



Numéro de rôle : 18/1468/A
Numéro de répertoire : 20/ 282
Chambre : 4 ^{ème}
Parties en cause : Madame Bérengère F c/la s.p.r.l. M.A.R.C.
Jgt cre add – Rdd au 12 octobre 2020

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons

JUGEMENT

Audience publique du
13 janvier 2020

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/1468/A - Jugement du 13 JANVIER 2020

La 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Madame Bérengère F à

PARTIE DEMANDERESSE, présente et assistée de Me DE BONHOME, Avocat à Mons.

CONTRE : La société privée à responsabilité limitée MARC, ci-après en abrégé la s.p.r.l. MARC, [BCE n° 0465.795.978], dont le siège social est sis à 7012 Jemappes, rue Général Leman, 48,

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Me ALMAZOR loco Me SOKOLOVITCH, Avocat à Bruxelles.

1. Procédure

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- le recours déposé au greffe le 18 octobre 2018,
- l'ordonnance 747 §1^{er} du Code judiciaire déposée le 12 novembre 2018, fixant notamment l'audience de plaidoiries au 9 décembre 2019,
- les conclusions de Madame Bérengère F déposées au greffe le 4 novembre 2019,
- les conclusions de synthèse de la s.p.r.l. MARC reçues au greffe le 25 novembre 2019,
- le dossier de pièces de Madame Bérengère F reçu le 5 décembre 2019,
- le dossier de pièces de la s.p.r.l. MARC reçu le 6 décembre 2019.

A l'audience du 9 décembre 2019, le tribunal a procédé, en vain, à la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire, et a entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

2. Objet de la demande

Madame Bérengère F poursuit la condamnation de la s.p.r.l. MARC à lui payer :

- la somme de 15.000 € bruts provisionnels, à titre de dommages et intérêts équivalents à l'indemnité de préavis à laquelle elle peut prétendre, soit 40 jours et 15 semaines de rémunération ;
- la somme de 17.000 € provisionnels, à titre de dommages et intérêts supplémentaires équivalents à 6 mois de rémunération en raison de modification des conditions de travail et de rupture du contrat de travail, en représailles d'une demande d'intervention psychosociale formelle ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/1468/A - Jugement du 13 JANVIER 2020

- à titre subsidiaire, une somme de 250 € par mois depuis le 1^{er} avril 2017, à titre de dommages et intérêts pour manquements de l'employeur à son obligation de veiller au bien-être et à la sécurité de ses travailleurs ; une somme de 2.500 €, à titre de dommages et intérêts pour le dommage moral subi en raison du harcèlement et de la souffrance au travail dont elle est victime et 640 €, à titre de remboursement de séances de psychothérapeute ;
- une somme de 2.500 € provisionnels, à titre d'arriérés de rémunération pour rémunération non versée en raison de ce que l'employeur a renseigné à tort comme « absences justifiées » ;
- 1 € provisionnel, à titre d'arriérés de rémunération, de pécules de vacances, de prime de fin d'année et d'éco-chèques.

Madame Bérengère F.T sollicite également la condamnation de la s.p.r.l. MARC aux intérêts compensatoires puis judiciaires jusqu'à parfait et intégral paiement ainsi que les frais et dépens de l'instance.

Lors de l'audience du 9 décembre 2019, Madame Bérengère F. a renoncé à la demande portant sur 1 € provisionnel.

3. Historique du litige

3.1. La s.p.r.l. MARC a pour activité le conditionnement de colis (notamment de cigarettes) à destination de revendeurs. Il s'agit d'une petite entreprise familiale qui emploie, outre les deux gérants et l'ex-épouse de l'un deux, 3 ou 4 travailleurs.

3.2. Le 1^{er} mai 2002, Madame Bérengère F. entre au service de la s.p.r.l. MARC, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'ouvrière polyvalente dont les tâches sont les suivantes : magasinière, contrôle des colis et entretien des bâtiments. Le contrat est conclu à raison de 18 heures par semaine réparties sur les lundis, mardis et jeudis.

3.2. Par courrier simple et recommandé du 23 mars 2017, Madame Bérengère F. informe la s.p.r.l. MARC, par la voie de son conseil, des faits suivants, pointant de la sorte des problèmes relationnels qu'elle rencontre dans le cadre de son occupation, en vue de « renouer un dialogue constructif », de « voir cesser ce climat délétère qui règne au travail » et en vue de « rétablir une relation de travail humaine » avec la s.p.r.l. MARC :

- Monsieur Didier C., co-gérant de la s.p.r.l. MARC, ne lui adresse plus la parole, la considérant manifestement comme invisible ;
- elle est la seule parmi les travailleurs de la s.p.r.l. MARC à ne pas avoir reçu de colis cadeau de fin d'année ;
- ses heures de prestation sont réduites unilatéralement par la s.p.r.l. MARC, qui lui réduit directement sa rémunération ;
- la s.p.r.l. MARC ne répond pas aux remarques et questions de Madame Bérengère F. quant à savoir pourquoi elle semble être payée après ses collègues puisqu'elle a perçu sa rémunération de février le 22 février 2017 alors que ses collègues l'ont apparemment perçue le 15 février 2017.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/1468/A - Jugement du 13 JANVIER 2020

3.3. La s.p.r.l. MARC ne répond pas au courrier de Madame Bérengère F. T. Ne constatant par ailleurs aucun changement d'attitude de la s.p.r.l. MARC, Madame Bérengère F. informe celle-ci, par courrier simple et recommandé du 11 mai 2017, qu'elle saisit le contrôle externe du bien être (MENSURA) afin d'obtenir une amélioration de la situation, ensuite le « Contrôle du bien-être au travail » si cela devait ne pas suffire.

3.4. Le 1^{er} juin 2017, Madame Bérengère F. adresse une nouvelle mise en demeure pour contraindre la s.p.r.l. MARC à donner son accord sur les congés annuels sollicités.

3.5. Le 20 juin 2017, Madame Bérengère F. introduit une demande d'intervention psychosociale informelle auprès du conseiller en prévention externe, MENSURA.

3.6. Le 29 juin 2017, MENSURA adresse la lettre suivante à la s.p.r.l. MARC :

« Nous nous permettons de revenir vers vous concernant la demande d'intervention informelle de Madame F.

Pour rappel, Madame a introduit une demande d'intervention en date du 20/06/2017. Suite à la réception de cette demande, nous nous sommes entretenus par téléphone le 27/06/2017. Lors de cet entretien, nous souhaitions organiser avec vous un rendez-vous afin de discuter plus précisément de la situation de travail de Madame (en vue d'y apporter des améliorations). Lors de notre échange, vous avez refusé cette rencontre estimant qu'il n'était pas possible d'en discuter et que cela n'était pas nécessaire.

La législation ne vous oblige en effet pas à accepter cette rencontre. Nous comprenons que cette étape puisse être difficile.

Par cette lettre, nous vous rappelons que la législation prévoit que l'employeur puisse, à défaut d'une intervention du conseiller en prévention aspects psychosociaux externe, lui-même intervenir et prendre des mesures qu'il juge adéquates afin d'améliorer la situation de travail de la demandeuse. Quelle que soit la piste envisagée, l'employeur a pour obligation de prendre ces mesures.

Nous nous tenons à votre disposition pour tout complément d'informations. »

3.7. Par un courrier du 4 juillet 2017, la s.p.r.l. MARC répond comme suit au conseil de Madame Bérengère F.

« Faisant suite à vos multiples courriers concernant votre cliente, j'ai le grand plaisir de vous faire savoir que je lui accorde ses congés annuels du 17 au 30 juillet inclus, et ce bien qu'elle ne soit pas parmi le personnel prioritaire pour obtenir des congés en cette période, attendant qu'elle n'a plus d'enfant à charge. »

3.8. Le 10 septembre 2017, Madame Bérengère F. introduit une demande d'intervention psychosociale formelle auprès du conseiller en prévention externe pour des faits de harcèlement au travail.

3.9. Le 19 octobre 2017, MENSURA rend son rapport suite à la demande d'intervention psychosociale formelle. Les conclusions sont les suivantes :

« En date du 10 septembre, vous avez introduit auprès de Mensura une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de harcèlement moral au travail. Suite à cette demande, le conseiller en prévention aspects psychosociaux de Mensura a réalisé une analyse impartiale de la situation de

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/1468/A - Jugement du 13 JANVIER 2020

travail problématique. Celle-ci a donné lieu à un rapport écrit qui contient notamment des propositions de mesures visant l'amélioration de cette situation.

Par la présente, nous souhaitons vous informer que ce rapport d'avis a bien été transmis à votre employeur en date du 20 octobre 2017.

Dans ce rapport figurent les mesures de prévention individuelles suivantes :

a) Mesures individuelles pour éliminer le danger et/ou limiter les dommages

- Nous conseillons à l'employeur de respecter ses obligations en matière de risques psychosociaux au travail. Nous l'invitons à prendre des mesures afin d'améliorer les conditions de travail de Mme Franquet.

- Si des reproches relatifs au travail doivent être faits, il est conseillé d'en discuter de vive voix lors d'un entretien individuel avec la personne et de faire référence à des éléments factuels. Afin d'être certain que l'information passe bien, il est déconseillé d'utiliser des affiches ou des mots collés sur les murs.

- Si des modifications de régime de travail ou d'horaire doivent être apportées en fonction de la charge de travail, il convient d'en discuter avec les membres du personnel.

b) Mesures collectives pour éliminer le danger et/ou limiter les dommages

- Nous proposons d'organiser une conciliation entre les deux personnes afin de mettre un terme aux malentendus et de rétablir une communication sereine entre les deux parties. Il faut rouvrir le dialogue.

Justification de ces mesures :

Notre rapport ne mentionne que peu de mesures.

L'employeur ne nous a en effet pas permis de réaliser notre enquête impartiale, refusant notre venue au sein de l'entreprise. Nous n'avons donc pas eu accès à certaines informations. Nous avons dû conclure sans prendre en considération son point de vue.

Nous avons tenu compte d'éléments factuels que nous avons à notre disposition :

- Votre souffrance.

- Le refus de l'employeur (indicateur de son implication). Le fait que, suite à deux courriers recommandés lui rappelant ses obligations en matière psychosociale, votre situation de travail ne s'est pas améliorée.

- Les annexes que vous apportez au dossier : à savoir les copies d'affiches mentionnant une « incompétence » et vos fiches de paie prouvant vos nombreux jours d'absences justifiées,

- Le fait que la communication soit rompue.

Nous sommes contraints de conclure de façon générale et globale.

Si vous êtes en arrêt maladie, vous devez préciser à votre employeur à quel moment vous êtes disposée à en discuter. Cela peut permettre une reprise du travail ou une solution plus rapide. »

3.10. A partir de février 2018, Madame Bérengère FF se trouve en incapacité de travail.

3.11. Le 7 mars 2018, Madame Bérengère F introduit une plainte auprès du Contrôle des lois sociales pour non-paiement de la rémunération convenue ainsi qu'auprès du Contrôle du bien-être au travail pour non-respect de la législation en matière de bien-être et de sécurité au travail.

3.12. Le 18 septembre 2018, les parties participent à une réunion de médiation organisée à l'initiative du Contrôle du bien-être.

Le rapport de médiation est libellé en ces termes :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/1468/A - Jugement du 13 JANVIER 2020

« [...] Durant l'entretien de médiation, les thèmes suivants ont été abordés :

L'élément déclencheur a été abordé : 2 jours de congés n'ont pas été reportés de 2015 à 2016. Ceci se faisant les années précédentes. Madame Bérengère F. s'est mise en colère et a tenu des propos assez durs. Madame Bérengère F. avoue s'être emportée. L'employeur dit avoir respecté la législation. Après cet épisode, il n'y a plus eu de communication, Mr estimant que Madame Bérengère F. a été trop loin. Il reconnaît avoir fait preuve de mutisme à la suite de cela.

Nous avons abordés les attentes de chacun :

- Madame Bérengère F. veut en savoir plus sur les choses que Mr lui reproche : Mr ne souhaite pas faire de commentaire à ce sujet, estimant qu'il ne sert à rien de parler de choses qu'on connaît déjà.

- Madame Bérengère F. souhaite qu'il y ait du dialogue et de la communication: Mr dit ne pas avoir de solution miracle et qu'il n'a pas d'idée. La communication ne serait pas indispensable car les travailleurs en fonction connaissent le travail à faire.

- Si Madame reprend, elle souhaite que son contrat de travail soit respecté. Une discussion s'engage sur ses changements d'heure à prester. Madame Bérengère F. dit ne pas avoir reçu d'avenant, l'employeur dit que oui. Désaccord.

- Nous reparlons des absences justifiées de Madame Bérengère F. mises sur les fiches de paie. L'employeur explique que Madame Bérengère F. a deux casquettes dans son contrat de travail : magasinnière et entretien. Depuis la dispute, Madame Bérengère F. ne fait plus l'entretien. L'employeur lui dit donc de rentrer chez elle plus tôt. D'après lui, il n'est pas obligé de lui payer ces heures.

- Madame Bérengère F. demande qu'on lui donne les moyens de faire son travail correctement. Elle évoque des problèmes de manque dans les produits. L'employeur parle de manque de liquidité.

Nous demandons à Mr s'il a des attentes particulières et s'il a d'autres raisons qui expliquent que la communication soit rompue depuis l'incident. Il n'a rien à ajouter.

Suite à ces échanges, nous avons abordé une éventuelle reprise de Madame Bérengère F.

Franquet durant le mois de novembre. Mr ne souhaite pas aborder le sujet. Les tâches de Madame Bérengère F. ont été redistribuées et cela est amplement suffisant pour l'entreprise. Mr dit ne plus avoir de tâches pour Madame Bérengère F. Un plan B, non connu pour l'instant sera d'après lui mis en place au moment voulu.

Les deux parties acceptent de collaborer sur la base des accords suivants :

- Malheureusement, aucun accord n'a été conclu.

Notre conclusion: Si des désaccords profonds subsistent entre les deux parties concernant les conditions de travail et si l'une ou l'autre doute d'une reprise éventuelle, il peut être envisagé de se séparer en respectant le cadre légal. Chacun prendra dans ce cadre-là ses responsabilités. La situation semble à ce jour cristallisée. »

3.13. Le 18 octobre 2018, Madame Bérengère F. introduit la présente procédure judiciaire.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/1468/A - Jugement du 13 JANVIER 2020

4. Position du tribunal

4.1. La résolution judiciaire du contrat de travail

- Les principes

▪ *La résolution judiciaire*

4.1.1. L'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui énumère les modes d'extinction des dits contrats, prévoit que cette énumération s'entend sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations.

4.1.2. L'article 1184 du Code civil dispose :

« La condition résolutoire est toujours sous entendue dans les contrats synallagmatiques pour le cas où l'une des parties ne satisfera point à son engagement. Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts. La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances ».

4.1.3. Pour que le juge puisse prononcer la résolution du contrat d'emploi, il faut, conformément à l'article 1184 du Code civil, qu'une partie n'ait pas satisfait à son engagement et que le manquement soit suffisamment grave sans nécessairement qu'il atteigne le même caractère de gravité que celui exigé pour le motif grave autorisant la rupture du contrat sur-le-champ. Le manquement doit être grave sans qu'il soit toutefois requis qu'il atteigne une telle ampleur qu'il rende immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles.

▪ *Les risques psychosociaux au travail*

4.1.4. La loi du 4 août 1996 repose sur le concept de « risques psychosociaux au travail », défini comme étant « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger. » (article 31/1)

4.1.5. Selon les travaux préparatoires, les « relations interpersonnelles au travail » regroupent « les rapports sociaux entre travailleurs ainsi que les rapports sociaux entre le travailleur et l'organisation qui l'emploie (relations avec les collègues, relation avec le chef direct, possibilités de contact, isolement sur le lieu de travail, communication). On y considère la qualité des relations (coopération, intégration,...), la violence éventuelle des relations, les paradoxes (injonctions contradictoires)... »

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/1468/A - Jugement du 13 JANVIER 2020

4.1.6. L'article 32/2 de la loi du 4 août 1996 dispose :

« § 1^{er}. L'employeur identifie les situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail et il en détermine et évalue les risques.

Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail.

§ 2. L'employeur prend, en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 et dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.

Les mesures de prévention minimum appliquées aux risques psychosociaux au travail sont celles définies à l'article 32quater, alinéa 3. Elles sont prises après avis du Comité, à l'exception des procédures.

Dans le cadre des mesures visées à l'alinéa 2 l'employeur met en place des procédures directement accessibles au travailleur qui estime subir un dommage au sens de l'article 32/1, lui permettant de demander:

a) une intervention psychosociale informelle à la personne de confiance ou au conseiller en prévention visés à l'article 32sexies qui consiste à rechercher une solution de manière informelle par le biais d'entretiens, d'une intervention auprès d'un tiers ou d'une conciliation;

b) une intervention psychosociale formelle au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, qui consiste à demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées suite à l'analyse de la situation de travail spécifique du demandeur et aux propositions de mesures, faites par ce conseiller en prévention et reprises dans un avis dont le contenu est spécifié par le Roi.

Ces procédures sont établies après accord du Comité conformément à l'article 32quater, alinéas 4 à 6, et sont, le cas échéant, conformes aux conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal.

Ces procédures ne portent pas préjudice à la possibilité pour les travailleurs de s'adresser directement à l'employeur, à un membre de la ligne hiérarchique, à un membre du Comité ou à la délégation syndicale en vue d'obtenir une intervention de ces personnes.

[...] »

4.1.7. L'article 16 de la loi relative aux contrats de travail prévoit que l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels et l'article 20.2° de la même loi fait notamment obligation à l'employeur de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur.

4.1.8. Le S.P.F. Emploi, travail et Concertation sociale retient parmi les formes de harcèlement moral, le fait d'isoler la personne en l'ignorant, en ne lui parlant plus, en la tenant à l'écart de ses collègues, en n'accordant aucune attention à sa présence, en semant la discorde entre elle et ses collègues, en interdisant à ses collègues de lui parler, en changeant son horaire, en omettant de la convoquer aux réunions,...¹

¹ J.-Ph. CORDIER et P. BRASSEUR, « La responsabilité de l'employeur et du travailleur en cas de harcèlement : l'impact de la réforme de 2014 », in C.-E. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assureur social*, Anthemis, 2014, p. 210.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/1468/A - Jugement du 13 JANVIER 2020

- Application

4.1.9. Il ressort des conclusions, des pièces de la procédure et des explications des parties à l'audience qu'après un parcours professionnel au service de la s.p.r.l. MARC pendant 14 ans sans encombre, Madame Bérengère F... a eu, au début de l'année 2016, une vive altercation avec Monsieur Didier Cl..., un des deux gérants de la société. Le conflit faisait suite au refus de la s.p.r.l. MARC de permettre à Madame Bérengère F... de prendre deux jours de congé qui n'avaient pas été pris en 2015, conformément à ce qui se pratiquait par le passé. Madame Bérengère F... reconnaît s'être emportée ce jour-là, sans que les parties ne fournissent davantage de précisions quant aux propos échangés.

4.1.10. Pour la s.p.r.l. MARC, les faits de janvier 2016 sont constitutifs d'insubordination, puisqu'il est fait état d'une « agression verbale » de Madame Bérengère F... à l'égard de Monsieur Didier Cl... Pourtant, force est de constater que l'employeur n'a pas adressé d'avertissement, ni *a fortiori* rompu le contrat de travail (le cas échéant pour motif grave), ce qui aurait été l'attitude d'un employeur raisonnable face à des faits constitutifs, selon lui, d'insubordination.

4.1.11. La réaction de Monsieur Didier Cl... a consisté à ne plus adresser la parole à Madame Bérengère F... partir de ce jour. Le tribunal en déduit que la s.p.r.l. MARC a pris le pli de « laisser pourrir la situation », pendant plus d'un an, avant que Madame Bérengère FRANQUET ne sollicite, par la voie de son conseil, que la s.p.r.l. MARC prenne des mesures pour normaliser les relations.

4.1.12. Madame Bérengère F... expose qu'à partir de l'altercation de janvier 2016, elle a subi une campagne de harcèlement moral, dès lors que :

- Monsieur Didier Cl... o-gérant de la s.p.r.l. MARC, ne lui adressait plus la parole, la considérant manifestement comme invisible ;
- elle était la seule parmi les travailleurs de la s.p.r.l. MARC à ne pas avoir reçu de colis cadeau de fin d'année ;
- la s.p.r.l. MARC n'a pas répondu aux remarques et questions de Madame Bérengère F... quant à savoir pourquoi elle semblait être payée après ses collègues puisqu'elle a perçu sa rémunération de février le 22 février 2017 alors que ses collègues l'ont apparemment perçue le 15 février 2017.

4.1.13. Le dossier de pièces de Madame Bérengère F... contient notamment une note manuscrite de Monsieur Didier Cl... datée du 31 juillet 2017 et faisant état de diverses « erreurs » (sans davantage de précisions) dans certaines commandes et ajoutant :

« Félicitations pour la qualité du travail fourni !!! Je ne sais pas si c'est du sabotage ou de l'incompétence mais en continuant de la sorte, nous perdons des clients et vous votre emploi !! A bon entendeur, Didier. »

4.1.14. La s.p.r.l. MARC ne conteste aucune de ces allégations, se contentant d'imputer la dégradation des relations professionnelles au comportement de Madame Bérengère F... f.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/1468/A - Jugement du 13 JANVIER 2020

Cette justification n'est pas acceptable, dès lors que, s'il était avéré que Madame Bérengère F. constituait effectivement l'élément perturbateur, il incombait à la s.p.r.l. MARC – ne fût-ce que pour le bien-être des autres travailleurs, dans le cadre des mesures de prévention des risques psychosociaux au travail, de mettre en place des procédures pour rétablir des relations interpersonnelles au travail harmonieuses.

Or, non seulement la s.p.r.l. MARC n'a, de sa propre initiative, pris aucune mesure en vue de mettre fin à la souffrance au travail de Madame Bérengère F., elle a également refusé de prendre part aux conciliations et médiations organisées à la demande de Madame Bérengère F. ou en tout cas d'y participer de manière constructive.

Ainsi, le passage suivant du rapport de médiation du 18 septembre 2018 semble révélateur de l'état d'esprit de la s.p.r.l. MARC, et de Monsieur Didier C. en particulier :

« Madame Bérengère F. souhaite qu'il y ait du dialogue et de la communication: Mr dit ne pas avoir de solution miracle et qu'il n'a pas d'idée. La communication ne serait pas indispensable car les travailleurs en fonction connaissent le travail à faire. »

4.1.15. Or, le mutisme et le refus de dialoguer, voire même de communiquer verbalement, constituent, dans le chef d'un employeur, un acte de dénigrement et de violence morale inacceptable, constitutif lorsqu'il se répète et se prolonge dans le temps, de harcèlement moral au travail. Il ne s'agit en l'occurrence pas d'un simple « conflit relationnel », qui se résume aux « problèmes de communication entre l'un des gérants » et Madame Bérengère F., comme le soutient la s.p.r.l. MARC.

4.1.16. Le refus de la s.p.r.l. MARC de collaborer à l'enquête de MENSURA dans le cadre de la demande d'intervention psychosociale formelle démontre encore, s'il le fallait, le peu de considération accordé par la s.p.r.l. MARC à la souffrance au travail dont se plaint Madame Bérengère F.

4.1.17. Le second point de désaccord entre les parties porte sur les prestations d'entretien des locaux, que Madame Bérengère F. a cessé d'effectuer à un moment indéterminé, aux environs de l'incident de janvier 2016. Madame Bérengère F. ne conteste pas formellement avoir refusé de nettoyer les locaux, invoquant l'absence de produits de nettoyage adéquats. La s.p.r.l. MARC ne conteste pas explicitement l'explication de Madame Bérengère F. tout en faisant état d'un « manque de liquidités » et en considérant que, dès lors que Madame Bérengère F. n'effectuait plus l'intégralité des heures prévues par son contrat de travail, il était normal de réduire également sa rémunération.

Un tel raisonnement est tout à fait inacceptable, l'employeur ne pouvant effectuer des retenues unilatérales sur la rémunération d'un travailleur, sous peine notamment de sanctions pénales. Soit, le refus de Madame Bérengère F. d'effectuer les prestations convenues est injustifié et il s'agit d'un acte d'insubordination, pouvant conduire à un avertissement ou à la rupture du contrat de travail. Or, la s.p.r.l. MARC n'a pris aucune de ces mesures. Soit, il s'agit d'une impossibilité de fournir le travail convenu, en raison notamment du défaut par l'employeur de mettre à disposition le matériel adéquat, ce qui ne peut avoir de conséquence sur le montant de la rémunération versée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/1468/A - Jugement du 13 JANVIER 2020

En agissant de manière unilatérale, sans même fournir d'explications à Madame Bérengère FI..., la s.p.r.l. MARC a gravement manqué à son obligation. Ce comportement, qui s'est prolongé pendant plusieurs mois doit être interprété, dans le contexte particulier déjà évoqué, comme un acte supplémentaire de harcèlement moral.

4.1.18. Pour l'ensemble de ces motifs, l'attitude de la s.p.r.l. MARC à l'égard de Madame Bérengère FI... doit être considérée comme un manquement grave justifiant la résolution du contrat aux torts de la s.p.r.l. MARC.

4.1.19. L'argument de la s.p.r.l. MARC selon lequel le contrat pourrait exclusivement être résolu aux torts des deux parties n'est en effet pas fondé. Les éléments de faits rapportés ci-dessus rendent particulièrement peu crédible l'allégation de la s.p.r.l. MARC selon laquelle elle « n'a pas eu à cœur de se séparer [de Madame Bérengère FI...] [malgré les manquements de celle-ci] pour lui éviter un chômage de longue durée (Madame FI... est née en 1960) et a composé tant bien que mal avec une employée au profil devenu difficile et absente le plus souvent ». Le tribunal peine en effet à concilier la philanthropie affichée par la s.p.r.l. MARC avec un comportement vexatoire et dénigrant pendant plusieurs mois. Il ne paraît pas exclu que la volonté de la s.p.r.l. MARC était plutôt de pousser Madame Bérengère FI... à démissionner ou à devoir constater la rupture du contrat pour cause de force majeure médicale, si l'incapacité de travail devait se prolonger durablement.

4.1.20. Le tribunal relève à cet égard que, dans le contexte particulier de la cause, il n'est guère étonnant que Madame Bérengère FI... se soit retrouvée fréquemment en incapacité de travail, le harcèlement moral et la souffrance au travail ayant un impact considérable sur l'état de santé. Madame Bérengère FI... produit d'ailleurs une attestation d'une psychologue mentionnant « un état d'épuisement nerveux, une diminution de l'élan vital, une anxiété latente et des crises d'angoisse ponctuelles. Elle manifeste également une hypervigilance consécutive à un état d'insécurité récurrent. »

4.1.21. Les absences pour raison médicale de Madame Bérengère FI..., qui se sont répétées depuis 2016, ne peuvent nullement constituer un indice de la mauvaise volonté de Madame Bérengère FI..., sauf pour la s.p.r.l. MARC à démontrer qu'il s'agissait d'incapacités simulées, ce qu'elle reste en défaut de faire.

4.2. Dommages-intérêts suite à la résolution du contrat de travail

4.2.1. Madame Bérengère FI... fixe le montant du dommage à 15.000 € provisionnels, soit des dommages et intérêts équivalents à l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle elle pourrait prétendre. La durée du préavis étant estimée à 40 jours et 15 semaines pour un temps de travail de 18 heures par semaine, le montant provisionnel ne peut pas raisonnablement excéder 2.500 € bruts.

Pour le surplus, il y a lieu d'ordonner la réouverture des débats afin de permettre aux parties de débattre quant au montant du dommage. Dans ce cadre, la s.p.r.l. MARC produira l'ensemble des fiches de paie afférentes aux 12 derniers mois d'occupation (avant le début de l'incapacité de travail en février 2018).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/1468/A - Jugement du 13 JANVIER 2020

4.3. Dommages-intérêts pour les faits de harcèlement moral

- *Principes*

4.3.1. « 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. » (article 32decies, §1/1 de la loi du 4 août 1996)

4.3.2. « La relation d'autorité implique, selon l'exposé des motifs de la loi, un pouvoir de décision sur la situation professionnelle du travailleur, par exemple, quant à l'évaluation de ses prestations, aux modifications de ses conditions de travail, quant à la décision de licenciement. »

- *Application*

4.3.3. Contrairement à ce que soutient la s.p.r.l. MARC dans ses conclusions de synthèse, la compétence matérielle relative à l'indemnisation du préjudice lié au harcèlement moral au travail n'est pas réservée au président du tribunal du travail, statuant « comme en référé ». Seule l'action en cessation, visée à l'article 32decies, §2, de la loi du 4 août 1996 relève de cette compétence particulière. La demande en indemnisation forfaitaire doit être formée « devant le tribunal du travail », comme le prévoit expressément l'article 32decies, §1/1 de la loi du 4 août 1996.

4.3.4. Le tribunal ayant déclaré établis les faits de harcèlement moral à charge de la s.p.r.l. MARC, principalement au travers des actes de son gérant Monsieur Didier Ct, les conditions légales sont réunies pour l'octroi à Madame Bérengère Fi d'une indemnisation forfaitaire équivalente à six mois de rémunération brute.

4.3.5. La somme provisionnelle de 17.000 € bruts semble excessive. Le montant provisionnel est réduit à 3.500 € bruts.

4.3.6. Dans le cadre de la réouverture des débats, les parties s'expliqueront quant au montant définitif de l'indemnisation, ainsi que quant à la date à laquelle le contrat de travail doit être résolu (date de la demande en justice ou date de suspension de l'exécution du contrat).

4.3.7. L'indemnisation forfaitaire ne pouvant pas être cumulée avec une autre indemnisation du même dommage, les demandes formulées par Madame Bérengère Fi à titre subsidiaire doivent être déclarées non fondées.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/1468/A - Jugement du 13 JANVIER 2020

4.3.8. Le dispositif des conclusions de Madame Bérengère F. du 4 novembre 2019 englobe dans le même chef de demande, l'indemnisation du chef de harcèlement moral (article 32decies) et l'indemnisation en raison de la modification des conditions de travail ou de la rupture du contrat de travail en représailles d'une demande d'intervention psychosociale formelle (article 32tredecies). Il s'agit pourtant de deux chefs de demande distincts, le cas échéant cumulables.

4.3.9. Dans ses conclusions de synthèse, la s.p.r.l. MARC soulève d'ailleurs l'exception « *obscuri libelli* » sur ce point. Or, les conclusions de Madame Bérengère F. font clairement état tant de l'indemnisation pour des faits de harcèlement moral (citant à cet égard l'article 32decies), que de l'indemnisation suite à la modification des conditions de travail ou de la rupture du contrat. Cependant, en termes de dispositifs, ces deux chefs de demande semblent fusionnés en un seul. Le tribunal étant lié par le principe dispositif et, dans la mesure où il est fait droit à la demande d'indemnisation du chef de harcèlement moral, le second chef de demande ne sera pas examiné.

4.4. Dommmages-intérêts équivalents à la rémunération non versée

4.4.1. Comme exposé ci-dessus, la s.p.r.l. MARC a déduit unilatéralement, pendant plusieurs mois, des sommes de la rémunération de Madame Bérengère F., avec la mention « absences justifiées ». Ces montants correspondent aux périodes durant lesquelles Madame Bérengère F. n'a plus effectué les prestations d'entretien des locaux, ainsi que le prévoyait pourtant son contrat de travail.

4.4.2. Suite à l'intervention du Contrôle des lois sociales, la s.p.r.l. MARC a accepté de régulariser les paiements, et a effectué le versement d'un montant, non communiqué par les parties.

4.4.3. Selon la s.p.r.l. MARC, la demande serait devenue sans objet. Pour Madame Bérengère F. en revanche, le paiement intervenu couvre exclusivement l'année 2018, tandis que les années 2016 et 2017 ne sont pas encore régularisées.

4.4.4. A défaut pour la s.p.r.l. MARC de démontrer à quelle période se rapporte la régularisation intervenue, il y aura lieu pour les parties de s'expliquer sur la situation dans le cadre de la réouverture des débats. En l'absence de tout élément objectif, la condamnation de la s.p.r.l. MARC se limite entretemps à 1 € provisionnel.

Il est réservé à statuer pour le surplus.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
STATUANT après un débat contradictoire,**

Dit la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne la s.p.r.l. MARC à payer à Madame Bérengère F.
- la somme de 2.500 € bruts provisionnels, à titre de dommages et intérêts équivalents à l'indemnité de préavis à laquelle elle peut prétendre, augmentée des intérêts au taux légal à partir du 18 octobre 2018 ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/1468/A - Jugement du 13 JANVIER 2020

- la somme de 3.500 bruts € provisionnels, à titre de dommages et intérêts supplémentaires équivalents à 6 mois de rémunération pour des faits de harcèlement moral au travail, augmentée des intérêts au taux légal à partir du 18 octobre 2018 ;
- une somme de 1 € provisionnel, à titre de dommages et intérêts équivalents à la rémunération non versée en raison de ce que l'employeur a renseigné à tort comme « absences justifiées », augmentée des intérêts au taux légal à partir du 18 octobre 2018 ;

Déboute Madame Bérengère F... du surplus de sa demande ;

Ordonne la réouverture des débats à l'audience du 12 octobre 2020, pour permettre aux parties de s'expliquer quant aux différents points épinglés dans la motivation du jugement ;

Fixe, en application de l'article 775 du Code judiciaire, le calendrier d'échange de conclusions suivant :

- la s.p.r.l. MARC déposera au greffe et communiquera à Madame Bérengère FRANQUET ses conclusions et pièces nouvelles pour le 9 mars 2020 au plus tard ;
- Madame Bérengère F... T déposera au greffe et communiquera à la s.p.r.l. MARC ses conclusions et pièces nouvelles pour le 11 mai 2020 au plus tard ;
- la s.p.r.l. MARC déposera au greffe et communiquera à Madame Bérengère F... T ses conclusions de synthèse pour le 9 juin 2020 au plus tard ;
- Madame Bérengère F... éposera au greffe et communiquera à la s.p.r.l. MARC ses conclusions de synthèse pour le 9 juillet 2020 au plus tard ;

Réserve à statuer.

Ainsi jugé par la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

M. MESSIAEN,
M. BRYNART,
J. ASMAOUI
J-L. LEFEVRE,

Juge, président la 4^{ème} chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur ouvrier,
Greffier délégué.

J-L. LEFEVRE

J. ASMAOUI

M. BRYNART

M. MESSIAEN