

Numéro de rôle 18/786/A
Numéro de répertoire 2020/3329
Chambre 2^{ème} chambre
Parties en cause F c/ L - MULTIPHARMA SCRL
Type de jugement Jugement interlocutoire

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**Tribunal du travail
du Hainaut
division de Tournai**

Jugement

Audience publique du 11 septembre 2020

Rép. n° : 2020/ 3329

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION DE TOURNAI**

**JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU
ONZE SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT**

En cause de :

E

*Partie demanderesse, comparaissant par son conseil Maître A. BEUSCART, avocat à
Havennes ;*

Contre :

L

*Première partie défenderesse, comparaissant par son conseil Maître C. WATTIEZ loco
Maître Vincent CHIAVETTA, avocat à Uccle ;*

MULTIPHARMA SCRL, B.C.E. 0866.855.346,
1070 Bruxelles, Square Marie Curie, 30,

*Seconde partie défenderesse, comparaissant par son conseil Maître C. DELPORTE,
avocat à Bruxelles ;*

==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 12 juin 2020.

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

- la citation introductive d'instance signifiée le 16 novembre 2018 et le 22 novembre 2018 afin de faire comparaître les parties à l'audience du 14 décembre 2018 ;
- l'ordonnance prononcée le 14 décembre 2018 sur base de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, confirmant les délais des conclusions des parties et fixant l'audience pour les plaidoiries au 12 juin 2020 ;
- les conclusions de la seconde partie défenderesse reçues au greffe le 5 février 2019 ;
- les conclusions de la première partie défenderesse reçues au greffe le 8 avril 2019 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 11 juin 2019 ;
- les conclusions additionnelles de la seconde partie défenderesse reçues au greffe le 13 septembre 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la première partie défenderesse reçues au greffe le 23 octobre 2019 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 8 janvier 2020 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse reçu au greffe le 9 janvier 2020 ;
- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de première partie défenderesse reçus au greffe le 10 mars 2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse et le dossier de pièces de la seconde partie défenderesse reçus au greffe le 11 mars 2020 et 12 mars 2020 ;
- Les procès-verbaux d'audiences publiques.

II. Objet de la demande :

Aux termes de la citation signifiée les 16 novembre 2018 et 22 novembre 2018, Madame F sollicite la condamnation des parties défenderesses in solidum ou l'une à défaut de l'autre à lui payer :

- 10.000 € provisionnels à titre de dommage moral sur un montant estimé sous toutes réserves à 12.500 €,
- 17.847,74 € provisionnels sur un montant estimé sous toutes réserves à 25.000 € à titre de pertes salariales,
- 498,05 € provisionnels sur un montant estimé sous toutes réserves à 600 € à titre de dommage matériel au sens strict relativement aux quotes-parts patient dans les frais médicaux,
- 1 € provisionnel sur un montant estimé sous toutes réserves à 1.000 € à titre des autres préjudices dont le préjudice d'agrément, les efforts accrus, le quantum doloris et tout autre préjudice direct ou indirect issu des faits culpeux, le tout majorer des intérêts légaux et judiciaires.

L'exécution provisoire du jugement nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement est sollicitée.

Elle sollicite également la condamnation des parties défenderesses in solidum ou l'une à défaut de l'autre au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure.

Aux termes de ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 8 janvier 2020 (pièce 12 du dossier de procédure), la partie demanderesse maintient les mêmes demandes et sollicite également la condamnation des parties défenderesses au paiement d'1 € provisionnel sur un montant estimé sous toutes réserves à 1.250 € à titre de pécule de vacances 2018.

Madame F fait notamment valoir que :

- Sur pied de l'article 1384 alinéa 3 du Code civil, en raison du comportement fautif de Madame L la responsabilité de leur employeur commun est engagée, que Madame L puisse faire valoir ou non une immunité de responsabilité sur base de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- Le rapport de la conseillère en prévention V est éloquent quant aux fautes commises par Madame L (page 14 du rapport) en violation des articles 17,1° et 17, 4° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ; la faute de Madame L est à ce point évidente qu'elle a reçu un avertissement de son employeur en date du 25 mai 2016 ;
- la faute de Madame L est en lien causal avec sa souffrance comme en attestent les certificats médicaux déposés (rapports du Docteur LI ; rapport du Docteur B , rapport du Docteur DE M. rapport de Madame KI ; rapport du Docteur V) ;
- Madame L ne peut invoquer l'immunité de responsabilité (article 18 de la loi du 3 juillet 1978) ; elle a commis des actes de violence au sens de l'article 32 ter, 1° de la loi du 4 août 1996, lesquels sont constitutifs, isolément ou conjointement, de faute lourde : le fait d'avoir hurlé sur elle en septembre 2015 en lui disant de se taire, le fait d'avoir clairement déclaré à un tiers qu'elle était sa tête de turc et qu'elle avait besoin d'une tête de turc pour avancer, le fait de mépriser les temps partiels, le fait de lui imputer des faits de vol alors que l'on sait que c'est faux.

Aux termes de ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 10 mars 2020 (pièce 14 du dossier de procédure), Madame L sollicite que les demandes soit déclarées recevables mais non fondées et en conséquence de condamner Madame F aux entiers dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure, liquidée jusqu'à ores à la somme de 2.400 €.

Madame L fait notamment valoir que :

- les affirmations de Madame F mentionnées dans l'avis de la conseillère en prévention sont contestées :
 - o elle n'a pas la prérogative de procéder au licenciement du personnel ; elle n'aurait donc pas pu la menacer de la faire virer ; elle conteste fermement mépriser les temps partiels ;
 - o s'il est vrai qu'elle a prononcé le terme 'vol', il n'a jamais été dirigé contre Madame F personnellement ; il s'agit d'un incident malheureux et regrettable intervenu dans un état de détresse et de tristesse ; il s'agit tout au plus d'un problème ponctuel de communication dans son chef ;
 - o l'utilisation du terme 'tête de turc' doit être replacée dans son contexte ; la circonstance que ce terme ait été utilisé lors d'une discussion privée avec l'assistante L , hors de la présence de Madame F permet

d'exclure toute intention de nuire ; elle conteste avoir dit avoir besoin d'une tête de turc ;

- elle n'a pas hurlé sur Madame F en septembre 2015 ; elle a préféré quitter la pièce afin que la tension redescende ;
- elle n'avait aucune possibilité d'interdire à un membre du personnel de se rendre à la fête Multipharma ;
- même si les faits qui lui sont reprochés par Madame F étaient établis, ils ne rencontrent pas la définition légale du terme violence qui implique que l'acte commis présente un certain degré objectif de gravité ;
- Madame F ne rapporte pas la preuve d'une faute ni d'un dommage en lien causal avec celle-ci ; à supposer que la preuve d'une faute commise par elle soit rapportée, l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit une immunité de responsabilité ; Madame F ne prouve pas un dol, une faute lourde ou des fautes légères habituelles ; il ne pourrait être question que d'une faute légère et ponctuelle à propos de l'utilisation du terme 'vol'.

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 11 mars 2020 et 12 mars 2020 (pièce 16 du dossier de procédure), l'employeur sollicite :

- de déclarer les demandes de Madame F recevables mais non fondées à son égard,
- de condamner Madame F aux dépens liquidés à la somme de 1.340 € au titre d'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire, l'employeur forme une demande incidente à l'égard de madame L. Il sollicite la condamnation de Madame L à supporter toute condamnation à charge de MULTIPHARMA de manière à la tenir indemne de toute condamnation à l'exception de la condamnation aux pécules de vacances s'il y a lieu.

MULTIPHARMA fait notamment valoir que :

- Madame F ne rapporte pas la preuve d'une violation de l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 et de l'article 17, 4° de la loi du 3 juillet 1978 ; très peu de faits ont pu être véritablement objectivés ;
- à supposer qu'une faute soit retenue, Madame F ne démontre pas l'existence et l'étendue de son dommage ni la preuve de l'existence d'un lien de causalité entre la faute et le dommage ; il ne peut être déduit des éléments médicaux déposés que la dépression a comme unique source le harcèlement dont elle se prétend victime ;
- à titre subsidiaire, si le tribunal retient l'existence d'une faute dans le chef de Madame L et l'existence d'un dommage, seule Madame L doit être condamnée ; elle n'a commis aucune faute à l'encontre de Madame F et s'est toujours comportée comme un employeur prudent et diligent ; en cas de condamnation in solidum, une demande incidente envers Madame L est introduite afin que MULTIPHARMA soit tenue indemne par elle pour tous les dommages et intérêts ; si la responsabilité de Madame L devait être retenue, elle ne pourrait l'être que sur base de diverses fautes légères ayant un caractère habituel plutôt qu'accidentel ;
- Madame F n'ayant jamais repris le travail après son congé de maternité, son contrat est resté suspendu ; elle ne peut donc se prévaloir d'une nouvelle

période d'assimilation pour son incapacité de travail (article 43, 3° de l'AR du 30 mars 1967).

III. Décision :

- Quant à l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 :

Par violence au travail, l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 vise chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne est menacé(e) ou agressé(e) psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail.

Alors que le harcèlement au travail suppose une attitude répétée, la violence au travail évoque plutôt des voies de fait isolées ou ponctuelles (Bruxelles, 20 mai 2008, Dr.pén. entr., 2010/2,151).

A la lecture de l'article 32 ter, pour qu'il y ait violence, il suffit que le travailleur ait été menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement. Aucune intention de nuire n'est requise.

La jurisprudence en matière de plainte pour violence psychique n'est pas abondante.

Le tribunal du travail de Bruxelles a ainsi qualifié de violence au sens de l'article 32ter, 1° de la loi du 4 août 1996 le fait pour un employeur d'accuser par écrit un travailleur d'actes graves sans avoir pris préalablement les renseignements lui permettant de fonder son opinion, sans entretien préalable et sans être en mesure d'apporter ne fût-ce qu'un début de preuve des faits dont il accuse le travailleur. Cette juridiction retient que, même si un employeur a le droit de faire des réprimandes à son employé, il n'a pas le droit de le faire à la légère. En agissant de la sorte, l'employeur a manqué d'égard vis-à-vis de son employé et lui a causé un choc émotionnel de nature à l'ébranler psychologiquement et peut-être même familialement ou socialement. Une somme de 14.635 EUR a été accordée au titre de dommages et intérêt sur base de l'article 32tredecies (T.T. Bruxelles, 26.06.2006, RG 04425/05-6089/06).

Selon le tribunal du travail de Charleroi, constitue une agression psychique le fait d'avoir été traité de « sale animal » (T.T. Charleroi, 24.06.2005, RG 167274).

L'avis du SPMT – ARISTA du 17 décembre 2015 suite à la demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de harcèlement moral déposée par Madame F le 16 octobre 2015 (pièce 1 de MULTIPHARMA déposée le 11/03/2020) permet de retenir l'existence de faits de violences par rapport à Madame F, lesquels sont imputables à Madame L.

Le tribunal partage l'analyse de la conseillère en prévention V en ce que, sur base de la confirmation par les témoins entendus, elle identifie comme actes de violence imputables à Madame L :

- Les propos tenus par Madame L au sujet des temps partiels qui sont source d'ennuis et ne servent à rien :

La tenue de ces propos par Madame L a été confirmée par un témoin.

Madame L a d'ailleurs admis devant la conseillère en prévention que les temps partiels sont une source d'ennuis.

Même si le témoin et Madame L ne précisent pas que ces propos visaient spécifiquement Madame F cela tombe cependant sous le sens.

Ainsi, les difficultés d'organisation ne pouvaient viser que la répartition des congés et gardes entre Madame L et Madame F à l'exclusion des assistantes. Une officine ne peut en effet être ouverte qu'en présence d'une personne titulaire du diplôme de pharmacien. En d'autres termes, Madame L ou Madame F devaient absolument être présente lors de l'ouverture de l'officine.

Le fait que les assistantes prestent à temps partiel n'est donc pas relevant. Il n'y a en effet aucune obligation à ce qu'une assistante soit présente dans l'officine, au contraire d'une titulaire du titre de pharmacienne. Dans ce cadre, le fait que les assistantes bénéficient d'un temps partiel n'était pas problématique.

Les propos négatifs et dévalorisants liés aux temps partiels ne pouvaient viser que Madame F. Il s'agit de propos par ailleurs stigmatisants qui sont peu respectueux de ses choix personnels quant à son temps de travail et contraires aux égards dus envers chaque travailleur (article 16 de la loi du 3 juillet 1978).

Même si Madame L n'avait pas le pouvoir de licencier, il est établi que Madame L faisait rapport au manager de zone du fonctionnement de l'officine et des prestations de chacun. Elle parlait ainsi systématiquement au manager de zone de Madame F à l'étage.

- L'utilisation du terme 'vol' à propos de la répartition le 28 juin 2015, à l'initiative de Catherine, (occupée à ranger la réserve à la demande de Madame L), des périmés et des cadeaux des délégués entre tous les membres du personnel :

Suite à la répartition d'initiative par l'assistante prénommée Catherine des périmés et cadeaux des délégués, stockés dans la réserve qu'elle avait été chargée de vider par Madame L, cette dernière a convoqué Madame F seule dans la réserve pour lui annoncer qu'elle considérait qu'il s'agissait d'un vol qu'elle avait inscrit dans le dossier de chaque membre du personnel et lui a enjoint de communiquer sa décision aux autres membres du personnel (de mentionner un vol dans chaque dossier) et de régler le problème.

L'incident a été intégralement confirmé par l'assistante qui avait rangé la réserve et réparti les articles, indiquant que « dans les autres pharmacies, tout le monde fait pareil ».

Madame L a d'ailleurs admis devant la conseillère en prévention avoir utilisé le terme 'vol'.

L'utilisation du terme 'vol' à propos de cet incident finalement anodin, dont elle savait parfaitement qu'il n'était pas du tout constitutif d'un vol (notamment en l'absence d'instructions de sa part à ce sujet, vu l'usage dans toutes les officines et sa demande de ranger la réserve) revêt un caractère fautif tant il dépasse le comportement normal d'un responsable hiérarchique. L'utilisation de ces termes semble uniquement dictée par son ressentiment et/ou sa déception que la distribution se soit faite en son absence alors même que les produits avaient été attribués de manière égalitaire en l'incluant dans la distribution.

L'annonce que ce prétendu vol a été indiqué dans chaque dossier des collaboratrices (sans que le tribunal puisse vérifier si la mention a réellement été faite) s'apparente à des menaces quant à la poursuite des relations contractuelles ou a été à tout le moins de nature à faire naître des craintes quant à ce dans le chef du personnel. Madame L ; n'a d'ailleurs pas contesté devant la conseillère l'existence d'un carnet pour chacun dans lequel elle note tous les incidents. Elle a ainsi déclaré, par rapport au grief fait par Madame F de tenir un carnet (pour chaque membre de l'équipe) dans lequel elle note ce qui est négatif, « pour le carnet... je l'ai fait pour me défendre et je dois constater que je n'ai pas eu tort ».

Peu importe l'intention de Madame L ;, son comportement a eu pour effet de blesser et insécuriser ses collaborateurs, ce dont elle ne pouvait pas raisonnablement ne pas avoir conscience.

Faire en outre injonction à Madame F d'annoncer cette décision (inscription d'un vol dans le carnet relatif à chacun) à tout le personnel visait manifestement à mettre Madame F en porte-à-faux par rapport à l'équipe, à la mettre mal à l'aise et à instaurer un climat hostile à son égard.

C'est en vain que Madame L tente de justifier son attitude par ses sentiments. Ce type gestion, basé sur les affects et dictés par les émotions, est si inadéquat qu'il revêt un caractère fautif.

- L'attribution du vocable 'tête de turc' à Madame F

Le dictionnaire LAROUSSE définit la tête de turc comme une personne que l'on prend pour cible.

Dans le cadre de l'analyse des risques psychosociaux et prononcé par le responsable de l'officine, il ne s'agit pas d'un vocable neutre.

Une assistante a confirmé avoir entendu Madame L dire qu'elle avait besoin d'une tête de turc pour avancer (page 9/21 du rapport).

Madame L ne conteste d'ailleurs pas avoir attribué à Madame F le titre de 'tête de turc'. Elle se contente de contester qu'elle lui aurait dit (selon la page 15 de ses conclusions additionnelles : elle n'a pas utilisé ce terme en présence de

Madame F mais lors d'une discussion privée avec Madame D) et qu'elle en avait besoin pour avancer.

Cela ne change toutefois pas fondamentalement l'analyse.

Il est totalement inadéquat qu'un responsable hiérarchique dise à un subordonné de son adjoint que ledit adjoint est sa cible.

- Le fait d'avoir hurlé sur Madame F en lui disant de se faire :

Alors qu'elle avait accordé, en date du 13/09/2015, un jour de congé pour le 29/10/2015, lorsqu'elle s'est rendue compte que cela allongeait son congé de Toussaint, Madame L s'est emportée en hurlant sur Madame F, en lui disant de se taire avant de monter à l'étage.

Malgré les dénégations de Madame L, un témoin a confirmé les propos de Madame F en indiquant en outre « Madame L est montée pour se calmer après » (souligné par le tribunal).

C'est en vain qu'elle tente de justifier son comportement par le fait qu'elle aurait été mise devant le fait accompli dès lors que Madame F avait sollicité son congé en septembre et qu'elle le lui avait accordé en date du 13 septembre 2015.

A supposer même que cela soit le cas, il est établi que Madame L s'est énervée au point de monter pour se calmer mais que, avant, elle a hurlé sur son adjointe, le tout devant à tout le moins une assistante qui est subordonnée à Madame F en l'absence de la pharmacienne titulaire.

- L'interdiction faite par Madame L que Madame F se rende à une fête MULTIPHARMA :

Bien que Madame L n'ait pas la maîtrise des invitations pour les festivités organisées par MULTIPHARMA, reste qu'il est établi qu'elle avait interdit à Madame F de s'y rendre, ce fait étant confirmé par les déclarations du manager de zone que Madame F avait contacté.

Cette interdiction, ne reposant sur aucune prérogative, a eu pour but et/ou pour effet de tenter d'isoler Madame F et de la blesser psychiquement.

Outre les faits retenus par la conseillère en prévention, Madame L a encore adopté des comportements indécents à l'égard de Madame F :

- En invitant l'ensemble de l'équipe pour les remercier, à l'exclusion de Madame F ; la circonstance que cette invitation avait un caractère privé car c'était elle qui offrait est irrelevante dès lors qu'il s'agissait d'un repas en relation exclusive avec le travail et que toutes les assistantes savaient que Madame F n'avait pas été invitée ;
- en n'adoptant pas toujours le même traitement quant à la récupération des heures en cas de livraison de patients en dehors des heures de travail (page 6/21 du rapport de la conseillère en prévention) ;

- en reprochant, de manière exagérée selon son propre aveu, d'avoir offert un produit bodysol comme cadeau de fin d'année à 4 membres de sa famille lors de l'achat de médicaments (page 7/21 du rapport de la conseillère en prévention).

La circonstance que Madame F n'ait pas été très collaborante dans la répartition des congés ne permet pas d'éluder le caractère fautif du comportement de Madame L qui a excédé l'exercice de l'autorité patronale et ne correspond nullement aux bonnes pratiques que doit adopter un manager d'officine notamment en termes de respect du personnel.

Madame L tente ainsi en vain de minimiser sa responsabilité en insistant sur le climat relationnel difficile existant avec Madame F, ayant atteint un point de non-retour en septembre 2015, et qui serait imputable à Madame F.

Madame L a en réalité grandement contribué au climat de tensions par ses défaillances en matière de management. Ainsi, le premier manager de zone a indiqué à la conseillère en prévention *« Je trouvais la gérante fort nerveuse, pas très people management... tout a été mis sur le tapis. L'adjointe, je la trouvais assez sincère, par contre, la gérante, c'était plus dur... Madame L ne communiquait pas bien. Elle se fâchait...le people management n'était pas son fort. Je la sentais capable de s'énerver... j'ai le sentiment que Madame L ne communique pas assez bien avec son équipe »*. Le second manager de zone a encore déclaré *« Sa présence à mi-temps (de Madame F) renforçait sa non implication par rapport à l'équipe...Lors de mes rencontres, Madame L avait toujours un point qui concernait Amélie...d'habitude, j'essaie d'impliquer les adjoints dans les réunions dans les officines. Pas dans cette officine. Chaque fois, Madame L me demandait d'aller à l'étage pour discuter du problème avec Madame F ... »*.

L'employeur lui-même a retenu l'existence de violence verbale dans le chef de Madame L puisqu'il lui a adressé un avertissement par courrier recommandé du 25 mai 2016 (pièce 3 de son dossier) faisant mention notamment de propos excessifs, inappropriés et injurieux.

Même si Madame L a adressé un mail en date du 13 juin 2016 indiquant que *« je ne suis pas d'accord avec toutes les conclusions du rapport »*, elle n'a pas contesté l'avertissement infligé par son employeur et n'a pas détaillé ce qu'elle contesterait dans le rapport de la conseillère en prévention (pièce 4 de son dossier).

En conclusion, Madame F rapporte la preuve d'une faute de Madame L (article 1382 du Code civil) dont l'employeur doit répondre en application de l'article 1384 alinéa 3 du Code civil, les conditions d'application de cette disposition légale n'étant pas contestée.

Les documents médicaux déposés et le rapport de la conseillère en prévention établissent l'existence d'un dommage moral dans le chef de Madame F.

Reste que le tribunal souhaite être éclairé, d'un point de vue médical, sur l'ampleur de celui-ci. Un expert psychiatre sera donc désigné.

Un montant provisionnel de 12.500 € est alloué.

- **Quant à l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 et à la demande incidente de MULTIPHARMA :**

L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que : « *En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde. Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel* ».

Pour condamner un travailleur à indemniser les dommages causés à un tiers dans l'exécution de son contrat de travail, les dommages doivent être la conséquence d'un dol, d'une faute lourde ou d'une faute qui présente un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

La faute lourde ne requiert pas que l'auteur ait voulu causer le fait dommageable (Cass, 11 mars 2014, P.12.0946.N, NJW, 2014). La faute lourde est une faute non intentionnelle mais d'une telle importance qu'elle n'est pas excusable (TT Namur, 15 avril 1991, RRD, 1991, 330).

Comme démontré supra, Madame L a adopté envers Madame F des comportements constitutifs de violence, lesquels constituent une faute lourde ou à tout le moins des fautes légères habituelles.

Madame F n'est donc pas fondée à invoquer l'immunité de responsabilité de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.

La demande incidente formée par MULTIPHARMA à son égard est par conséquent fondée.

- **Quant à l'ampleur du dommage en lien de causalité avec le comportement fautif de Madame L :**

Eu égard au dommage décrit par Madame F, le tribunal estime devoir être éclairé par un expert psychiatre.

- **Quant au pécule de vacances :**

L'article 41,3° de l'AR du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés assimile, pour le calcul du montant du pécule de vacances, aux jours de travail effectif normal, les journées d'interruption de travail résultant du repos de maternité.

Cette disposition ne signifie toutefois pas que la travailleuse peut bénéficier d'une nouvelle période d'assimilation de son incapacité de travail de 12 mois à compter du 2 octobre 2016.

Cette interprétation est confortée par le texte de l'article 43,3° de l'AR qui exige, pour bénéficier d'une nouvelle assimilation de 12 mois, une reprise de travail d'au moins 14 jours.

La demande est non fondée.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
Statuant contradictoirement,**

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

Déclare les demandes principale de Madame F et incidente de MULTIPHARMA recevables ;

Condamne in solidum les parties défenderesses à payer à Madame F la somme provisionnelle de 12.500 € au titre de préjudice moral ;

Dit la demande incidente de MULTIPHARMA fondée ;

Condamne Madame L à supporter les sommes que MULTIPHARMA serait amenée à payer à Madame F au titre de dommages et intérêts pour préjudice moral de manière à la tenir indemne de toute condamnation ;

Dit non fondée la demande relative au pécule de vacances ;

Ordonne, pour déterminer l'étendue du dommage subi par Madame F, une expertise et désigne en qualité d'expert :

Le Docteur R., dont le cabinet est sis à 1090 Jette, Avenue de Laeken, 40 ;

Qui aura pour mission :

Après s'être entouré de tous renseignements utiles, notamment prendre connaissance des documents médicaux des parties, procéder ou faire procéder à tous examens qu'il jugera utiles de :

- examiner Madame F ;
- décrire son état de santé, en détaillant le cas échéant son évolution depuis septembre 2015 ;
- pour la période de septembre 2015 au jour du dépôt de son rapport, dire si, à son avis, la cessation d'activité professionnelle de Madame F a pour cause directe ou indirecte, en tout ou en partie, les comportements fautifs imputés à Madame L tels que repris en page 6 à 9 du présent jugement ;
- dans l'hypothèse où ces comportements sont en partie la cause de la cessation d'activité durant cette période, dire dans quelle proportion la cessation d'activité est la conséquence directe ou indirecte de ces comportements, d'une part, et d'autres causes, d'autre part ;

- fixer, le cas échéant, la date de consolidation et le taux d'incapacité permanente partielle ;

Dit que l'expert pourra, si nécessaire, s'entourer de l'avis d'un médecin spécialisé, d'un conseiller technique ou d'un sapiteur, le coût de cette consultation éventuelle étant à inclure dans son état de frais et honoraires ;

Dit qu'il n'y a pas lieu de procéder en l'espèce à une quelconque réunion d'installation ;

Pour remplir sa mission, dit que l'expert doit :

- se conformer aux dispositions des articles 962 et suivants du Code judiciaire ;
- assurer le caractère contradictoire de ses opérations par la convocation des parties et par leur audition, à moins qu'il n'en soit expressément dispensé ;
- communiquer, aux parties par lettre recommandée et aux conseils et au tribunal par lettre missive, le lieu, le jour et l'heure du début de ses travaux ;
- tenter de concilier les parties, conformément à l'article 977 du Code judiciaire ;
- communiquer, à la fin de ses travaux, ses constatations ainsi qu'un avis provisoire, aux parties, aux conseils et au tribunal ;
- fixer un délai raisonnable dans lequel les parties doivent formuler leurs observations par rapport à ses constatations et à l'avis provisoire ;
- recevoir les observations des parties et de leurs conseillers techniques avant l'expiration du délai précité et en tenir compte ;
- dresser de sa mission un rapport final motivé, affirmé sous serment et signé, relatant la présence des parties lors des travaux, leurs déclarations verbales et leurs réquisitions et contenant le relevé des documents et notes remis par les parties à l'expert ;
- dresser un état de frais et honoraires détaillé, c'est à dire qu'il mentionne séparément, dans celui-ci, notamment le tarif horaire pratiqué ainsi que le détail des frais administratifs ou autres qu'il a exposés et ce en application des articles 972 et suivants du Code judiciaire et plus particulièrement de l'article 990 du Code judiciaire ;
- déposer la minute du rapport final, les documents et notes des parties, ainsi que l'état de frais et honoraires détaillé au greffe du tribunal, dans les six mois de la notification du présent jugement par le greffier, sous peine de convocation d'office devant le tribunal, conformément à l'article 974, §3, du Code judiciaire ;
- adresser, le jour de dépôt du rapport, une copie du rapport et un état de frais et honoraires détaillé aux parties par lettre recommandée à la poste et à leurs conseils par lettre missive.

Estime que les frais et honoraires de l'expert, en ce compris les examens médicaux spécialisés et les examens techniques complémentaires exécutés à sa demande, ne devraient pas dépasser la somme totale de 2.500 € ;

Dit que, si ce montant devait apparaître insuffisant en cours d'expertise, l'expert demandera la consignation d'un montant supplémentaire par requête motivée adressée au juge chargé de suivre le déroulement de l'expertise ;

Fixe la première provision à la somme de 1.000 €, à charge des parties

défenderesses d'en effectuer la consignation dans les quinze jours de la prononciation du présent jugement, sur le compte du greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, n° IBAN : BE61 6792 0090 8117 ou sur un compte ouvert dans un établissement de crédit dont les parties auront convenu ;

Dit que cette provision est entièrement libérable au profit de l'expert ;

Dit que les parties doivent :

- se conformer aux dispositions des articles 962 et suivants du Code judiciaire ;
- collaborer à l'expertise ;
- communiquer à l'expert, au plus tard au début de ses travaux, un dossier inventorié rassemblant tous les documents dont elles disposent à propos du litige ;
- informer le tribunal par écrit de leur désaccord éventuel sur le montant des frais et honoraires réclamé par l'expert, dans les trente jours du dépôt de l'état détaillé au greffe ;

Charge Madame le Juge G. PIETTE ou à défaut, tout autre juge, de suivre les opérations d'expertise conformément à l'article 973, § 1^{er} du Code judiciaire ;

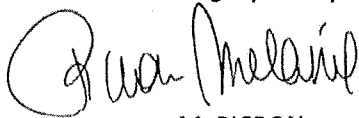
Réserve à statuer sur le surplus et les dépens ;

Renvoie la cause au rôle particulier de cette chambre d'où elle sera ramenée à l'audience par les soins de la partie la plus diligente.

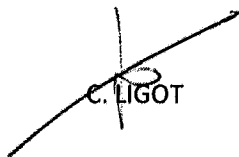
Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Géraldine PIETTE, juge, présidant la deuxième chambre ;
Renaud LAMBERT, juge social au titre d'employeur ;
Carine LIGOT, juge social au titre d'employé ;
Mélanie PICRON, greffier ;

Monsieur Renaud LAMBERT, juge social au titre d'employeur, étant dans l'impossibilité de signer le jugement au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.



M. PICRON



C. LIGOT

R. LAMBERT



G. PIETTE

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 11 septembre 2020, par Géraldine PIETTE, juge, présidant la deuxième chambre, avec l'assistance de Mélanie PICRON, greffier.



M. PICRON



G. PIETTE