cette dernière fait en date du 10 avril 2017. Dans ce cadre, elle est mise en contact avec Madame D inspectrice sociale.

En mai 2017, le service général de l'inspection de l'administration de l'enseignement intervient au sein du Centre PMS SOIGNIES. Un rapport d'inspection est établi fin mai 2017 : il mentionne qu'une prise de contact avec la direction a été faite le 26 avril 2017, tandis que des visites d'inspection ont eu lieu les 5, 15 et 17 mai 2017.

Ce rapport conclut :

« La direction et les agents sont actuellement en grande difficulté et en souffrance pour certains. Les agents ont témoigné leur volonté d'amélioration mais aussi leur abattement et leur crainte de ne pas voir de changements.

Il est donc impératif que des solutions soient rapidement dégagées afin d'éviter une aggravation de la situation déjà potentiellement explosive.

Une supervision pourrait accompagner le centre dans le changement.

Nous proposons également de revoir les équipes au terme du premier trimestre de l'année scolaire prochaine afin de connaître les changements opérés et, le cas échéant, d'apporter notre expertise ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juin 2022

Le 15 mai 2017, Madame T subit une Incapacité de travail. Une attestation de Madame T, psychologue, indique que celle-ci a été contactée le 15 mai 2017 par Madame T en situation de grand désarroi suite à une réunion d'équipe qui se serait mal passée. L'incapacité de travail est établie par un certificat du Docteur V qui atteste que « suite à un incident survenu au travail le 15/5/17, Madame T était dans l'incapacité médicale de poursuivre sa journée de travail jusqu'à son terme ».

En août 2017, Madame T recontacte le CESI pour introduire une demande d'intervention psycho-sociale informelle.

Par courrier du 20 février 2018, Madame M « notifie » à Madame T des faits observés le jour même. Il est reproché à cette dernière plusieurs choses :

- « 1. Lors de la réunion d'équipe du 7 février durant laquelle la direction était absente (congé de maladie), Madame T a demandé à ses collègues présentes, l'accord pour récupérer l'après-midi du 08.02. L'équipe lui a signifié qu'elle ne pouvait répondre à sa requête et que l'intéressée devait demander l'accord à sa direction (mail – sms ou téléphone). Or le message adressé ce jour-là à la direction précise : « bonjour, avec l'accord de l'équipe, je vais récupérer ce jeudi après-midi ». Dans cette situation, force est de constater que Madame T utilise l'équipe et manipule à son avantage l'information qu'elle transmet.
2. Ce mardi 20.02.2018, suite à un document transmis à l'intéressée lui signifiant un abandon de poste le 19.02, Madame T se met en colère et développe une réaction agressive, disproportionnée et incohérente. Notre collègue R présente au moment des faits, peut d'ailleurs en témoigner.
3. Dans l'après-midi de ce 20.02.18, Madame T informe ses collègues qu'elle va fixer à l'étage du dessous, une date de réunion avec le syndic. Elle s'absente plus de 45 minutes et lorsqu'elle est confrontée à ce temps d'absence excessif, elle précise : « de toute façon, je m'emmerde ici » ».

Madame T conteste ces faits dans une note écrite circonstanciée.

Le 4 avril 2018, Madame T introduit une nouvelle demande d'intervention psycho-sociale informelle auprès du CESI, invitant le service à contacter le nouveau président du P.O., Monsieur D

Dans ce cadre, le 8 mai 2018, Madame T adresse à Madame M, en charge de son dossier au sein du CESI, une note développant ses propositions de travail en vue d'une réunion avec le Président Monsieur D

Le 5 septembre 2018, à l'entame d'une nouvelle année scolaire, Madame T adresse une lettre ouverte à l'ensemble de ses collègues dans laquelle s'adressant à Madame M elle lui propose : « Que penses-tu d'effacer cette animosité qui pourrait un peu l'ambiance par moment, et laisser place à une collaboration honnête et efficace comme on l'a eu longtemps par le passé ? ».

A partir d'octobre 2018, Madame T est en incapacité de travail en raison d'un burn-out.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 Juin 2022

Par courrier du 31 janvier 2019, le conseil de Madame T se manifeste auprès du CENTRE PMS afin de dénoncer une situation de harcèlement, qui s'est aggravée depuis le dépôt de la première demande auprès du CESI. Il est demandé à l'employeur de communiquer une copie de l'avis complet remis par le CESI à l'époque, demande à laquelle Monsieur D fait suite par courrier du 6 février 2019.

Par courrier du 25 mars 2019, le conseil de Madame T demande la copie des annexes au rapport du CESI, demande à laquelle il est donné par courrier du 5 avril 2019.

Par courrier du 10 mai 2019, le conseil de Madame T s'adresse à l'employeur pour lui signaler qu'à l'examen des pièces communiquées, la situation de harcèlement est établie.

Elle écrit :

« En conséquence, ma cliente ne se sent actuellement plus capable de retourner travailler au CPMS LIBRE II de Soignies et les médecins confirment l'actuelle impossibilité pour Madame T. de réintégrer ce cadre de travail. Ma cliente souhaite néanmoins retrouver progressivement une vie normale et, à terme, reprendre une activité professionnelle, dès que son état de santé le lui permettra. C'est la raison pour laquelle elle envisage de convenir avec le PO d'un détachement, afin d'exercer ses fonctions pour un autre centre PMS ou une autre institution, tout en conservant son ancienneté dans le secteur public. Je vous fais dès lors parvenir, en annexe à la présente, deux exemplaires d'une attestation d'accord de détachement. Par ailleurs, ma cliente formule toutes réserves quant au harcèlement dont il a été fait mention ci-avant.

Eu égard au susmentionné, pourriez-vous me retourner l'un des deux exemplaires de l'attestation d'accord de détachement, signé par vous, en votre qualité de Président du PO ? »

Par courrier du 24 mai 2019, Monsieur D adresse la réponse suivante :

« L'article 3 du Décret du 12.07.1990 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement concerne exclusivement les établissements scolaires et non la législation relative aux CPMS.

Dans la situation qui nous occupe, seul le Décret du 31.01.2002 fixant le statut des personnels techniques subsidiés des Centres PMS Libres précise les modalités d'une mutation.

Article 40 : (...)

Dans la mesure où une demande de mutation vers un autre Centre se précise et nous est formulée, nous ne manquerons pas en tant que PO, de procéder aux obligations et actes techniques incombant à la responsabilité des deux Pouvoirs organisateurs concernés ».

Le 24 juin 2019, un formulaire d'évaluation de santé établi par le CESI confirme, suite à un examen médical pratiqué le jour même dans le cadre d'une préreprise qu' « une reprise de travail peut s'envisager mais dans un centre PMS autre que Soignies ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juin 2022

Par courrier du 3 juillet 2019, le conseil de Madame T. dénonce l'analyse faite par l'employeur et signale que selon elle, l'article 3 du Décret du 12 juillet 1990 est bien applicable au personnel technique des CPMS et qu'un détachement est donc légalement possible.

Il est dès lors demandé au P.O. de faire suite à la demande et de compléter le formulaire ad hoc nécessaire permettant à Madame T. d'entamer les démarches en vue d'un détachement.

Un dernier courrier est adressé le 25 octobre 2019 par le conseil de Madame T. , tant au PMS SOIGNIES qu'à Madame M. :

« Je prends note ce jour du fait que vous ne contestez autrement ni, d'une part, que ma cliente soit victime de harcèlement moral au travail de la part de la directrice, ni, d'autre part, que le PO soit resté totalement inactif face à cette situation dont il était pourtant au courant depuis plusieurs années ».

Partant, elle met en demeure l'employeur de procéder au paiement d'une indemnité pour harcèlement moral au travail évaluée à 41.283,96 €.

Par courrier du 6 novembre 2019, Monsieur D. Président du P.O., signale transmettre le dossier à ses avocats.

Bien qu'aucune pièce ne l'atteste, les parties s'accordent sur le fait que Madame T. a été placée en retraite prématurée le 1^{er} décembre 2019.

La présente procédure est initiée par une requête contradictoire entrée au greffe le 24 décembre 2019.

4. Position des parties

4.1. Position de la partie demanderesse

-a-

Madame T. estime avoir été victime de harcèlement moral au travail.

Elle signale avoir exercé son travail au sein du CENTRE PMS sans aucune difficulté pendant une dizaine d'années. A l'époque, elle assume des tâches à responsabilité diverses, notamment au sein des écoles.

Selon elle, à un certain moment, sans raison apparente, Madame M. s'est progressivement montrée désagréable et ensuite irrespectueuse et méprisante à son égard. Sa charge de travail a été diminuée de façon considérable, Madame T. étant reléguée à des tâches ingrates d'intendance ou administratives au sein des bureaux du CENTRE PMS.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juin 2022

Madame T rappelle longuement dans ses conclusions les différents faits retracés dans le point précédent.

Madame T estime avoir été victime de harcèlement au sens de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996.

Elle souligne que les comportements des défenderesses (ensemble ou séparément) permettent d'établir, ou à tout le moins de présumer, le harcèlement moral.

Ces comportements sont pointés par la doctrine comme des signes de harcèlement :

- Ceux qui ont pour effet de menacer la personne elle-même : la demanderesse considère que le rapport du CESI démontre la réalité d'attaques verbales dirigées contre sa personne. Pour la demanderesse, il s'agit d'un comportement qui dépasse manifestement les limites d'une remise en place ferme mais nécessaire, et qui constitue un abus.
- Ceux qui ont pour effet de menacer le statut professionnel : la demanderesse vise ici le fait d'avoir réduit ses tâches, en les recentrant sur un aspect exclusivement médical alors que ce n'était pas le cas auparavant. Elle considère cette décision comme une sanction déguisée, prise de manière injustifiée et disproportionnée.
- Ceux qui ont pour effet d'isoler la personne : la demanderesse soutient que le contrat de Madame G n'a pas été reconduit car elle la soutenait au sein de l'équipe. Elle a ainsi été isolée en interne, au sein de l'équipe, et en externe puisqu'elle était coupée des liens avec les écoles.
- Comportement ayant pour effet de déstabiliser le travailleur : la demanderesse cite plusieurs exemples consistant en des propos désobligeants, des contrôles intrusifs, la remise de notes agressives, la modification des tâches, des menaces incessantes de sanctions disciplinaires, l'usage de termes excessifs, le discrédit de son travail et de sa fonction, l'absence d'entretien privé ou d'évaluations écrites destinés à proposer des voies d'amélioration,...
- La surcharge de travail ou plutôt en l'espèce, le manque de travail : Madame T estime qu'elle a été privée de pouvoir exercer ses fonctions. Elle considère que cette mise à l'écart est aussi révélatrice du harcèlement moral au travail qu'elle subissait.

Madame T produit plusieurs pièces qui attestent selon elle de la souffrance psychique qu'elle a vécue à l'époque.

Ensuite, Madame T réplique aux arguments développés par Madame M notamment quant à de prétendues fautes dans son chef ou son incompétence professionnelle. La demanderesse conteste les faits reprochés par Madame M

Madame T fait état de plusieurs attestations qu'elle dépose en son dossier émanant de directeurs d'école, enseignants ou anciens collègues qui confirment ses compétences et leur satisfaction à collaborer avec elle dans le cadre professionnel.

Madame T conteste une par une les pièces (attestations) déposées par la défenderesse pour mettre en cause ses compétences professionnelles.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juin 2022

Ensuite, elle réfute l'affirmation de Madame M. [redacted] selon laquelle les relations entre elles relevaient d'un conflit et non d'un harcèlement. Elle en fait de même en ce qui concerne la distinction faite entre « exercice normal de l'autorité » et « harcèlement ».

Madame T. [redacted] considère qu'une série de conduites abusives sont établies dans le chef des deux parties défenderesses.

Elle sollicite l'équivalent du double de l'indemnisation forfaitaire, eu égard notamment à la longueur de la période infractionnelle, au fait que Madame M. [redacted] était la responsable du bien-être au travail pour le CPMS, le fait que Madame M. [redacted] soit psychologue de formation, le fait que le harcèlement ait été soutenu par le P.O., le fait qu'elle approchait de la fin de sa carrière et la gravité du burn-out dont elle a souffert.

Elle considère que les parties défenderesses sont solidairement responsables des faits de harcèlement, et doivent dès lors être condamnées solidairement.

Subsidiairement, elle demande la condamnation solidaire des défenderesses au paiement d'une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération.

A titre plus subsidiaire, elle considère qu'à tout le moins la responsabilité de l'employeur sur pied de l'article 1382 du code civil est établie pour des fautes commises en matière de bien-être au travail (manquements aux obligations imposées notamment par les articles 32septies à 32quater de la loi du 4 août 1996).

-b-

Ensuite, la demanderesse considère que sa mise en disponibilité et ensuite sa retraite anticipée sont les conséquences des attitudes fautives adoptées par les défenderesses à son égard.

Elle reproche à l'employeur d'avoir réduit à néant ses possibilités de trouver un poste dans un autre centre.

Elle signale avoir subi un préjudice matériel du fait que sa rémunération a été réduite à 80% du 14 au 30 novembre 2019 (période de mise en disponibilité) et ensuite, à partir du 1^{er} décembre 2019, à environ 1.000 €.

Elle soutient enfin que ses droits à la pension (à partir du 1^{er} mai 2023) seront réduits en raison du fait qu'elle n'a pas pu réaliser une carrière complète.

-c-

Enfin, Madame T. [redacted] estime avoir subi une discrimination fondée sur l'âge : elle soutient que les autres membres de l'équipe, plus jeunes (âge moyen de 35 ans) étaient traités différemment.

Elle invoque aussi le SMS adressé par Madame M. [redacted] le 5 décembre 2017 parlant d'elle comme d'une « vieille peau ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 Juin 2022

4.2. Position des parties défenderesses

-a-

La première défenderesse, le CENTRE PMS, n'a pas déposé de conclusions.

A l'audience du 27 mai 2022, elle a sollicité du tribunal qu'il déclare la demande non-fondée dans son intégralité.

-b-

La seconde défenderesse, Madame M conteste la demande dans son intégralité.

Madame Ml commence également en rappelant longuement les faits.

Elle conteste vivement la relation des faits telle que présentée par Madame T . Elle conteste s'être montrée désagréable, irrespectueuse ou méprisante à son égard et considère qu'aucune pièce n'en atteste.

Ensuite, elle signale que l'exercice d'une autorité, voire même le conflit, n'est pas constitutif de harcèlement. Le harcèlement moral ne doit pas être confondu avec le conflit.

La défenderesse rappelle certains principes du harcèlement tels que repris dans les dispositions légales et cite plusieurs décisions de jurisprudence.

Madame Iv estime qu'aucune preuve de faits de harcèlement n'est rapportée. Elle souligne que Madame T ne dépose pas de témoignage indépendant de nature à confirmer les faits qu'elle décrit, au demeurant formellement contestés.

Pour Madame M , le rapport établi par le CESI ne comporte aucun élément de nature à étayer l'existence de faits de harcèlement. Elle estime d'ailleurs que ce rapport est critiquable à divers égards. Madame M pointe les éléments de ce rapport mettant en cause notamment la personnalité de la demanderesse.

En ce qui concerne le SMS envoyé accidentellement à Madame T , selon Madame M il ne fait que révéler une exaspération face à une absence totale de remise en question et à des comportements difficilement justifiables...

Selon Madame Ml les remarques qui ont pu être faites à la demanderesse étaient systématiquement fondées. Elle estime que tant elle que le CENTRE PMS ont fait preuve d'une réelle patience et de toute la diplomatie qui leur était humainement possible de pratiquer, en vain.

Madame Ml dépose plusieurs attestations tendant à illustrer les difficultés rencontrées avec la demanderesse.

En conclusion, elle souligne que si le ressenti de Madame T était chargé émotionnellement, ce ressenti est subjectif, tandis que les faits de harcèlement ne sont pas établis.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 Juln 2022

Madame M considère avoir exercé son autorité de manière normale. Elle rappelle de nouveau que les difficultés venaient de Madame T elle-même, et que de nombreuses plaintes avaient été formulées, tant par des directions d'école que des parents ou encore des collègues.

Pour Madame M les demandes fondées sur la loi 4 août 1996 doivent être déclarées non fondées.

-b-

Ensuite, la seconde défenderesse souligne que le CENTRE PMS ne peut être tenu responsable de fautes inexistantes commises par son préposé.

Elle rappelle que suite à la réception du rapport du CESI, l'employeur a pris différentes mesures.

Madame M. conteste également toute discrimination fondée sur l'âge. Pour elle, les avertissements qui ont été faits à Madame T étaient justifiés par son comportement et son attitude et non par son âge.

5. Décision du tribunal

5.1. L'indemnité fondée sur la loi du 4 août 1996 – harcèlement moral et violence au travail

5.1.1. Les principes

Le tribunal du travail connaît « des contestations relatives aux risques psychosociaux au travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, qui sont fondées sur le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ». (article 578, 11° du Code judiciaire)

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail vise non seulement les employeurs privés et tout le personnel qu'ils occupent, mais également l'ensemble des services publics à tous les niveaux d'autorité avec tous les membres de leur personnel, statutaires ou engagés sous contrat de travail. (J. JACQMAIN, « La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », Chron. D.S., 2003, p. 53 ; C. trav. Bruxelles, 5 décembre 2014, 2014/CB/5, J.T.T., 2015, p. 138).

L'article 32ter de la loi précitée définit les notations de violences ou de harcèlement au travail comme suit :

« Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;

2° harcèlement moral au travail : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juiln 2022

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. »

L'article 32 decies §1^{er}/1 de la loi du 4 août 1996 prévoit que :

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

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

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

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

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

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

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

La rémunération mensuelle brute servant de base à la fixation du montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut pas dépasser le montant des salaires mentionné à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze. ».

Enfin, l'article 32 undecies de la même loi dispose :

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit 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'alinéa 1er ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve. »

La définition donnée au harcèlement implique que les conduites reprochées soient répétées et constituent un ensemble abusif.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 Juln 2022

Comme le rappelle le tribunal du travail de Liège dans un jugement du 11 janvier 2018, se référant à la jurisprudence constante :

« Cette définition permet d'éviter l'amalgame. Elle permet de distinguer les directives et les instructions de l'employeur qui forment la substance de l'engagement du travailleur de celles qui ne le sont pas et sortent de ce cadre¹.

Ainsi, l'exercice de l'autorité et du pouvoir disciplinaire n'est pas en soi constitutif de harcèlement, même si le travailleur concerné le ressent de manière blessante, insultante ou humiliante².

De même, un conflit entre personnes n'est pas du harcèlement³.

Des problèmes de communication ou relationnels ne rentrent pas dans la notion de harcèlement⁴. » (Trib. Trav. Liège, 9^{ème} ch., 11 janvier 2018, R.G. 15/7028/A, inédit).

Des problèmes de communication ou de relation n'entrent pas dans la définition du harcèlement (Trib. Trav. Bruxelles, 20 décembre 2004, R.R.D., 2005, p.77).

Le harcèlement moral suppose des conduites qui peuvent être objectivées et qui peuvent constituer un abus. L'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à un harcèlement (C. trav. Bruxelles, 27 novembre 2007, J.T.T., 2008, p.198 ; C. trav. Liège, 3 mai 2011, J.L.M.B., 2013, p.104).

L'appréciation des qualités professionnelles du travailleur relève de l'exercice normal de l'autorité patronale. Le fait que le travailleur ait une évaluation négative n'est pas, en soi, indicateur d'un comportement abusif de harcèlement. (C. trav. Anvers, 22 juin 2004, R.A.B.G., 2005, p.1320 ; C. trav. Bruxelles, 27 novembre 2007, J.T.T., 2008, p.198).

La Cour du travail de Bruxelles rappelle les principes généraux – définition et charge de la preuve - en matière de harcèlement moral au travail :

- « Le « harcèlement moral au travail » repose sur la réunion de plusieurs conditions :*
- un ensemble abusif de plusieurs conduites (ou jusqu'au 31 août 2014 « plusieurs conduites abusives ») ;*
 - des conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution ;*
 - qui se produisent pendant un certain temps ;*
 - qui se produisent pendant l'exécution du contrat de travail ;*
 - à l'égard d'un travailleur ou d'une personne assimilée ;*

1 J.-Ph. CORDIER, « La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », in Questions de droit social, Commission Université- Palais, 2002, vol.66, p.385, spéc. p.404.

2 Cour trav. Anvers, 21 décembre 2005, Chron.D.S., 2006, p.732. Jugé que « Le harcèlement ne se mesure pas au ressenti, nécessairement subjectif, mais à partir de conduites qui peuvent être objectivées dans le temps et l'espace » : trib. trav. Bruxelles, 30 novembre 2004, J.T.T., 2005, p.200.

3 Cour trav. Liège, 15^e ch., 12 mars 2009, R.G. n°34.757; Cour trav. Bruxelles, 19 août 2008, J.T., 2008, p.586.

4 Trib. trav. Bruxelles, 20 décembre 2004, Rev. rég. dr., 2005, p.77.)

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juiln 2022

- qui ont pour objet ou pour effet (i) de porter atteinte à sa personnalité, sa dignité ou son intégrité physique ou psychique, (ii) ou de mettre en péril son emploi, (iii) ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
- qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Avant le 31 aout 2014, chaque conduite devait être fautive.

Depuis le 1er septembre 2014, le comportement de l'auteur des conduites doit être considéré dans sa globalité.

Ce comportement doit « cependant apparaître 'objectivement', de sorte que l'expérience vécue du travailleur n'est pas déterminante. À cet égard, il convient de rappeler que l'exercice de l'autorité, par l'employeur ou ses préposés, n'est pas en soi abusif; il constitue même l'essence du contrat de travail. La jurisprudence est unanime pour affirmer que l'exercice normal de l'autorité par l'employeur (ou ses délégués) ne constitue pas du harcèlement. Le fait qu'elle soit mal ressentie ou ne s'inscrive pas dans le cadre des attentes personnelles du travailleur n'y change rien ».

...
Selon la définition légale, les conduites doivent se manifester notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

« Le harcèlement se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué.

À l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité. Selon M.-F. Hirigoyen, « dans le harcèlement moral, il ne s'agit plus d'une relation symétrique comme dans le conflit, mais d'une relation dominant-dominé, où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité. Quand cela se passe dans le cadre d'une relation de subordination, c'est un abus de pouvoir hiérarchique, et l'autorité légitime sur un subordonné devient une domination sur une personne ».

Le harcèlement moral au travail présuppose que la personne harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a ni provoqués ni entretenus par sa propre attitude. L'article 32ter de la loi du 4 aout 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail vise le harcèlement moral au travail, mais non l'hyper-conflit dans lequel les protagonistes portent une partie de la responsabilité sur la survenance des événements, de sorte qu'il n'existe dès lors pas de déséquilibre entre les parties.

...
La loi du 4 aout 1996 établit un régime spécifique de preuve en consacrant un régime de partage du fardeau de la preuve et non de renversement de la charge de la preuve.

Son article 32undecies prévoit en effet 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 ».

Cet article met en place un partage de la preuve.

Ce partage n'est pas un renversement de la charge de la preuve. La personne qui se prétend victime de harcèlement doit prouver les faits qu'elle avance. En effet, les faits invoqués doivent permettre

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juin 2022

de présumer l'existence d'un harcèlement. « Or, des présomptions sont des conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait inconnu à un fait connu (article 1349 du Code civil). Une présomption a (donc) pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi, et non simplement allégué ».

La personne qui se prévaut d'un harcèlement doit établir des faits de caractère objectifs, ce qui exclut des impressions ou des allégations. » (C. trav. Bruxelles, 20 avril 2018, R.G. 2016/AB/772, www.terralaboris.be).

Enfin, dans un arrêt du 16 février 2021, la Cour du travail rappelle les principes spécifiques en ce qui concerne le régime probatoire :

« L'article 32 undecies de la loi du 4 août 1996 prévoit un mécanisme de partage de la charge de la preuve :

- la personne qui s'estime victime de harcèlement moral ne doit pas apporter la preuve complète du harcèlement qu'elle invoque : elle doit établir, c'est à dire prouver, des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement.
- si cette preuve est apportée, le harcèlement moral est présumé, à moins que l'autre partie ne prouve le contraire.

Pour que le travailleur qui se prétend victime de harcèlement moral puisse bénéficier du partage de la charge de la preuve prévu par l'article 32 undecies de la loi du 4 août 1996 précitée, les faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement et dont il a la charge de la preuve doivent être décrits avec suffisamment de précision dans le temps et dans l'espace et être imputables à des personnes identifiables (voir en ce sens : J.P. CORDIER et P. BRASSEUR, op. cit., pp. 138 – 139 et jurisprudence citée).

Il est donc clairement requis, dans le chef du travailleur se prétendant victime de faits constitutifs de harcèlement moral, d'invoquer des faits clairement définis, localisés très précisément dans l'espace et le temps et imputables à des personnes nommément identifiables.

Comme le relève, à bon droit, le premier juge, sont exclues les allégations, les impressions et les perceptions personnelles qui ne présentent pas un caractère objectif et ne sont pas de nature à être prouvées (J.F. NEVEN, F. LAMBINET et S. GILSON, « Le partage du fondement de la preuve en matière de harcèlement et de discrimination », R.D.S., 2013, p.448).

La jurisprudence des juridictions du fond s'attache en ce sens, de manière constante, à distinguer le ressenti subjectif du travailleur et les situations où le harcèlement peut être objectivé (N. HAUTENNE, « Questions choisies à propos du harcèlement moral », Ors., 2013, p. 24 et la jurisprudence citée).

Suivant la doctrine autorisée, il est permis de déduire des travaux préparatoires de la loi que les éléments qui permettront de présumer l'existence du comportement visé sont notamment les rapports du conseiller en prévention, de l'inspection médicale, ainsi que de différents intervenants qui auront tenté de résoudre le problème au sein de l'entreprise (C. VISART DE BOCARME, « La spécificité du droit social » (mercuriale de rentrée de la Cour du travail de Liège), J.T.T., 2009, p. 339, et les références citées en note infrapaginale n°10). » (C. trav. Bruxelles, 16 février 2021, 2017/AB/1124, www.terralaboris.be)

5.1.2. Application au cas d'espèce

-a-

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juin 2022

En vertu des dispositions légales citées plus haut, il appartient à Madame T , en sa qualité de demanderesse, d'apporter la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail.

Madame Tl spécifie le contexte du harcèlement dont elle estime avoir été victime comme suit : selon elle, ce harcèlement a commencé à partir du mois de juin 2016 et a perduré jusqu'à son incapacité de travail en octobre 2018. Les faits se sont produits sur le lieu de travail, à l'occasion de l'exécution par elle de ses prestations de travail. Elle identifie Madame M directrice du CENTRE PMS, comme l'auteure des faits de harcèlement, ainsi que le Pouvoir organisateur du CENTRE PMS dans la mesure où, alors qu'il était au courant des faits, n'a rien mis en œuvre pour faire cesser cette situation, qu'il a au contraire cautionnée.

D'emblée, le tribunal est interpellé par un élément patent ressortant du contexte professionnel dans lequel Madame T a été amenée à évoluer pendant les deux dernières années de sa carrière, au sein du CENTRE PMS, à savoir l'absence totale de réaction constructive tant de la directrice du CENTRE PMS que du P.O. à une situation présentée pourtant par ces derniers comme très problématique.

Il faut rappeler que Madame T l travaille au sein du Centre PMS depuis 2005, en qualité d'infirmière. Pendant 10 ans, elle va exercer les mêmes fonctions, impliquant notamment des contacts au sein des établissements scolaires et la responsabilité de certains d'entre eux.

Pendant ces 10 années, le travail de Madame T ne semble pas avoir posé de problèmes majeurs. Aucune pièce n'indique le contraire.

Il est également important de noter qu'au moment de l'engagement de Madame T Madame M. est déjà en place en qualité de directrice du CENTRE PMS. Par décision du Conseil d'administration du 15 décembre 2004, cette dernière est désignée « directrice déléguée à la gestion journalière ».

Le tribunal estime essentiel de « recadrer » l'objet primordial du débat dans le litige opposant les parties : en effet, la seconde défenderesse développe longuement dans ses conclusions des éléments destinés à remettre en cause les capacités professionnelles de Madame T , ce à quoi cette dernière répond également, point par point, longuement, dans ses conclusions.

La question qui se pose est de savoir si la demanderesse a été victime de harcèlement moral sur son lieu de travail. Bien que l'examen de ses compétences professionnelles puisse être évoqué à cette occasion, l'incidence de cette question doit rester relative et accessoire dans le contexte global à analyser par le tribunal.

Il est établi que dans le courant du mois de juin 2016, la direction du CENTRE PMS, en accord avec le P.O., a décidé de revoir de manière substantielle les tâches confiées jusque-là à Madame T , notamment son intervention dans les écoles, modification mise en œuvre à partir de la rentrée scolaire suivante, en septembre 2016.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juin 2022

A la même période, Madame T prend contact par mail avec le Président du P.O., sollicitant une entrevue confidentielle.

Bien que le président du P.O. va lui répondre immédiatement qu'il est toujours disponible, à l'écoute, qu'il garantit la confidentialité des échanges et un suivi, force est de constater que Monsieur V. ne recevra jamais Madame T en entretien, comme demandé par celle-ci !

En réalité, manifestement, il y a déjà eu interaction entre le président du P.O. et la directrice puisque dans sa réponse, alors que Madame T ne précise pas plus l'objet de sa demande d'entretien, Monsieur V. va assez loin dans ses réflexions en lui posant la question du rôle d'une infirmière au sein d'un CPMS ! Madame T est invitée « à y réfléchir » par le biais de notes, tandis qu'une réunion est annoncée avant le 30 juin.

Une réunion se tient effectivement le 24 juin 2016, au cours de laquelle Madame T se retrouve face à deux membres du P.O., dont le président ainsi que la directrice du CENTRE PMS.

Madame T ne reçoit pas de convocation écrite à cette réunion. Il n'est donc pas établi qu'elle aurait eu connaissance avant la réunion de son objet, comme le soutient la seconde défenderesse. Lors de cette réunion, Madame T entend un certain nombre de reproches sur son travail, plus précisément deux incidents qui émaneraient de plaintes de parents d'élèves (sachant que le premier incident remonte au début de l'année 2014 !).

Il ressort du PV de la réunion qu'au cours de celle-ci, il a été signifié à Madame T qu'à partir de septembre 2016, elle serait exclusivement en charge de tâches afférentes à une « APM », c'est-à-dire des tâches d'ordre médical. Cette décision impliquait que Madame T n'était désormais plus en charge de certains établissements scolaires, comme cela était le cas jusque-là.

Cette décision constitue une modification essentielle des conditions de travail, qui a été imposée à Madame T sans discussion préalable et sans autres explications. Cela ressort à suffisance des rapports établis par le CESI et par le service d'inspection de l'enseignement. Il est également évident que cette décision n'a pas été comprise, et partant mal-vécue, par Madame T

Démunie face à la situation à laquelle elle est confrontée, en l'absence de soutien de la part du P.O., Madame T. va multiplier les démarches, notamment auprès d'intervenants extérieurs, afin d'améliorer la situation difficile vécue sur son lieu de travail.

Tant la directrice que le P.O. vont rester totalement sourds et fermés à ces démarches et demandes d'ouverture de dialogue.

En août 2016, Madame T introduit une demande d'intervention psycho-sociale informelle auprès du CESI. Dans ce cadre, une « médiation » est proposée à la directrice, Madame N. afin de rétablir un climat relationnel professionnel serein à partir de la rentrée.

La réponse de Madame M. est un refus catégorique, qu'elle adresse par mail le 1er septembre 2016 à Madame B. conseillère en prévention, au motif que la difficulté

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE

Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 Juln 2022

« résulte exclusivement d'un problème ostensible de compétences professionnelles liées notamment à la déontologie de la profession ».

Cette position, à savoir que le problème résulte uniquement d'une incompétence dans le chef de Madame T , va être soutenue par la directrice, de manière constante, tout au long des deux années pendant lesquelles la demanderesse reste occupée au sein du CENTRE PMS avant son incapacité de travail, en octobre 2018. Madame M l'exprimera expressément à de multiples reprises, par écrit, auprès d'intervenants extérieurs en telle manière qu'il est raisonnable de penser qu'elle l'exprimait également aisément directement auprès de l'intéressée ou de ses collègues.

Madame M ne changera à aucun moment sa vision des choses, même après l'intervention de services extérieurs tels que le CESI ou l'inspection de l'enseignement mettant en exergue certaines difficultés : malgré l'ancienneté de la demanderesse et son expérience au sein du CENTRE PMS, elle la considère comme irrémédiablement incompétente.

Cette position figée et la manière dont elle est exprimée témoigne du peu de considération de la directrice à l'égard de la demanderesse, laquelle se marque d'autant plus par l'absence totale de remise en cause dans le chef de la direction et d'ouverture de dialogue ou de recherche de solution pour tenter d'améliorer la situation.

Madame T se retrouve abandonnée à elle-même, confrontée à des critiques ouvertes et peu diplomatiques sur son travail. Malgré les multiples démarches de cette dernière, la directrice refuse ne fut-ce que d'entamer une réflexion afin d'améliorer la situation.

Même à considérer que les plaintes quant au travail de Madame T étaient fondées, la réaction de Madame M face à cette situation n'est pas celle qu'elle aurait dû avoir en qualité de directrice, de surcroît d'un CENTRE PMS, composée d'une « petite » équipe de quelques personnes. Le rôle de la directrice n'est pas uniquement d'imposer son autorité mais aussi de faire en sorte et de veiller à ce que son équipe évolue dans un espace de travail positif et serein.

Ce n'est manifestement pas ce qui a été fait, à tout le moins à l'égard de Madame T

- de juin 2016 à octobre 2018, Madame M a exprimé à un rythme régulier son mécontentement à l'égard du travail de Madame T de manière ouverte, peu diplomatique et souvent en utilisant des propos déplacés, inacceptables de la part d'une responsable d'équipe ;
 - tout en se plaignant de problèmes de compétence, Madame M n'a pris aucune initiative positive à l'égard de Madame T afin de tenter de résoudre les difficultés qui se posaient et a refusé celles qui lui étaient proposées.
- Madame M est restée figée dans une attitude d'incrimination systématique, dans une mesure et d'une manière qui dépasse largement sa fonction de directrice et l'exercice normal de son autorité, s'apparentant à de l'acharnement.

Ces éléments font présumer l'existence de faits de harcèlement, dont on retrouve les éléments constitutifs dans les circonstances de l'espèce :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juin 2022

- Un ensemble abusif de plusieurs conduites, similaires ou différentes, en l'espèce interne à l'institution ;
- Ces conduites s'étant produites pendant un certain temps (au moins deux ans) et pendant l'exécution du contrat de travail, à l'égard d'une travailleuse (la demanderesse) ;
- Ces conduites avaient pour objet ou effet notamment de porter atteinte à la personnalité et à la dignité de Madame T de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- Ces faits se sont manifestés par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Au-delà du contexte général décrit ci-dessus, mettant en cause l'attitude des parties défenderesses, d'autres éléments confortent le tribunal dans sa conviction que Madame T a été victime de harcèlement :

1° L'intervention du CESI et le rapport dressé le 6 décembre 2016

Le rapport rédigé par la conseillère Madame B reprend en page 2 les plaintes de la demanderesse à propos de l'attitude et des propos tenus par Madame M: à son égard. Elle évoque notamment plusieurs propos dénigrants, elle explique le contexte de la réunion tenue en juin 2016 et explique que depuis début septembre, elle est confinée dans les bureaux du CENTRE PMS, la plupart du temps seule et jusque-là presque sans travail. Madame T termine en indiquant « *je me sens inutile* ».

Entendue, Madame M va contester point par point les propos de la demanderesse.

La défenderesse fait grand cas des traits de personnalité de Madame T mis en exergue dans ce rapport : notamment une certaine susceptibilité, le fait qu'elle se remette peu en question, le fait qu'elle apparaît comme quelqu'un de sensible.

Néanmoins, il convient de lire le rapport dans son ensemble, en ce inclus, les témoignages recueillis par la conseillère en prévention, qui écrit :

« Selon certaines personnes entendues, Madame M aurait un comportement autoritaire dès qu'un dysfonctionnement émerge dans la pratique d'un des agents. Elle aurait alors tendance à avoir des propos assez vifs voire acerbes et adopterait une surveillance étroite des prestations de l'agent ayant commis une erreur. Certains perçoivent cette attitude comme normale dans le bon exercice de l'autorité d'une direction. D'autres, par contre, perçoivent ce mode de fonctionnement comme excessif et frôlant le harcèlement.

(...)

Certaines personnes affirment avoir entendues des propos déplacés de la part de Madame M au sujet de Madame T

Madame M aurait aisément des propos négatifs au sujet des complications usuelles d'une pratique professionnelle et cela aurait tendance à amoindrir le climat de travail.

(...)

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A – Jugement du 24 juin 2022

Selon les informations reçues, certains dysfonctionnements de Madame T₁ sont récurrents. Il n'apparaît pas que remarques lui aient été formulées clairement à ce sujet. Cependant, la répétition de ces écarts, en regard de sa fonction ont conduit Madame M₁ à développer une certaine exaspération par rapport à Madame T₁. Elle aurait alors moins de patience et n'aurait plus la volonté de minimiser certains faits problématiques.

L'émotivité de Madame T₁ couplée à l'exaspération de Madame M₁ a conduit à une situation d'incompatibilité dans la situation de travail.

(...)

Rien ne fut entamé, mis à part la tentative de conciliation demandée par Madame T₁ et refusée par Madame M₁ en août 2016. » (sic)

Ces conclusions confirment le climat de travail, déjà pressenti par le tribunal.

Le fait que plusieurs membres de l'équipe évoquent une « exaspération » de la directrice à l'égard de Madame T₁ est révélateur. Le rapport confirme par ailleurs la réalité de propos « déplacés » voire « acerbes » tenus par Madame M₁ à l'égard de Madame T₁.

Cette attitude inadmissible doit s'apprécier d'autant plus sévèrement que Madame M₁ était la directrice du CENTRE PMS et partant, la supérieure hiérarchique directe de Madame T₁ mais également, la responsable de l'ensemble de l'équipe composant ce centre.

Le courrier adressé par le P.O. à Madame B₁ conseillère en prévention, après la réception du rapport est encore révélateur de l'état d'esprit de l'employeur : ce courrier commence par faire plusieurs critiques sur le rapport quant à sa « forme ». On y lit : « *le contenu ne mentionne pas le « non-respect par Madame T₁ des consignes données par la direction et par le PO », alors qu'au moins trois personnes interviewées en ont parlé* ».

Ce courrier détaille ensuite les mesures prises sur base des conclusions du rapport. Un dernier point mentionne : « *le PO encourage Mme T₁ si elle le souhaite, à poursuivre à ses frais, un coaching spécialisé (thérapie personnelle) afin qu'elle puisse dépasser ses manquements et acquérir autant que faire se peut, davantage de compétences communicationnelles en vue d'une gestion optimale de son tempérament de façon à collaborer de manière constructive avec ses collègues et partenaires* ».

Les défenderesses affichent ainsi expressément leur volonté d'incriminer autant que possible Madame T₁ : l'objectif n'est pas de faire en sorte que la situation évolue dans un sens favorable, mais uniquement de démontrer que Madame T₁ est à l'origine de toutes les difficultés. Et si Madame T₁ a réellement des difficultés, les défenderesses refusent, de quelque manière que ce soit, de collaborer pour y remédier : il appartient « *autant que faire se peut* » à Madame T₁ de régler ses problèmes de son côté, le cas échéant, par un coaching à ses frais !

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 Juin 2022

Ces propos sont une illustration du manque de considération et du dénigrement fait à l'égard de la demanderesse.

En réponse à ce courrier, Madame B signale être disposée à organiser une rencontre afin de clarifier les incompréhensions soulevées par l'employeur à l'égard de son rapport.

Aucune suite ne sera réservée à cette proposition.

2° Le mail adressé par Monsieur D

Le 6 septembre 2016, Monsieur D , secrétaire permanent CSC, adresse un mail à Madame M L afin de dénoncer le contexte vécu à l'époque par Madame T sur son lieu de travail (modification unilatérale de ses fonctions, refus de médiation, mal-être dans le chef de Madame T).

Les propos du secrétaire permanent vont dans le même sens que les constatations faites par la conseillère en prévention et dénoncent, in tempore non suspecto, les agissements de la direction et du P.O. à l'égard de Madame T

Les défenderesses n'ont pas estimé utile de répondre à ce mail.

Au-delà du défaut de contestations sur le contenu du mail, l'absence de réponse des défenderesses illustre une fois de plus leur état d'esprit et leur refus de répondre à une énième manifestation d'appel à l'aide de la part de Madame T

3° Les sanctions disciplinaires

Les défenderesses vont poursuivre dans leur attitude et ne vont nullement tenir compte des difficultés pointées par le CESI, notamment quant à l'incompréhension et le mal-être de Madame T suite à la modification de ses fonctions.

Au contraire, il est piquant de constater que juste après la démarche de Madame T auprès de son syndicat ainsi que du CESI, fin septembre 2016, l'employeur lui notifie une sanction disciplinaire de « rappel à l'ordre ». Cette sanction, dans un tel contexte, constitue un élément complémentaire de manifestation de harcèlement, d'autant plus au vu de l'imprécision des faits reprochés :

- o « plusieurs erreurs professionnelles entraînant des mécontentements et plaintes de la part de consultants et de partenaires scolaires » ;
- o « le non-respect d'une décision venant de la direction ».

Une seconde sanction disciplinaire intervient dès le mois d'octobre 2016 et ensuite une troisième quelques mois plus tard.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juin 2022

4° La réaction de Madame M. à la désignation de Madame T. comme déléguée syndicale

Une manifestation flagrante de l'attitude dénigrante et du manque total de considération de Madame M. à l'égard de la demanderesse se retrouve dans les pièces 19 à 21 du dossier de cette dernière.

Par mail du 28 mars 2017, le secrétaire permanent, Monsieur D. informe les défenderesses de la désignation de Madame T. comme déléguée syndicale.

Le 31 mars 2017, une réunion est prévue à B. à laquelle Madame T. est invitée à participer en sa qualité de déléguée syndicale et représentante de la CSC au sein de la commission des CPMS.

La réaction de Madame M. est immédiate : dans un mail adressé au secrétaire permanent, elle remet en cause la légitimité de la désignation de la demanderesse et va jusqu'à écrire : « la représentation de la « CSC-enseignement » dans la commission des CPMS par l'intéressée nous semble superfétatoire car elle ne représente qu'elle-même » !

Madame M. dépasse largement le cadre de ses compétences en émettant de tels propos, aussi déplacés qu'inutiles.

Enfin, Madame M. s'oppose à ce que la demanderesse participe à la réunion du 31 mars, au motif que cela mettrait en difficulté le bon déroulement du travail d'équipe...

Ce refus ne peut s'expliquer autrement que par l'impossibilité pour la directrice d'encourager ou de valoriser, même de la façon la plus anodine qui soit, Madame T. dans la moindre tâche ou fonction.

5° L'intervention du service général de l'inspection

En mai 2017, le service de l'inspection de l'administration générale de l'enseignement est amené à intervenir au sein du CENTRE PMS.

Dans le rapport dressé le 23 mai 2017, l'inspection pointe plusieurs difficultés et notamment le fait que les agents se plaignent d'un surcroît de travail depuis la réorganisation des fonctions en septembre 2016 (tâches dévolues à Madame T.). Sont évoquées des difficultés liées au rôle de la discipline paramédicale. Madame T. confirme lors des entretiens qu'elle est prête à se former en animation et demande qu'une chance lui soit donnée pour rétablir le lien de confiance.

Ce rapport reprend plusieurs pistes envisagées par les membres de l'équipe d'inspection mais également les membres de l'équipe du CPMS eux-mêmes.

Il conclut : « La direction et les agents sont actuellement en grande difficulté et en souffrance pour certains. Les agents ont témoigné leur volonté d'amélioration mais aussi

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juin 2022

leur abattement et leur crainte de ne pas voir de changements. Il est donc impératif que des solutions soient rapidement dégagées afin d'éviter une aggravation de la situation déjà potentiellement explosive. »

Ces termes en disent long sur le climat qui régnait au sein de l'équipe (composée de 8 personnes).

Le service de l'Inspection propose un suivi, en revoyant les équipes au terme du 1^{er} trimestre de l'année 2017-2018. Aucun suivi ne sera cependant mis en place et pour cause. Manifestement, la « tournure » de la visite des services de l'inspection n'a pas été dans le sens escompté par Madame M : cela ressort de manière évidente des termes utilisés par cette dernière dans le mail qu'elle adresse à l'inspecteur le 16 mai 2017. Une fois de plus, Madame M ne fait que mettre l'accent sur les incompétences de Madame T, qu'elle considère à l'origine de tous les problèmes sans accepter aucune remise en cause de quelque autre ordre que ce soit, et certainement pas dans son chef.

Les termes utilisés par Madame M sont éloquents : « *En effet, comment parler d'un fonctionnement d'équipe, auquel je souscris d'ailleurs, sans évoquer les problèmes de compétences professionnelles ? La situation abordée ce lundi semble renvoyer davantage à la responsabilité d'équipe plutôt qu'à l'agent concerné. Comment faire quand des directions d'école ne veulent plus de cette personne dans leur école ? Que répondre aux plaintes de parents et aux réflexions des agents ?* ».

Là où des pistes sont envisagées par l'inspection, en collaboration avec l'équipe, Madame M refuse de participer à cette réflexion globale, considérant que seule l'incompétence professionnelle de Madame T est en cause.

L'acharnement et l'entêtement de Madame M à l'encontre de Madame T dans un tel contexte, est constitutif de harcèlement.

Le tribunal relève également que le 15 mai 2017, lors d'une réunion avec la direction, suite à l'intervention de l'inspection, la situation devient à ce point insoutenable pour Madame T qu'elle est contrainte de quitter son travail. Des attestations sont produites, rédigées d'une part par le médecin de Madame T et d'autre part, par sa psychologue, lesquels confirment l'incapacité de travail, en raison d'un état d'anxiété et de stress lié aux conditions de travail.

Il est utile de préciser que de son côté, Madame T était ouverte à entamer un travail sur elle-même. Elle dépose en pièce 37 de son dossier le plan individuel de formations pour l'année 2017-2018 établi, incluant le suivi de deux formations axées sur la communication.

6° Le SMS envoyé à Madame T par Madame M

En décembre 2017, Madame T subit une incapacité de travail.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juin 2022

Elle produit en pièce 37 de son dossier 3 SMS lui adressés par Madame M à l'époque qui se lisent comme suit : *« Je rentre seulement de ma réunion !!! – Impossible de la remplacer la vieille peau est sous cm jusqu'au 14 inclus. St Nicolas doit passer avant – Erreur, ce message était destiné à Jacques »...*

La teneur de ces messages et les termes méprisants utilisés par Madame M sont éloquentes. Il n'est pas acceptable qu'une directrice, responsable d'équipe, parle d'une manière aussi irrespectueuse d'une de ses subordonnées.

Ce SMS, dont la défenderesse tente vainement de minimiser l'importance, est loin d'être anecdotique dans le contexte général dénoncé par Madame T. Il apporte au contraire un éclairage certain aux déclarations de la demanderesse, et constitue une parfaite illustration des propos déplacés, dégradants ou humiliants dont elle se plaint.

Le fait que ces SMS aient été adressés par erreur à la demanderesse n'a aucune incidence.

Encore plus que la teneur du SMS, ce sont la réaction et les explications de Madame Mi qui sont vexatoires. A l'époque, Madame M n'estime pas utile de présenter des excuses à la demanderesse, ce qui en dit long sur la considération qu'elle lui porte. Le fait de répondre simplement « erreur » démontre bien l'état d'esprit de la directrice, qui semble ne pas voir en quoi le fait de parler d'une employée en de tels termes soit un problème.

Ses explications en termes de conclusions sont interpellantes : ce SMS ne ferait que révéler *« une exaspération face à une absence totale de remise en question et à des comportements difficilement justifiables »*.

Ces éléments, pris ensemble, sont constitutifs de faits de harcèlement.

Le tribunal relève encore que même si à cette époque, Madame T n'était plus en service au sein du CENTRE PMS puisqu'en incapacité de travail, l'absence de réponse circonstanciée des défenderesses aux courriers adressés par le conseil de la demanderesse et encore plus le manque de collaboration aux demandes de détachement formulés constituent une illustration de plus de l'absence de toute considération dans le chef des défenderesses à l'égard de Madame T.

Il incombait aux parties défenderesses, en qualité d'employeur pour la première et en qualité de directrice déléguée à la gestion journalière pour la seconde, de veiller au bien-être des travailleurs et de prendre les mesures nécessaires en cas de difficultés.

Cela n'a manifestement pas été le cas en l'espèce. C'était pourtant bien aux défenderesses de prendre les mesures qui s'imposaient, de rétablir un dialogue avec la demanderesse plutôt que de s'acharner à prétendre que celle-ci était incompetente, sans autre discussion possible, ce qui n'a fait que détériorer la situation et engendrer un véritable mal-être dans le chef de Madame T. avéré par les pièces médicales qu'elle produit.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juiln 2022

Cette dernière était incapable de surmonter seule cette situation et a usé de toutes les possibilités qui s'offraient à elle, à défaut d'un soutien Interne, pour obtenir une évolution positive. Toutes ses démarches sont demeurées vaines, en raison de la position fermée de la direction, soutenue et cautionnée par le P.O.

Dans ce contexte déjà hostile, les pièces du dossier démontrent que Madame M avait une attitude irrespectueuse, voire humiliante à l'égard de Madame T. Toutes les initiatives de cette dernière étaient systématiquement mises à mal ou incriminées par la directrice.

Les faits dépassent largement le conflit entre deux personnes ou l'exercice normal de l'autorité allégués par Madame Ml

L'attestation rédigée par Monsieur T. (pièce 56.10 du dossier de la demanderesse), illustre bien l'état d'esprit de la directrice à l'égard de la demanderesse :

« Par mon rôle de responsable syndical, j'ai pris contact avec Madame M. (CPMS Soignies) afin d'essayer d'apaiser les tensions avec des membres de son personnel.

Lors des quelques entretiens, Madame M ne me parlait que des manquements de ses agents, d'incompétence et de nuisances de ces membres pour le travail du centre.

Lors de mes contacts, elle s'est comportée comme revancharde, insultante pour les 2 membres incriminés. Elle me montre des pièces administratives gonflées à charge par elle-même. Elle refuse de proposer des formations en vue d'amélioration. Lors d'un entretien au centre, elle prend des collègues à témoin pour enfoncer T. ... Les entretiens téléphoniques suivants lui signifiant des manquements personnels se terminaient par « Est-ce grave ? »

L'ensemble des faits commis par Madame Ml seule avec l'assentiment passif du P.O., ou, conjointement par Madame M et le P.O. sont constitutifs de harcèlement au sens de la loi du 4 août 1996.

La demande en condamnation solidaire des défenderesses au paiement d'une indemnité pour harcèlement au travail est fondée.

5.1.3. La hauteur de l'indemnité

Madame T sollicite une indemnité équivalente à 12 mois de rémunération.

Or, l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit au choix du travailleur :

- soit de solliciter le dommage réellement subi par lui, à charge dans son chef de prouver la réalité de l'étendue de son dommage ;
- soit de solliciter un montant forfaitaire équivalent à 3 mois de rémunération (porté à 6 mois dans certaines conditions).

En l'espèce, Madame T ne démontre pas avoir subi le préjudice qu'elle revendique, à hauteur de plus 45.000,00 €.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juiln 2022

Rien ne justifie de s'écarter de l'indemnisation forfaitaire. Dans la mesure où en l'espèce, les faits de harcèlement ont été commis par un membre exerçant une autorité à l'égard de la victime, Madame T revendique à juste titre, à titre subsidiaire, une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération.

Le calcul de la rémunération brute tel que présenté par la demanderesse ne fait pas l'objet de contestations.

La demande est fondée à hauteur de la somme de 22.648,92 €, représentant l'équivalent de 6 mois de rémunération brute.

La date de prise de cours des intérêts de retard est fixée au 25 octobre 2019, soit la date de la mise en demeure adressée par voie recommandée aux défenderesses par le conseil de la demanderesse.

5.2. Le remboursement de frais médicaux

Madame TI sollicite le remboursement de frais médicaux engagés suite aux ennuis de santé causés par la situation de harcèlement moral vécue sur son lieu de travail.

Dans la mesure où la loi du 4 août 1996 prévoit une indemnité forfaitaire, incluant le préjudice matériel et moral, cette demande est non-fondée.

5.3. L'indemnité pour la perte d'une chance de réaliser une carrière complète

A partir du mois d'octobre 2018, Madame TI s'est trouvée en incapacité de travail.

En juin 2019, dans le cadre d'une évaluation de santé, le CESI déclare que Madame T est apte à reprendre le travail mais dans un autre centre que celui de SOIGNIES.

Finalement, Madame T ne reprendra pas le travail et est placée en retraite prématurée à partir du mois de décembre 2019.

Même si le tribunal a déjà épinglé la non-collaboration de la première défenderesse à la demande de détachement formulée par l'intermédiaire du conseil de la demanderesse, celle-ci ne démontre pas que sa mise à la retraite anticipée serait imputable à la défenderesse.

Madame T ne soutient pas avoir contesté la décision prise en ce qui concerne sa mise en disponibilité et ensuite mise à la retraite anticipée. Elle ne dépose par ailleurs aucun document permettant d'établir la réalité d'un dommage et encore moins sa hauteur.

Cette demande est non-fondée.

5.4. L'indemnité pour discrimination directe fondée sur l'âge

Madame T soutient avoir fait l'objet d'une discrimination directe fondée sur l'âge.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juin 2022

Elle prétend que les membres plus jeunes de l'équipe étaient traités différemment. Ces considérations ne sont cependant étayées par aucun élément probant.

Le terme utilisé par Madame M dans le seul SMS envoyé à Madame T ne peut suffire pour attester d'une discrimination fondée sur l'âge.

La demande est non-fondée.

5.5. Les dépens

La demande est partiellement fondée.

Les dépens sont mis à charge des parties défenderesses.

La partie demanderesse liquide ses dépens à l'indemnité de procédure évaluée à 3.900,00 € à titre provisoire.

Ce montant peut être alloué, à titre définitif.

La contribution de 20 € à l'aide juridique est également mise à charge des parties défenderesses.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT,**

Reçoit la demande et la dit partiellement fondée ;

Dit pour droit que Madame T a été victime de harcèlement moral au travail de la part des deux parties défenderesses ;

Condamne solidairement, in solidum, l'une à défaut de l'autre l'ASBL CPMS LIBRE II DE SOIGNIES et Madame M à payer à Madame T la somme de 22.648,92 €, montant à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 25 octobre 2019, jusqu'à complet paiement ;

Déboute Madame T du surplus de sa demande ;

Condamne solidairement, in solidum, l'une à défaut de l'autre l'ASBL CPMS LIBRE II DE SOIGNIES et Madame M aux frais et dépens de l'instance, liquidés à 3.900,00 € dans le chef de Madame T, cette somme représentant l'indemnité de procédure ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT -- DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n°19/1624/A - Jugement du 24 juin 2022

Condamne solidairement, in solidum, l'une à défaut de l'autre l'ASBL CPMS LIBRE II DE SOIGNIES et Madame MI à rembourser à Madame T la somme de 20,00 € représentant la contribution de 20,00 € prévue par la loi du 19 mars 2017 (aide juridique).

Ainsi jugé et signé par la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, composée de :

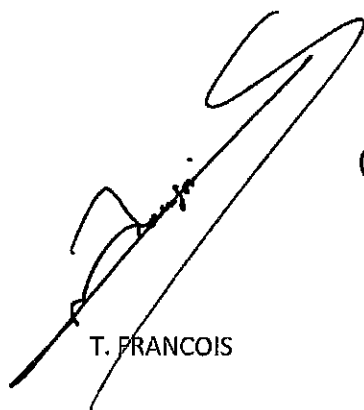
Sophie PLAQUET,
Hugues PROCUREUR,

Luciano PETRONE,
Thomas FRANCOIS,

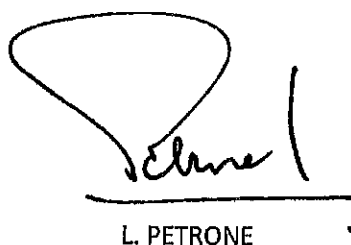
Juge, président la 9^{ème} chambre.

Juge social au titre d'employeur, dans l'impossibilité de signer le présent jugement (art. 785 du Code judiciaire).

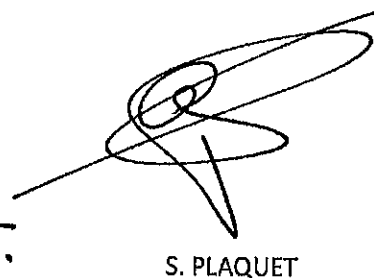
Juge social effectif au titre de travailleur employé.
Greffier.



T. FRANCOIS



L. PETRONE



S. PLAQUET

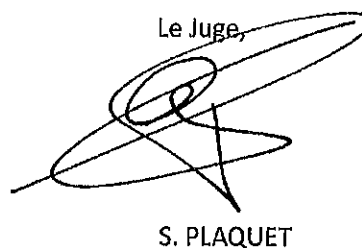
Et prononcé à l'audience publique du **24 juin 2022** de la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division La Louvière, par Madame Sophie PLAQUET, Juge au tribunal du travail, président la chambre, assistée de Monsieur Jérémie GENART, Greffier.

Le Greffier,



J. GENART

Le Juge,



S. PLAQUET