

Rép. n° :2018/ 341

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

DIVISION DE TOURNAI

JUGEMENT

AUDIENCE PUBLIQUE DU

DIX-NEUF JANVIER DEUX MILLE DIX-HUIT

En cause de :

G

partie demanderesse, représentée par Maître A. WATTIEZ loco Maître A. BEUSCART, avocat au barreau de Tournai ;

Contre :

S.A.,

partie défenderesse, représentée par Maître J.-B. RONVEAU loco Maître J.-M. GUSTIN, avocat au barreau de Tournai ;

====oOo====

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

I. Procédure :

Le tribunal a entendu les conseils des parties en leur plaidoirie à l'audience publique du 15 décembre 2017 n'ayant pu concilier celles-ci avant l'ouverture des débats.

Le dossier sur la base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- La citation introductive d'instance signifiée le 24 février 2017 afin de faire comparaître les parties à l'audience du 10 mars 2017 ;
- l'ordonnance prononcée le 18 avril 2017 sur base de l'article 747, § 2, al. 3 du Code judiciaire, laquelle détermine les dates pour le dépôt des conclusions et fixe la date des plaidoiries à l'audience publique du 15 décembre 2017 ;
- les conclusions de la partie défenderesse entrées au greffe le 1^{er} juin 2017 ;
- les conclusions de la partie demanderesse entrées au greffe le 14 juillet 2017 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse entrées au greffe le 28 août 2017 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse entrées au greffe le 29 septembre 2017 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse entré au greffe le 2 octobre 2017 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse entré au greffe le 25 octobre 2017 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse entrées au greffe le 25 octobre 2017 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse déposé à l'audience du 15 décembre 2017 ;
- la pièce de la partie défenderesse, déposée à l'audience du 15 décembre 2017.

II. Objet des demandes :

Aux termes de sa citation introductive d'instance, Madame G. sollicite la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de la partie défenderesse et la condamnation de cette dernière à lui payer :

- la somme de 48.665,40 € à titre de dommages-intérêts équivalents à l'indemnité de rupture ;
- la somme de 5,60 € à titre de solde de prime de fin d'année 2016 ;
- la somme de 107,56 € provisionnels (sur un montant estimé sous toutes réserves à 200 €) à titre de prime de fin d'année 2017 prorata temporis ;
- la somme de 1,19 € à titre de solde de prime d'attractivité 2016 ;
- la somme de 178 € provisionnels (sur un montant estimé sous toutes réserves à 200 €) à titre de prime d'attractivité 2017 prorata temporis ;
- la somme de 3.765,42 € à titre de pécule de vacances de sortie ;
- la somme de 13.865,54 € à titre d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- la somme de 21.206,16 € à titre de dommages et intérêts sur pied de l'article 32

des de la loi du 4 août 1996 ;

- la somme d'1 € provisionnel pour toute somme due à la suite de la relation de travail ayant existé entre les parties,
- le tout à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la citation jusqu'à parfait paiement.

Elle sollicite encore :

- de réserver à statuer sur les montants définitifs ;
- que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ;
- que la partie défenderesse soit condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 29 septembre 2017, Madame G¹ maintient les mêmes demandes. Elle invoque notamment que :

- la résolution judiciaire est justifiée par les manquements de l'employeur notamment sur pied des articles 16 et 20 de la loi du 3 juillet 1978 ; elle a en effet été victime, en date du 26 février 2016, de coups et blessures volontaires portés par Monsieur (administrateur délégué de la partie défenderesse et époux de l'administratrice déléguée- directrice de la maison de repos) et d'insultes de la part de son fils (travaillant également au sein de l'institution) ; la scène s'est déroulée sous les yeux de l'administratrice déléguée qui n'a rien trouvé à y redire, cautionnant ainsi l'attitude de son époux et de son fils ; la prévention de coups et blessures volontaires ayant causé une incapacité de travail a d'ailleurs été déclarée établie par le tribunal de première instance du Hainaut, division Tournai, section correctionnelle ; suite au choc, elle a dû entamer un suivi chez un psychiatre et est toujours en incapacité de travail ; le moyen d'évaluer le dommage subi est de lui octroyer des dommages et intérêts équivalents à l'indemnité de rupture (11 mois et 12 semaines) ;
- aucune contestation précise n'est émise par l'employeur sur les demandes relatives aux primes de fin d'année, primes d'attractivité et pécules de sortie ;
- juste après cette scène, elle a été licenciée moyennant préavis à prester de 10 mois et 12 semaines sans qu'il soit explicitement question des faits de violence mais en lui faisant des griefs liés à l'exécution de son contrat de travail ; le licenciement fait en réalité suite aux faits de violence subis par elle, ce qui a été confirmé devant le tribunal correctionnel ; aucun des prétendus griefs liés à l'exécution du contrat de travail vantés dans la lettre de licenciement n'est établi ; dans cette mesure, le licenciement est manifestement déraisonnable ; une indemnité de 17 semaines se justifie ;
- elle était victime depuis plusieurs mois, voire depuis plusieurs années, d'intimidation et d'humiliation de son employeur ; il est par ailleurs établi qu'elle a été victime de violence au travail le 26 février 2016 ; une indemnisation forfaitaire

de 6 mois se justifie par le fait que l'auteur se trouvait dans une relation d'autorité vis-à-vis d'elle.

La SA conclut au non fondement des demandes notamment aux motifs que :

- elle n'a pas commis de faute suffisamment grave pour entraîner la résolution judiciaire du contrat à ses torts puisque, si Monsieur Sébastien H reconnaît l'avoir attrapée fermement par le bras gauche, il conteste l'avoir attrapée avec ses deux mains en prenant le col de sa blouse et en attrapant la peau par la même occasion ; une altercation a eu lieu mais sans violence ; la partie demanderesse pourrait prêter son préavis puisqu'elle est partie en vacances en Espagne au mois d'août 2016 alors qu'elle était prétendument en incapacité de travail ;
- les montants réclamés à titre de primes de fin d'année, primes d'attractivité et pécule de vacances ne sont étayés par aucune pièce ; elle a payé plusieurs sommes d'après les décomptes effectués par SECUREX ;
- la partie demanderesse ne donne aucune explication sur les griefs faits par l'employeur dans la lettre de licenciement ; elle ne les conteste pas ; dès lors, elle établit que le licenciement est en lien avec l'attitude de la partie demanderesse ; rien ne justifie en outre l'octroi du maximum de l'indemnité ;
- la partie demanderesse ne prouve pas avoir été victime de harcèlement moral tel qu'elle le décrit depuis ces dernières années ; il est en outre étonnant qu'elle n'ait pas, en ce cas, mené de procédure en référé ou déposé une plainte.

III. Décision du tribunal :

1. Quant à la demande de résolution judiciaire au jour du prononcé du présent jugement aux torts de l'employeur:

Conformément à l'article 1184 du Code civil, chacune des parties à un contrat synallagmatique peut réclamer la résolution judiciaire de ce contrat lorsque l'autre partie ne remplit pas ses obligations. Ce principe vaut également pour les contrats de travail.

La rupture du contrat de travail suite à sa résolution judiciaire exige qu'une des parties n'ait pas rempli ses obligations dans une mesure relativement importante (CT Liège, 13 mai 2011, Chron.D.S., 2012,26), ce que le juge du fond apprécie souverainement sans subir le contrôle de la Cour de cassation. La faute qui est jugée suffisamment grave pour justifier la résolution judiciaire est une notion plus large que la faute grave constituant un motif grave. Cette faute ne doit pas nécessairement avoir été commise intentionnellement (CT Liège, 10 janvier 2007, JTT, 2007, 204).

En l'espèce, il ne peut être contesté que l'infraction de coups et blessures volontaires a été commise par Monsieur Sébastien H administrateur de la SA et époux de l'administratrice déléguée – directrice de l'institution au sein de laquelle Madame G était occupée le 26 février 2016.

En effet, par son jugement du 10 janvier 2017, le tribunal de première instance du Hainaut, division Tournai, section correctionnelle a retenu que « le dossier répressif révèle que le prévenu a fait des blessures à Mme G. Les verbalisants ont en effet constaté que celle-ci présentait une rougeur au niveau de son thorax. Cette lésion a en effet été constatée par les collègues de la partie civile qui ont été entendus à l'audience du tribunal du 13 décembre 2016. Par ailleurs, Monsieur H ne peut pas contester qu'il a empoigné la partie civile au moment des faits. L'un des témoins, Mme F. a en effet déclaré 'en effet, au moment des faits, j'étais occupée à nettoyer et je me trouvais dans le local technique occupée à vider un seau d'eaux usagées. C'est alors que j'ai entendu des cris provenant du couloir situé au rez-de-chaussée. Suite à quoi, je suis sortie du local et c'est alors que j'ai aperçu la nommée G, infirmière au sein du home, et le nommé H Sébastien saisir les bras de la nommée G tout en lui criant dessus (...). Monsieur Jean-Claude P. qui a été entendu sous la foi du serment à l'audience du 13 décembre 2016 a confirmé cette empoignade. Les déclarations des dames L. et V. entendues également sous serment à l'audience du 13 décembre 2016 ne suffisent pas pour remettre en question ces déclarations. Ces témoins ont en effet déclaré qu'elles n'avaient pas assisté à l'altercation. Elles sont arrivées toutes les deux après la discussion et ont recueilli les plaintes de la partie civile. Une lésion externe a de toute évidence été causée à Mme G. suite à l'altercation qu'elle a eu avec le prévenu. La prévention telle que libellée en citation est donc établie à suffisance de droit » (pièce 13 du dossier de la partie demanderesse).

Ce jugement du 10 janvier 2017 est devenu définitif dès lors que Monsieur H s'il a interjeté appel le 8 février 2017, s'est désisté à l'audience publique du 9 octobre 2017 de la cour d'appel de Mons (pièce 1 de l'inventaire complémentaire de la partie demanderesse – pièce 21 du dossier de procédure).

La condamnation de Monsieur H, administrateur de la SA et époux de l'administratrice déléguée et directrice de l'institution, pour coups et blessures volontaires ayant entraîné une incapacité de travail dans le chef de Madame G justifie à elle seule la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de la partie défenderesse.

Quelle que soit l'origine et les circonstances de la discussion entre Madame G et Madame V. et/ou Monsieur H le 26 février 2016, le fait d'infliger une lésion externe au travailleur constitue un manquement aux articles 16 et 20 de la loi du 3 juillet 1978 et en conséquence une faute suffisamment importante pour justifier la résolution judiciaire aux torts de la partie défenderesse au jour du prononcé du présent jugement.

En cas de résolution judiciaire, il ne peut être question que de dommages et intérêts accordés sur base du droit commun. Il doit cependant être tenu compte de toutes les circonstances de la cause. Ainsi, l'indemnité peut correspondre à la rémunération que l'employeur aurait reçue en exécution du contrat de travail durant la période du délai de préavis (CT Bruxelles, 31 janvier 1989, RW, 1989-1990, 21). Généralement, toutes les juridictions du travail considèrent en outre que, si le travailleur n'a pas automatiquement droit à une indemnité de préavis, le calcul de cette indemnité, nonobstant sa nature forfaitaire, peut être considéré comme un bon moyen d'évaluation du dommage (TT Charleroi, 9 octobre 2006, Chron.D.S., 2006, 180).

La demande de dommages et intérêts équivalents à une indemnité de rupture de 11 mois et 12 semaines est fondée, ne fut ce que dans le cadre d'une évaluation ex aequo et bono, dès lors que le montant de 48.665,40 € répare adéquatement le préjudice subi par Madame G qui est toujours en incapacité de travail dûment justifiée suite aux événements du 26 février 2016 et pour laquelle il est logiquement impensable de pouvoir encore prêter au sein du home Le bien être.

2. Quant aux demandes relatives aux primes de fin d'année, primes d'attractivité et pécule de vacances :

La partie défenderesse conteste, sans aucune précision, les montants réclamés par la partie demanderesse et dont le mode de calcul est précisé en page 7 de ses dernières conclusions.

Les paiements vantés par la partie défenderesse ont été pris en compte par la partie demanderesse.

Il est en conséquence fait droit aux demandes de Madame G qui apparaissent bien fondées.

3. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :

La CCT n°109 concernant la motivation du licenciement prévoit :

- article 8 :

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

- article 9 :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

(...)

Commentaire

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil. »

- *article 10 :*

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »

Les circonstances du licenciement n'entrent pas en ligne de compte pour le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Il est uniquement vérifié si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou le comportement ou les nécessités relatives au fonctionnement.

Cette première caractéristique est déjà bien connue : c'est celle qui prévalait déjà en cas de licenciement abusif de l'ouvrier (article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Dans le passé, la Cour de cassation considérait de manière très générale que n'était pas abusif au sens de l'article 63 le licenciement d'un ouvrier qui, aux yeux du juge, semblait avoir été motivé par la conduite de l'ouvrier, même si celle-ci n'était pas punissable ni critiquable. Dès l'instant où l'employeur était en mesure d'apporter la preuve de motifs qui, dans son esprit, pouvaient justifier un sentiment de déception vis-à-vis de la conduite de l'ouvrier, il ne s'agissait pas d'un licenciement abusif.

La seconde est neuve: le critère de l'employeur « *normal et raisonnable* » fait son apparition par la CCT n°109. Le commentaire de la CCT précise qu'il s'agit d'une appréciation « *à la marge, étant donné que l'employeur est dans une large mesure libre de décider ce qui est raisonnable; il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager* ». C'est le caractère manifestement déraisonnable du licenciement qui sera contrôlé et non l'opportunité de gestion de l'employeur. Le contrôle judiciaire reste donc marginal. L'employeur reste libre de décider de ce qui est raisonnable et il a le choix entre différentes alternatives de gestion qu'envisagerait un employeur normal et raisonnable.

En l'espèce, la partie défenderesse a notifié, le 26 février 2016, à Madame G la rupture de son contrat de travail moyennant un préavis de 10 mois et 12 semaines à dater du 7 mars 2016 en mentionnant sous le vocable « motifs du licenciement » quatre griefs prétendument liés à l'exécution du contrat de travail :

- s'être présentée, le 19 février 2016, à la gérante de la pharmacie Anselme comme étant le bras droit de la directrice, ce qui permettait de lui parler des faits dont elle souhaitait discuter avec la directrice ;
- avoir, le 17 février 2016, fait entrer son fils dans l'établissement sans autorisation de la direction et lui avoir permis de pénétrer dans la pharmacie ;
- avoir, le 2 février 2016, lors des toilettes intimes à la mousse crié au résident M. pour l'appeler 'Jacques, viens à la mousse' en indiquant, vu l'absence de réaction 'il est vraiment sourd celui-là, il vit dans le monde des bisounours' ;
- avoir, à une date et dans des circonstances non précisées, dit à Madame B qu'elle décidait et qu'elle faisait ce qu'elle voulait.

Par courrier du 17 mars 2016 de son conseil (pièce 11 de son dossier), Madame G a immédiatement indiqué qu'elle « *conteste formellement les motifs du licenciement tels que repris dans le courrier du 26 février* » en précisant encore que « *ces motifs sont manifestement invoqués pour les besoins du courrier du 26 février qui n'est en fait qu'une suite aux faits de violence subie par ma cliente* ».

Même si Madame G ne s'explique pas en détails sur les 4 griefs invoqués, reste qu'elle les conteste formellement depuis mars 2016 et que la partie défenderesse ne produit pas la moindre pièce quant à ce alors que de nombreuses attestations sur l'altercation du 26 février 2016 et la personnalité de la partie demanderesse sont produites.

En l'espèce, le tribunal considère donc que la preuve des 4 griefs liés à l'exécution du contrat de travail invoqués par la partie défenderesse dans le courrier de licenciement du 26 février 2016 n'est pas rapportée.

Il en est d'autant plus ainsi que le courrier de rupture ne fait étrangement pas mention du comportement et/ou des propos que Madame G aurait eu et/ou tenu préalablement aux coups et blessures portés par Monsieur H (et qu'il décrit comme une altercation). A la lecture du jugement du tribunal de première instance, division Tournai, section correctionnelle, il apparaît en effet que Monsieur H tente de justifier son comportement par l'attitude et/ou les propos de Madame G à l'égard de son épouse qui, suite à une discussion, aurait fait un malaise qui aurait justifié une prise en charge par leur fils (page 3 du jugement).

La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est donc fondée à concurrence de 17 semaines dès lors qu'aucune preuve des griefs vantés dans le courrier de licenciement n'est rapportée.

Eu égard au contexte extrêmement tendu entre les parties, aux mesures de représailles intervenues à l'encontre des témoins en faveur de la thèse de Madame G il semble manifeste que des pressions ont été exercées sur le personnel en place pour rédiger des attestations concernant le prétendu comportement de Madame G. Le tribunal en veut pour preuve les distorsions entre le contenu

des attestations fournies en pièces 23 et 24 de la partie défenderesse (qui décrivent un portrait épouvantable de Madame G et les sms échangés par ces mêmes personnes avec Madame G (pièces 30 et 34 de son dossier). Il est difficilement explicable, sauf par l'existence de pressions dans le chef de l'employeur, que Mesdames B et D prennent la peine d'échanger les sms produits par Madame G, si elle avait, à l'égard de ses collègues et des résidents, le comportement qu'elles décrivent dans leurs attestations fournies en pièces 23 et 24 du dossier de l'employeur et si l'employeur avait, à l'égard, un comportement conforme à ce qu'un travailleur peut attendre.

4. Quant aux dommages et intérêts sur pied de l'article 32 decies, §1 de la loi du 4 août 1996 :

L'article 32 decies §1 de la loi du 4 août 1996 dispose que :

« Toute personne qui justifie d'un intérêt peut tenter 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 3 mois de rémunération brute. Le montant s'élève à 6 mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes :

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

En l'espèce, la partie demanderesse a été victime à tout le moins de violence au travail qui est définie comme chaque situation de fait où un travailleur est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

Cette seule agression physique justifie l'octroi du montant forfaitaire, Madame G n'ayant pas à prouver l'ampleur du dommage à réparer. Le tribunal relève encore que Madame G n'a pas réclamé, dans le cadre pénal, l'indemnisation de son dommage.

Dès lors que l'auteur de l'agression se trouvait dans une relation d'autorité avec elle, Madame G peut prétendre à une indemnité forfaitaire de 6 mois.

La demande est fondée.

5. Sommes provisionnelles :

Dès lors qu'aucune explication n'est fournie par la partie demanderesse sur les motifs qu'il y aurait de ne statuer que provisionnellement, les montants alloués le sont à titre définitif.

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

Vu, telle que modifiée à ce jour, la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

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

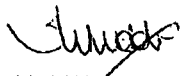
- Prononce la résolution judiciaire du contrat aux torts de la partie défenderesse au jour du prononcé du présent jugement ;
- Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse :
 - o la somme de 48.665,40 € à titre de dommages et intérêts ensuite de la résolution judiciaire ;
 - o la somme de 5,60 € à titre de solde de prime de fin d'année 2016 ;
 - o la somme de 107,56 € à titre de prime de fin d'année 2017 prorata temporis ;
 - o la somme de 1,19 € à titre de solde de prime d'attractivité 2016 ;
 - o la somme de 178 € à titre de prime d'attractivité 2017 prorata temporis ;
 - o la somme de 3.765,42 € à titre de pécule de vacances de sortie ;
 - o la somme de 13.865,54 € à titre d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - o la somme de 21.206,16 € à titre de dommages et intérêts sur pied de l'article 32 decies de la loi du 4 août 1996 ;
 - o les intérêts au taux légal sur ces sommes ;
 - o les frais et dépens de l'instance taxés à 3.807,09 €.

Dit n'y avoir pas lieu à déroger à l'article 1397 du Code judiciaire.

Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre ;
Gauthier GROENSTEEN, juge social au titre d'employeur ;
Jean-Robert GEVA, juge social au titre d'employé ;
Virginie SCHUDDINCK, greffier ;

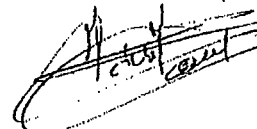
Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 19 janvier 2018, par Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre, avec l'assistance de Virginie SCHUDDINCK, greffier.



V. SCHUDDINCK



G. GROENSTEEN



J.-R. GEVA



G. PIETTE