



numéro de répertoire 2021/
date du jugement <u>08/10/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 19/ 3879/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Sixième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Madame P., inscrite au RN sous le numéro ..., domiciliée ...

Partie demanderesse,

ayant comparu personnellement assistée de ses conseils Maître HUISMAN Eliot et Maître BIRENBAUM Serge, avocats à 1060 SAINT-GILLES, rue Defacqz 78-80

Contre :

La s.a. M., inscrite à la BCE sous le numéro 0417.301.126, dont le siège social est établi rue de Bruxelles, 174 C à 4340 AWANS

Partie défenderesse,

ayant comparu par Monsieur MAERTENS Cédric, administrateur délégué, assisté de Maître DECKERS Hervé, avocat, à 4460 GRÂCE-HOLLOGNE, Rue Saint-Exupéry, 17B11,BAT17

Indications de procédure

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- le jugement prononcé par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 4 février 2020 ordonnant une médiation ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 22 septembre 2020 ;
- les conclusions de la s.a. M. reçues au greffe le 30 novembre 2020 ;
- les conclusions de Mme P. reçues au greffe le 29 janvier 2021 ;
- les conclusions additionnelles de la s.a. M. reçues au greffe le 31 mars 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Mme P. reçues au greffe le 31 mai 2021 ;
- les secondes conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse de la s.a. M. reçues au greffe le 30 juillet 2021 ;
- l'état de dépens de Madame P. déposé à l'audience du 10 septembre 2021 ;
- le dossier de Mme P. reçu au greffe le 8 septembre 2021 ;
- le dossier de la s.a. M. déposé à l'audience du 10 septembre 2021.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **10 septembre 2021.**

I. OBJET DE L'ACTION

Par requête du 13 décembre 2019, Mme P. sollicite du Tribunal qu'il :

- reconnaisse l'existence de fautes graves commises dans le chef de la s.a. M.) dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ;
- prononce la résolution judiciaire aux torts de la s.a. M. ;
- la condamne à lui payer :
 - 1 € provisionnel à titre de réparation du dommage résultant de la rupture du contrat ;
 - 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts sur base de la loi du 4 août 1996 (violence et harcèlement au travail) ;
 - 1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération et/ou d'indemnités de frais ;
 - 1 € provisionnel de toute somme qui serait due du fait et/ou à l'occasion des relations de travail et la cessation de celles-ci ;

le tout à augmenter des intérêts et des dépens.

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse, Mme P. chiffre sa demande ainsi :

- 233.539,77 € à titre de dommages résultant de la rupture du contrat ;
- 44.360 € à titre principal ou 42.660,66 € à titre subsidiaire à titre de dommages et intérêts du chef de harcèlement moral ;
- 14.187,26 € à titre d'arriérés d'indemnités pour travail à domicile ou 1 € provisionnel à titre d'arriérés d'indemnités liées au télétravail ;
- 1.440 € à titre de frais de médiation.

II. DISCUSSION

A. Les faits

Mme P., née le 1959, a été engagée par la s.a. M. le 15 octobre 1986 dans le cadre d'un contrat de travail employée, à durée indéterminée et à temps partiel en qualité de secrétaire de direction quadrilingue (voir pièce n°1 du dossier de Mme P.).

À partir du 1^{er} décembre 1992, Mme P. a été engagée à temps plein.

Un arrangement entre parties est alors intervenu permettant à Mme P. de prester 2 journées par semaine à son domicile.

À partir de 2007, Mme P. a vu ses fonctions évoluer et est devenue responsable des achats, des transports et de la logistique. Elle est également désignée comme responsable assurance qualité, poste pour lequel elle est directement placée en-dessous du Directeur Général selon l'organigramme en vigueur en décembre 2018 (voir pièce n° 5 du dossier de Mme P.).

En décembre 2018, la s.a. M. a été rachetée par la s.a. MÉTAL DÉPLOYÉ BELGE (MDB).

La société repreneuse a fait réaliser un audit interne de l'entreprise fin novembre 2018. L'ensemble des travailleurs y a pris part.

Le 15 mars 2019, la s.a. M. présente le feed-back de l'audit et les conclusions qu'elle en tire en ce qui concerne l'organisation du travail. Un nouvel organigramme est établi duquel il ressort que Mme P. fait partie du comité d'exécution et du comité d'exécution pour la partie production (voir pièce n° 4 du dossier de la s.a. M.).

Par courrier du 30 juillet 2019, Mme P. fait part de certaines inquiétudes :

« Je reviens vers vous concernant ma situation d'emploi.

Comme vous le savez, je suis employée chez M. depuis le 15 octobre 1986, soit depuis 33 ans.

Les responsabilités que j'ai eu à gérer jusqu'à présent sont importantes.

Je suis ainsi responsable des achats et transport et de l'assurance qualité.

Cela étant, je m'adresse à vous parce que je constate que depuis le rachat de la société fin 2018, ainsi que des mesures de réorganisation qui s'en sont suivies, mes conditions de travail semblent vouloir être modifiées unilatéralement.

En ce sens :

- a) alors qu'il m'a toujours été permis d'organiser une partie de mes fonctions dans le cadre d'un télétravail, cette faculté est apparemment remise en cause;*
- b) une partie du personnel administratif qui m'assistait dans mes tâches m'a été retirée, en telle sorte qu'aujourd'hui, je dois accomplir ces tâches, comme par exemple la dactylographie, moi-même ;*
- c) le nouveau projet d'organigramme traduit une rétrogradation de mes responsabilités ;*
- d) vous trouverez en annexe une liste descriptive de mes fonctions.*

Il m'a en ce sens été indiqué que les tâches relatives au transport seraient revues d'ici peu.

Je ne vous cache pas que cette situation génère une insécurité et un stress important dans mon chef.

J'ai récemment découvert avec surprise que des commandes avaient été passées à ma place, sans m'en avertir.

Je ne peux marquer mon accord avec ce qui me semble être des modifications unilatérales et substantielles de mes fonctions.

Aussi, je vous remercie de bien vouloir me recevoir pour clarifier tout ceci et faire un point.

Pourrions-nous convenir d'une réunion en ce sens ? » (voir pièce n° 5 du dossier de Mme P.).

Une réunion s'est tenue le 8 août 2019 en suite de laquelle la s.a. M. a adressé le courrier suivant à Mme P. :

« (...) Nous te confirmons à nouveau notre souhait de poursuivre sereinement la relation de travail avec toi.

Nous confirmons également qu'il n'est nullement question de te rétrograder dans la hiérarchie de l'entreprise. Il n'est pas question de modifier de façon importante

et de manière unilatérale ta fonction.

Les difficultés que rencontre l'entreprise que nous avons reprise en décembre dernier te sont bien connues.

Dans l'intérêt de l'entreprise et dans l'intérêt du personnel occupé, il est du devoir de l'employeur d'adapter l'organisation des services aux nécessités économiques et dès lors de prendre des mesures de rationalisation qui s'imposent, ce qui peut entraîner des modifications.

Un effort commun est absolument nécessaire afin de redresser la barre, et cet effort passe par une optimisation du fonctionnement de notre petite équipe de travail. (...)

Il ne faut pas conclure que, si en ton absence des commandes sont passées par d'autres collaborateurs, la fonction de responsable achat t'est retirée. Être responsable des achats ne signifie pas avoir l'exclusivité du passage de commandes. Être responsable des achats implique par contre que tu puisses avoir une vue sur ceux-ci afin de pouvoir le cas échéant intervenir. Le fait que des commandes soient organisées par d'autres démontre la nécessité de travailler en équipe - avec des back-up en cas d'indisponibilité d'un autre collaborateur.

Accomplir soi-même des tâches de dactylographie est une évolution qui nous semble correspondre à l'évolution des habitudes nécessaires à rendre notre entreprise plus agile et plus efficace. Chaque collaborateur travaillant sur un écran se doit d'assumer de lui-même tout document à produire. Cela ne signifie toutefois pas que d'autres collaborateurs ne puissent pas aider dans un souci d'optimisation un autre collaborateur. Il n'a donc jamais été question que d'autres membres de l'équipe ne puissent plus t'assister dans tes tâches, que du contraire. Cette possibilité d'aider l'autre fait partie de notre stratégie organisationnelle. Si en ce qui te concerne, une aide à la dactylographie s'avérait encore nécessaire, nous n'y sommes pas forcément contraires.

Lors de notre entretien de jeudi dernier, nous t'avons également confirmé notre souhait d'analyser l'ensemble des tâches que tu effectues pour l'entreprise et de les mettre en perspective d'un travail d'équipe. Nous souhaitons que ce travail d'analyse puisse être effectué par toi et Pierre L. (membre de notre Comité de Gestion). Vous vous pencherez ensemble sur un mode d'organisation des fonctions achats, transports et logistique redéfinissant tes tâches et celles des collaborateurs y touchant de près ou de loin. Cet audit devra mettre en lumière des pistes d'amélioration mettant au centre du débat l'intérêt collectif de l'entreprise.

Cette nécessité de collaboration accrue implique également une présence physique à l'entreprise. Le télétravail est en l'état actuel incompatible avec la nécessité de modifier notre manière de travailler afin de s'adapter au marché et survivre. Pour les raisons explicitées au cours de notre réunion et le souci de recréer une équipe solidaire et efficace, nous souhaitons que le télétravail prenne fin. Nous acceptons une période de tolérance jusqu'à la fin de ce mois d'août et souhaitons qu'à compter du 1^{er} septembre 2019 tu réintègres l'entreprise à temps plein.

À nouveau nous te réitérons notre confiance et notre souhait de poursuivre sereinement et efficacement notre collaboration pour le bien de l'entreprise et de tous ses collaborateurs. » (voir pièce n° 6 du dossier de Mme P.).

C'est pas le biais de ses conseils que Mme P. va répondre le 23 août 2019, estimant que l'employeur entend modifier unilatéralement certains éléments essentiels de son contrat :

« Fort de cela, pourriez-vous me confirmer :

- que Madame P. est maintenue dans toutes ses attributions et responsabilités ;
- qu'elle conservera l'assistance d'une aide administrative à qui elle peut déléguer certaines tâches ;
- qu'il ne sera pas porté atteinte à ses conditions de travail notamment quant à la répartition de son temps de travail pour parti à domicile et pour parti au sein de l'entreprise ? » (voir pièce n° 7 du dossier de Mme P.).

À dater du 2 septembre 2019, Mme P. est en incapacité de travail jusqu'au jour d'aujourd'hui.

Un échange épistolaire a eu lieu entre parties, sans succès.

B. Quant à la résolution judiciaire

1. Position des parties

Mme P. sollicite la résolution du contrat de travail aux torts de la s.a. M.. Elle relève que, alors qu'un accord a été conclu en 1992 l'autorisant à prestre deux jours par semaine de son domicile, il lui est demandé de revenir travailler au siège tous les jours dès le 1^{er} septembre 2019. Malgré ses demandes répétées de maintenir le système mis en place, cela lui a été refusée. Dès lors, l'employeur a modifié son lieu de travail et son temps de déplacement de manière importante et fautive. Le règlement de travail invoqué par la s.a. M. est postérieur aux accords conclus. Ensuite, la révision du fonctionnement de l'entreprise impliquait qu'elle ne bénéficierait plus d'une assistante administrative personnelle et qu'elle ne serait plus exclusivement chargée des achats, du transport et de la logistique. Elle a été placée sur une voie de garage. L'employeur ne peut modifier ses attributions. Son travail a été éclaté entre plusieurs collaborateurs. Les motifs économiques nécessitant une réorganisation ne sont pas prouvés. Elle a toujours travaillé de manière satisfaisante comme le démontre ses évaluations.

La s.a. M. conteste avoir commis des fautes graves à l'égard de Mme P.. Les faits qu'elle invoque ne sont d'ailleurs pas démontrés. Sa fonction n'a jamais été modifiée et elle a toujours pu disposer des moyens pour l'exercer. Le simple fait qu'elle ait été invitée à travailler davantage en équipe ou à dactylographier ses mails ou courriers n'est pas une atteinte à ses droits. En tout état de cause, Mme P. n'a jamais réintégré le siège à temps plein. Aucune modification effective n'est donc intervenue. Il lui a été proposé de soumettre la problématique au Tribunal de céans, ce qu'elle a refusé de faire. Le contrat de travail prévoit que les prestations seront effectuées à Liège, avenue Blonden. Le règlement de travail prévoit également que le travail se fera au siège d'exploitation. L'accord verbal qui est intervenu en 1992 entre Mme P. et le Directeur de l'époque est une norme hiérarchiquement inférieure au contrat de travail et au règlement de travail. Enfin, à considérer qu'elle a modifié l'un ou l'autre élément du contrat de travail, encore faut-il souligner qu'il s'agit de modifications peu importantes relevant du *ius variendi* de l'employeur, la société connaissant, au moment de

sa reprise, une situation financière difficile qui a mené la société repreneuse à adopter des mesures en vue d'assurer la survie de l'entreprise. Elle a voulu instaurer un management plus collaboratif et participatif. Les fonctions de Mme P. n'ont jamais été remises en question. Elle dépose des témoignages de travailleurs mettant en évidence l'importance de la présence à temps plein de Mme P. au siège de l'entreprise.

2. Position du Tribunal

a) En droit

Dans tout contrat synallagmatique, le créancier, victime d'une inexécution fautive de son cocontractant, peut demander au juge de résoudre le contrat.

En effet dans ce type de contrats, le créancier ne peut continuer à respecter ses obligations alors que son cocontractant ne respecte pas, quant à lui, les siennes :

« Dans cette sorte de contrats, la combinaison voulue par les parties est telle que les obligations réciproques se servent mutuellement de base, de raison d'être (...). Si l'une disparaît, l'autre perd toute justification ». La résolution du contrat apparaît donc comme une conséquence logique de l'inexécution des obligations auxquelles s'est engagé le cocontractant.

Quant au caractère judiciaire de la résolution, il est la conséquence de l'application d'un principe de droit qui interdit le recours à l'exercice d'une justice privée.

Aussi, appartient-il au juge de prononcer la résolution du contrat suite au comportement fautif d'un des cocontractants. (...)

L'action en résolution judiciaire appartient uniquement à la victime de l'inexécution fautive puisqu'elle vise à sanctionner le cocontractant qui n'a pas respecté ses engagements. (...)

La résolution judiciaire trouve à s'appliquer dans les contrats synallagmatiques et donc en matière de contrats de travail puisque les cocontractants s'obligent l'un envers l'autre.

D'autre part, la loi relative aux contrats de travail permet explicitement de recourir dans toutes les formes du contrat et à tout moment aux modes de dissolution du contrat prévus par le Code civil : *« Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations (...) ».*

En conséquence, si l'employeur ou le travailleur n'exécute pas ses obligations, la partie lésée peut demander, sur la base de l'article 1184 du Code civil, au juge de prononcer la résolution du contrat de travail. (...)

La résolution judiciaire ne peut être prononcée que si le manquement est dû à une faute du débiteur de l'obligation et donc à une inexécution d'une obligation qui engage la responsabilité de celui-ci. De manière constante, la Cour de cassation impose au juge saisi de la demande en résolution l'obligation de rechercher si le manquement allégué est suffisamment grave pour justifier la résolution du contrat. (...)

Le manquement reproché au cocontractant doit être suffisamment important pour entraîner la résolution du contrat et donc revêtir une certaine gravité. Il ne peut consister en un simple motif d'équité, en un manquement anodin, en un manquement à une obligation secondaire ou en manquement peu important. Dans le cadre du litige qui lui est soumis, le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation quant à la nature et l'étendue de l'obligation et donc quant à la gravité du manquement de la partie fautive. (...)

Si l'exécution du contrat de travail a été suspendue (ex.: incapacité de travail du travailleur), la résolution du contrat sera prononcée à la date où l'exécution du contrat n'a plus été poursuivie.

La preuve du manquement et de sa gravité suffisante incombe à celui qui demande la résolution judiciaire du contrat de travail (voir Bureau d'avocats Claeys & Engels, L'employeur résilie le contrat de travail en modifiant les conditions de travail y afférentes - Acte équipollent à rupture De quelles possibilités dispose le travailleur préjudicié ?, Bureau d'avocats Claeys & Engels, Licenciement & Démission, 741-749, Mis à jour jusqu'au 31 mars 2021, www.jura.be).

La résolution judiciaire peut être demandée quand l'employeur a modifié de manière essentielle la fonction exercée par le travailleur.

Le principe applicable est celui de l'article 1134 du Code civil « *les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites* »; elles ne peuvent donc être modifiées que de leur consentement mutuel. Ce principe n'est toutefois pas absolu.

La modification peut survenir tant à l'initiative de l'employeur que du travailleur. L'article 20, 1^o de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vertu duquel « *l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus* » relaie l'idée selon laquelle le contrat de travail ne peut être modifié que moyennant l'accord de ses deux parties, trouvant son assise dans l'article 1134 du Code civil.

Ce principe doit toutefois être aménagé afin de tenir compte d'une particularité propre au contrat de travail, à savoir le rapport de force existant entre le travailleur et l'employeur. Ce dernier dispose, en effet, d'un pouvoir de direction, de surveillance et de contrôle vis-à-vis de son travailleur. En vertu de ce pouvoir d'autorité, l'employeur a notamment le droit, dans certaines limites, de modifier unilatéralement les conditions de travail de son travailleur ; c'est ce que l'on nomme communément aujourd'hui le *ius variandi* de l'employeur.

Le *ius variandi* voit sa portée limitée par deux catégories d'éléments que l'employeur ne peut modifier unilatéralement, à savoir les éléments essentiels (Cass., 27 janvier 1971, Pas., 1971, I, p. 492) et les éléments accessoires convenus par les parties (Cass., 20 décembre 1993, Pas., 1993, I, p. 1087; Cass., 13 octobre 1997, Pas., 1997, II, p. 1010).

Les éléments essentiels d'un contrat doivent être identifiés sur la base de l'intention des parties. Ainsi, le juge examinera si les éléments en question sont des éléments à défaut desquels le travailleur n'aurait pas conclu le contrat ou faisant l'objet d'une description particulièrement détaillée. Outre le contrat, le juge analysera des documents ultérieurs tels que de la correspondance, des

notes de service et des organigrammes. En ce qui concerne plus précisément le lieu de travail, l'intention des parties peut être décelée sur la base de « la convention » ainsi que de « la nature de l'emploi ou des fonctions exercées ».

L'employeur peut engager sa responsabilité pour inexécution fautive lorsqu'il excède les frontières du *ius variandi* qui lui est imparti, soit notamment lorsqu'il modifie unilatéralement un élément essentiel de façon peu importante ou lorsqu'il modifie unilatéralement un élément accessoire convenu.

Le travailleur confronté à ce type de modifications, bien que ne pouvant pas directement inférer la rupture du contrat du comportement adopté par l'employeur, disposera néanmoins de plusieurs alternatives : agir en exécution forcée, agir en résolution judiciaire, invoquer une exception d'inexécution ou encore rompre le contrat pour motif grave (voir MORTIER, A., La modification du contrat de travail en droit belge et en droit français, Rev. Dr. ULg. 2010, p. 321-372).

b) En l'espèce

Pour que la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail puisse conduire à la rupture du contrat, il faut encore qu'il s'agisse d'une modification effective, ou du moins d'une décision définitive. La modification doit être certaine et exécutée effectivement (voir W. van Eeckhoutte & V. Neuprez, Compendium social 2018-2019, droit du travail, tome 3, Kluwer, 2018, p. 2589-2590) (souligné par le Tribunal).

Aucune réorganisation ne peut a priori permettre de remettre en cause de manière unilatérale les conditions de travail (voir GILSON, S., PALATE, S., *Le ius variandi* de l'employeur en cas de réorganisation de l'entreprise, Les restructurations en droit social. Questions spéciales – Capita Selecta, éd. Kluwer, 2014, p. 123).

Pour examiner s'il y a modification d'un élément essentiel ou non, il convient d'atteindre un équilibre entre l'intérêt personnel du travailleur et l'intérêt économique de l'employeur. Le juge met les intérêts en balance.

D'une part, il tiendra compte des nécessités de la vie économique de l'entreprise. Les travailleurs doivent prendre conscience des nécessités de l'entreprise. En vue de garantir une certaine stabilité de la relation de travail, objectif fondamental de la législation du travail, ils doivent faire preuve d'une certaine souplesse. Tel est certainement le cas lorsque l'entreprise est totalement restructurée ou réorganisée.

D'autre part, les droits et intérêts du travailleur ne doivent pas être perdus de vue. Ainsi, son droit incontestable à prendre des mesures de restructuration ou de réorganisation nécessaires doit être exercé dans le respect des conditions de travail qui ont été poursuivies pendant de nombreuses années par les parties. Il convient de savoir si la modification unilatérale entraîne pour l'autre partie un dommage moral ou matériel important (voir W. van Eeckhoutte & V. Neuprez, op. cit, p. 2591 et suivantes).

Le lieu de travail est en principe un élément essentiel du contrat de travail.

Seules les modifications importantes du lieu de travail entraînent la rupture irrégulière du contrat de travail.

Il faut donc examiner si la modification cause au travailleur des inconvénients qui ne sont pas en rapport avec les nécessités économiques de l'entreprise (voir W. van Eeckhoutte & V. Neuprez, op. cit, p. 2606).

Le lieu de travail peut constituer un élément essentiel du contrat s'il a été convenu que l'exécution du contrat se déroulerait à un endroit précis. Il ne peut être modifié que de l'accord des parties (voir C. trav. Liège (sect. Namur) (13e ch.) n° 7.558/2004, 14 avril 2005, R.R.D. 2005, liv. 115, p. 167).

Sauf convention contraire, l'endroit où un contrat de travail a été exécuté pendant vingt-deux ans par un employé administratif est un élément essentiel du contrat (voir C. trav. Bruxelles 23 octobre 1996, J.T.T. 1997, 153).

Il est donc incontestable, en l'espèce, que le lieu de travail convenu par les parties est un élément essentiel du contrat.

Si, dans le contrat de travail, il est prévu que Mme P. exécutera ses prestations au siège de l'entreprise, soit à l'époque Avenue Blonden, 40 à Liège, il n'en reste pas moins que, dès 1992, soit, imagine le Tribunal, lorsque Mme P. a déménagé de Liège vers Grez-Doiceau, un accord est intervenu entre parties pour qu'elle travaille à domicile 2 jours/semaine et soit présente au siège les autres jours.

Cet arrangement n'a jamais été remis en question durant 27 années, quelles que soient les modalités prévues au contrat de travail ou au règlement de travail intervenu par la suite.

Ce n'est que lors de la reprise de la société M. par la s.a. MDB et l'arrivée d'un nouvel administrateur délégué, soit en mars 2019, qu'il a été demandé à Mme P. de renoncer à travailler de chez elle pour intégrer à temps plein le siège de l'entreprise sis à présent à Awans.

Même si la modification n'a pas été effective, compte tenu de la mise en incapacité de travail de Mme P. dès le 2 septembre 2019, il n'en reste pas moins que la décision prise était ferme et définitive.

Le Tribunal en veut pour preuve les termes employés dans le courrier de la s.a. M. du 12 août 2019 : *« Cette nécessité de collaboration accrue implique également une présence physique à l'entreprise. Le télétravail est en l'état actuel incompatible avec la nécessité de modifier notre manière de travailler afin de s'adapter au marché et survivre. Pour les raisons explicitées au cours de notre réunion et le souci de recréer une équipe solidaire et efficace, nous souhaitons que le télétravail prenne fin. Nous acceptons une période de tolérance jusqu'à la fin de ce mois d'août et souhaitons qu'à compter du 1^{er} septembre 2019 tu réintègres l'entreprise à temps plein. »*

Interpellé le 23 août 2019 par le conseil de Mme P. sur le fait qu'il ne sera pas porté atteinte à ses conditions de travail notamment quant à la répartition de son temps de travail pour partie à domicile et pour partie au sein de l'entreprise, la s.a. M. ne répondra que le 13 septembre suivant via son conseil, en confirmant sa position de la voir reprendre le travail à temps plein au siège de l'entreprise.

Dès lors, il convient d'analyser si la s.a. M. a modifié unilatéralement un élément essentiel du contrat de travail en ôtant à Mme P. la répartition de son temps de travail entre le domicile et le siège de l'entreprise qui existait depuis 27 ans.

Le Tribunal considère que Mme P. peut se prévaloir d'un usage qui a tenu le coup malgré les termes du contrat de travail et ceux du règlement de travail, adopté bien après l'accord entre parties de 1992.

La jurisprudence (p. ex.: C. trav. Bruxelles, 8 janvier 1976, R.D.S., 1977, p. 154; C. trav. Gand, 20 janvier 1977, R.D.S., 1977, p. 182; C. trav. Gand, 15 septembre 1995, A.J.T., 1995-96, p. 479, note LAURENSSE; C. trav. Bruxelles, 3 novembre 2014, J.T.T., 2015, p. 6; C. trav. Gand (div. Gand), 18 septembre 2017, T.G.R., 2018, p. 215, note A. HOSTE; Trib. trav. Anvers, 24 juin 1971, R.W., 1971-1972, p. 1500; Trib. trav. Nivelles, 13 février 1998, J.T.T., 1999, p. 30; C. trav. Liège, 4 mai 2006, J.T.T., 2006, p. 350) et la doctrine exigent, pour que l'usage soit considéré comme une source de droit, qu'il soit stable, constant et général. Certains se satisfont des deux premiers éléments (C. trav. Liège, 24 mai 1971, R.D.S., 1972, p. 166).

La stabilité (ou fixité) signifie que les montants accordés ne dépendent pas uniquement de la volonté d'un employeur, mais de critères mathématiques fixés préalablement (C. trav. Bruxelles, 12 janvier 1990, J.T.T., 1990, p. 310). Il y a fixité lorsqu'un mode de calcul logique des sommes peut être constaté (C. trav. Liège, 4 mai 2006, J.T.T., 2006, p. 350; C. trav. Liège (div. Namur), 14 mars 2019, J.T.T., 2019, p. 350; Trib. trav. Nivelles, 13 février 1998, J.T.T., 1999, p. 30; voy. ég. C. trav. Bruxelles, 3 novembre 2014, J.T.T., 2015, p. 6).

La généralité implique que tous les travailleurs d'une entreprise (C. trav. Liège (div. Namur), 14 mars 2019, J.T.T., 2019, p. 350) ou d'une catégorie de travailleurs soient concernés et non pas uniquement la majorité des travailleurs (C. trav. Bruxelles, 12 janvier 1990, J.T.T., 1990, p. 310; C. trav. Bruxelles, 3 novembre 2014, J.T.T., 2015, p. 6).

La constance signifie qu'il ne doit pas y avoir eu d'interruption durant une période suffisamment longue (C. trav. Bruxelles, 12 janvier 1990, J.T.T., 1990, p. 310). L'existence d'une continuité suffisante est une question de fait qui doit être appréciée par le juge (C. trav. Bruxelles, 10 octobre 1983, R.D.S., 1983, p. 527; C. trav. Liège (div. Namur), 14 mars 2019, J.T.T., 2019, p. 350). La constance s'apprécie au moment où la prestation litigieuse cesse d'être fournie (Cass., 23 mai 2005, J.T.T., 2005, p. 363).

L'incorporation de l'usage dans le contrat de travail résulte de l'application de deux règles de droit civil.

L'article 1160 du Code civil précise que : « *On doit suppléer dans le contrat les clauses qui y sont d'usage, quoiqu'elles n'y soient pas exprimées.* » L'article 1135 du Code civil précise que : « *Les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature.* » (voir C. trav. Liège (div. Namur) (6e ch. B) n° 2018/AN/72, 14 mars 2019, J.T.T. 2019, p. 350).

La dénonciation unilatérale d'un usage est fautive, sauf si une clause contractuelle le permet ou s'il s'agit de la modification de conditions de travail non convenues (C. trav. Liège (div. Namur), 14 mars 2019, op. cit.).

Il ne fait aucun doute qu'aucune concertation n'a été menée avec Mme P. préalablement à la prise de décision de la s.a. M..

Le Tribunal considère qu'il n'était pas possible à la s.a. M. d'imposer à Mme P. de venir prester à temps plein au siège de l'entreprise sis à une soixantaine de kilomètres de son domicile, entendant abolir l'usage en vigueur depuis de nombreuses années.

Ce faisant, l'employeur modifie de manière substantielle le lieu de travail de Mme P..

Si l'employeur conserve le pouvoir d'agencer son entreprise aux exigences économiques du monde du travail, l'assiette d'exercice de ce droit de modification unilatérale ne peut que concerner des éléments accessoires du contrat, soit parce qu'ils sont accessoires par nature, soit parce qu'ils ont été conventionnellement qualifiés comme tels (voir C. trav. Mons (3e ch.) n° 18.825, 7 juin 2005, R.R.D. 2005, liv. 117, p. 395).

Ainsi, le Tribunal ne dénie pas à la s.a. M. le fait de pouvoir (voire de devoir) réorganiser son entreprise afin d'en assurer la viabilité, cette réorganisation devant cependant avoir lieu en respect des éléments essentiels du contrat – quod non.

Le Tribunal considère que la faute de l'employeur est établie et est grave au point de justifier la résolution judiciaire qui doit être prononcée au 1^{er} septembre 2019, dernier jour de prestation de Mme P..

c) Quant aux dommages

- En droit

La partie qui demande la résolution judiciaire a le droit de demander des dommages et intérêts qui doivent être fonction du préjudice réel qu'elle subira du fait de la résiliation du contrat. Aussi, doit-elle apporter la preuve du dommage et son étendue. Cependant une partie de la jurisprudence tend à considérer que le dédommagement correspond à une indemnité de rupture (voir DAVAGLE, M., La résolution judiciaire du contrat de travail, Guide juridique de l'entreprise - Traité théorique et pratique. 2ème édition, Livre 65.4 – 123 - Livre 65.4 – 125 (3 p.), Mis à jour jusqu'au 15 mars 2021, www.jura.be).

Lorsque le tribunal prononce la résolution judiciaire du contrat de travail, la « compensation » pour la partie préjudiciée n'est pas une indemnité de préavis, mais des dommages et intérêts déterminés, le cas échéant, sur base du droit commun. Cela implique qu'un dédommagement ne pourra être accordé que lorsque la partie préjudiciée fournit la preuve de l'existence et de l'étendue de son dommage (C. trav. Liège, 27 février 2015, inéd., R.G. n° 2014/AL/14) (voir Bureau d'avocats Claeys & Engels, L'employeur résilie le contrat de travail en modifiant les conditions de travail y afférentes - Acte équipollent à rupture De quelles possibilités dispose le travailleur préjudicié ?, Bureau d'avocats Claeys & Engels, Licenciement & Démission, op. cit.).

Le préjudice peut également être fixé *ex aequo et bono* (voir W. van Eeckhoutte & V. Neuprez, op. cit, p. 2285).

- En l'espèce

Mme P. postule un dommage équivalent à l'indemnité compensatoire de préavis qui lui serait due, soit un montant de 233.539,76 €, montant contesté par la s.a. M..

Le Tribunal constate que Mme P. reste en défaut de prouver et justifier son dommage.

Tout au plus se contente-t-elle de déposer un relevé de la perte de revenus qu'elle subit depuis sa mise en incapacité (voir pièce n° 22 du dossier de Mme P.) qui ne peut cependant être prise en compte dans la mesure où il ne peut être question de manquement contractuel après la date d'effet de la résolution (voir C. trav. Bruxelles (4e ch.) n° 50.387, 12 novembre 2008, J.T.T. 2009, liv. 1028, p. 58).

En tout état de cause, le juge n'est pas tenu d'accorder des dommages et intérêts quand il estime que la résolution du contrat constitue en elle-même une réparation satisfaisante en cas de résolution judiciaire prononcée aux torts de l'employeur (voir C. trav. Bruxelles (4e ch.) n° 2014/AB/385, 22 juin 2016, J.T.T. 2016, liv. 1256, p. 358).

Tel est le cas pour Mme P..

C. Quant au harcèlement moral

1. Position des parties

Mme P. estime avoir fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de son employeur en ce que ses fonctions n'ont plus été reprises dans le nouvel organigramme de la société, son travail est réalisé par d'autres, elle est écartée d'une réunion au cours de laquelle il a été discuté de ses attributions, elle reçoit des injonctions, elle doit revenir 5 jours /semaine au siège de l'entreprise, elle doit rendre son véhicule, ses primes à l'assurance groupe sont suspendues, elle a perçu sa prime avec 4 mois de retard. Les reproches formulés par la s.a. M. sont dénués de pertinence. Ces diverses manœuvres avaient pour seul but de l'écarter progressivement.

La s.a. M. note que Mme P. n'a jamais déposé de plainte pour fait de harcèlement. Elle n'apporte aucune preuve des faits qu'elle allègue. Mme P. a poursuivi ses activités de la même manière qu'auparavant jusqu'à son incapacité de travail. Mme P. s'est montrée inflexible quant au nouveau mode de management mis en place. Elle a associé Mme P. à la réflexion autour de la réorganisation. Mme P. a conservé le véhicule de société et la carte essence pendant plus d'un an après son arrêt de travail. Il ne s'agit pas là d'une attitude relevant du harcèlement.

2. Position du Tribunal

1° En droit

L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, tel qu'applicable à l'époque des faits, dispose que :

« Pour l'application de la présente loi, on entend par (...)

2° harcèlement moral au travail : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre ».

Ainsi, les éléments essentiels sont :

- un ensemble abusif de plusieurs conduites ;
- des conduites similaires ou différentes ;
- qui se produisent « pendant un certain temps » ;
- qui se produisent pendant l'exécution du travail ;
- à l'égard d'un travailleur ou d'une personne assimilée ;
- qui ont pour objet ou pour effet :
 - de porter atteinte à sa personnalité, sa dignité ou son intégrité physique ou psychique ;
 - ou de mettre son emploi en péril ;
 - ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Quant à la charge de la preuve, l'article 32undecies dispose que : *« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse. »*

Cet article n'a nullement pour but de renverser la charge de la preuve, mais seulement de faciliter la tâche de la victime qui, par hypothèse, se trouve tant psychologiquement que juridiquement en état d'infériorité (Voir JACQMAIN, J., La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Chron. D.S. 2003, liv. 2, p. 53-65)

Selon l'article 32^{undecies} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le travailleur doit avoir un intérêt à agir et invoquer des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Il ressort de ce qui précède que le législateur n'a jamais eu l'intention de renverser la charge de la preuve mais de partager celle-ci. Le demandeur doit donc faire reconnaître comme plausibles les faits de harcèlement et une partie de la charge de la preuve lui incombe donc également. Juste après que les faits ont été reconnus plausibles, la charge de la preuve est renversée et l'auteur des faits doit démontrer que les faits allégués ne constituent pas un harcèlement (Trib. trav. Anvers 1er février 2004, Chron. D.S. 2005, liv. 8, p. 465).

Le partage de la charge de la preuve s'applique non seulement lorsqu'une personne demande l'application d'une mesure prévue par la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, mais également lorsqu'elle demande l'application d'une sanction civile susceptible de s'attacher à la faute que constitue le harcèlement ou la violence au travail (Trib. trav. Bruxelles 10 novembre 2004, J.T.T. 2005, liv. 916, 202).

Tout harcèlement implique en soi une répétition de faits (Cass. (2e ch.) RG P.15.0578.F, 9 décembre 2015 Dr. pén. entr. 2016, liv. 2, p.139).

Il y a harcèlement en cas d'attitude continuée à l'égard d'un travailleur (Bruxelles (11e ch.) 20 mai 2008 Dr. pén. entr. 2010, liv. 2, p. 151).

Le harcèlement moral est un processus qui s'étale dans le temps. Les conduites incriminées doivent former un ensemble abusif. Les conduites peuvent être intentionnelles ou non (C. trav. Bruxelles (2e ch.) n° 2016/AB/343, 28 juin 2016 J.T.T. 2016, liv. 1257, p. 371).

Le harcèlement moral au travail présuppose que la personne harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a ni provoqués ni entretenus par sa propre attitude.

L'article 32^{ter} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail vise le harcèlement moral mais non l'hyper-conflit dans lequel les protagonistes portent une partie de la responsabilité sur la survenance des événements, de sorte qu'il n'existe dès lors pas de déséquilibre entre les parties (Liège (18e ch.) 26 mars 2015 J.L.M.B. 2016 (sommaire), liv. 16, p. 766).

En résumé, le harcèlement moral est une violence à P.es touches, qui ne se repère pas, mais qui est pourtant très destructrice. Chaque attaque prise séparément n'est pas vraiment grave, c'est l'effet cumulatif des microtraumatismes fréquents et répétés qui constitue l'agression (voir M-Fr. HIRIGOYEN, Le harcèlement moral dans la vie professionnelle, éd. Pocket 2001, p. 18).

Il faut avoir à l'esprit que l'agression peut porter sur :

1. La possibilité pour la victime de s'exprimer. Le *mobbing* (harcèlement moral) peut faire en sorte que la victime n'ait plus aucune possibilité de faire entendre son point de vue. On veille à ce qu'elle n'ait plus accès à l'information, on l'accule à une position dans laquelle l'agresseur fixe seul les règles de la communication : quelle que soit la démarche de la victime pour sortir de cette situation, c'est l'agresseur qui décidera souverainement de la suite à donner.

2. Ses relations sociales.
3. La considération dont elle bénéficie.
4. La qualité de sa vie professionnelle et de sa vie privée : le *mobbing* vise à manipuler une personne. Il peut manipuler la communication avec la victime, son statut social et professionnel, ses conditions de travail. Dans les trois cas, la dignité et le respect de soi de la victime sont mis en jeu. L'effroyable efficacité de cette terreur psychologique repose sur ce triple accord : la restriction des tâches professionnelles compromet l'activité et, par la même, les conditions d'existence. Être la cible d'un *mobbing* professionnel implique ainsi un danger pour l'équilibre et la qualité de l'existence en général.
5. Sa santé.

Le *mobbing* est une attitude visant à priver de toutes ses possibilités professionnelles et sociales une victime désignée. Il s'ingénie, avec ténacité et persistance, à détruire directement toute possibilité qu'aurait la victime de s'exprimer et de communiquer efficacement, de maintenir de bonnes relations avec son entourage, de préserver sa réputation, d'exercer son activité professionnelle et de rester en bonne santé.

Les mesures dont on décide unilatéralement – au lieu de débattre du problème – interviennent alors que la communication entre parties adverses est réduite à un minimum. Les décisions importantes sont prises, de préférence, au cours d'une absence de l'intéressé (voir H. LEYMANN, *La persécution au travail*, éd. Seuil 1996).

2° En l'espèce

Le Tribunal considère que Mme P. ne démontre en rien avoir été victime de harcèlement moral.

Ainsi, et contrairement à ce qu'elle affirme, elle n'a jamais été démise de ses fonctions comme le lui rappelle la s.a. M. dans son courrier du 12 août 2019 :

« Nous te confirmons à nouveau notre souhait de poursuivre sereinement la relation de travail avec toi.

Nous confirmons également qu'il n'est nullement question de te rétrograder dans la hiérarchie de l'entreprise. Il n'est pas question de modifier de façon importante et de manière unilatérale ta fonction. (...)

Il ne faut pas conclure que, si en ton absence des commandes sont passées par d'autres collaborateurs, la fonction de responsable achat t'est retirée. Être responsable des achats ne signifie pas avoir l'exclusivité du passage de commandes. Être responsable des achats implique par contre que tu puisses avoir une vue sur ceux-ci afin de pouvoir le cas échéant intervenir. Le fait que des commandes soient organisées par d'autres démontre la nécessité de travailler en équipe - avec des back-up en cas d'indisponibilité d'un autre collaborateur.

Accomplir soi-même des tâches de dactylographie est une évolution qui nous semble correspondre à l'évolution des habitudes nécessaires à rendre notre entreprise plus agile et plus efficace. Chaque collaborateur travaillant sur un écran se doit d'assumer de lui-même tout document à produire. Cela ne signifie toutefois pas que d'autres collaborateurs ne puissent pas aider dans un souci d'optimisation un autre collaborateur. Il n'a donc jamais été question que

d'autres membres de l'équipe ne puissent plus t'assister dans tes tâches, que du contraire. Cette possibilité d'aider l'autre fait partie de notre stratégie organisationnelle. Si en ce qui te concerne, une aide à la dactylographie s'avérait encore nécessaire, nous n'y sommes pas forcément contraires. » (voir pièce n° 6 du dossier de Mme P.).

Mme P. ne dépose aucun document permettant de conclure que les affirmations de la s.a. M. sont erronées.

Ensuite, le Tribunal relève que Mme P. a été associée à la réorganisation de l'entreprise en participant à l'audit mené en novembre 2018, pour lequel elle est désignée personne de contact (voir pièce n° 7 du dossier de la s.a. M.).

De même, la s.a. M. l'implique dans les réflexions relatives à ses tâches, sans rien lui imposer « Lors de notre entretien de jeudi dernier, nous t'avons également confirmé notre souhait d'analyser l'ensemble des tâches que tu effectues pour l'entreprise et de les mettre en perspective d'un travail d'équipe. Nous souhaitons que ce travail d'analyse puisse être effectué par toi et Pierre L. (membre de notre Comité de Gestion). Vous vous pencherez ensemble sur un mode d'organisation des fonctions achats, transports et logistique redéfinissant tes tâches et celles des collaborateurs y touchant de près ou de loin. Cet audit devra mettre en lumière des pistes d'amélioration mettant au centre du débat l'intérêt collectif de l'entreprise. » (voir pièce n° 6 du dossier de Mme P.).

La réunion du 19 avril 2019, à laquelle Mme P. considère qu'elle aurait dû être conviée, concernait exclusivement le comité commercial dont elle ne fait pas partie (voir pièce n° 16 du dossier de Mme P.).

Elle a pu bénéficier de la voiture de société et de la carte essence durant son incapacité de travail et ce, durant une année.

Le seul reproche qui peut être formulé à l'employeur est de lui avoir imposé un retour à 100% au siège de la société. Ce simple fait n'est pas constitutif d'un harcèlement moral.

La demande n'est pas fondée.

D. Quant à l'arriéré d'indemnité pour travail à domicile

1. Position des parties

Mme P. invoque les articles 119 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 ainsi que la CCT 85 à l'appui de sa revendication. Elle a droit au forfait dû à titre de remboursement des frais inhérents au travail à domicile.

La s.a. M. souligne que Mme P. réclame pour la 1^{ère} fois le paiement d'un remboursement de frais inhérents au travail à domicile. Or Mme P. n'est pas un travailleur au sens des articles 119 et suivants de la loi du 3 juillet 1978. Aucune convention écrite n'a établi les modalités de prise en charge de frais éventuels. Mme P. utilise les équipements de la s.a. M.. Enfin, Mme P. recevait un remboursement de frais forfaitaires à concurrence de 200€/mois couvrant l'entièreté de la réclamation qu'elle formule aujourd'hui.

2. Position du Tribunal

L'article 119.1 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « *Le présent titre règle l'occupation des travailleurs à domicile qui, sous l'autorité de l'employeur, fournissent un travail contre rémunération, à leur domicile ou à tout autre endroit choisi par eux, sans qu'ils soient sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur.* ».

Le travail à domicile est défini comme le travail effectué, sous l'autorité de l'employeur et contre rémunération, à son domicile ou à tout autre endroit choisi par le travailleur, sans que ce dernier soit sous la surveillance ou le contrôle direct de l'employeur (art. 119.1 de la loi du 3 juillet 1978). Le travail effectué à domicile ne peut toutefois être occasionnel. Il ne sera question de travail à domicile au sens de la loi que lorsque la prestation «à domicile» s'apparente à une condition structurelle de travail (voir LAUVAUX, M., Travail à domicile ou télétravail, what's in a name?, Chron. D.S. 2010, liv. 7, p. 370).

L'article 119.4 prévoit que « *Le contrat d'occupation de travailleur à domicile doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat.* »

L'article 119.6 précise que « *A défaut de la mention visée à l'article 119.4, § 2, 4°, et à défaut de convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires réglant cette matière, un forfait de 10 % de la rémunération sera dû au titre de remboursement des frais inhérents au travail à domicile, à moins que le travailleur prouve à l'aide de pièces justificatives que les frais réels sont supérieurs à 10 % de la rémunération.* »

Dans ses conclusions, la s.a. M. mentionne le fait que Mme P. recevait un remboursement de 200€/mois couvrant l'ensemble des frais qu'elle était amenée à exposer pour la S.A. M. dans l'accomplissement de sa fonction, y compris lorsqu'elle était amenée à prester à son domicile.

Cette assertion n'a jamais été contestée par Mme P..

Or il ressort de la « *Politique en matière de frais forfaitaires* » (voir pièce n° 22 du dossier de la s.a. M.) de l'entreprise qui vise à couvrir :

- l'utilisation d'un espace dans l'habitation privée en tant que bureau ;
- les frais relatifs à l'aménagement de cet espace en tant que bureau (...);
- l'indemnisation des frais liés à l'utilisation de l'espace et au travail à domicile (...);
- les frais de fournitures de bureau et de matériel privé d'informatique ;
- les frais liés aux communications

que Mme P. a été indemnisée de son travail à domicile.

La demande n'est pas fondée.

E. Quant à l'inexécution de la convention de médiation

1. Position des parties

Mme P. sollicite la condamnation de la s.a. M. à prendre en charge les frais de la médiation qui n'a pu aboutir en raison de son comportement fautif. Sa demande est recevable, bien qu'elle n'ait pas figuré dans l'acte introductif d'instance. Les faits sont postérieurs à la demande initiale. Elle n'aurait donc pas pu viser ce dommage alors inexistant. Alors que la convention de médiation précisait que chaque partie doit avoir qualité pour conclure un contrat de médiation, la s.a. M. a mandaté un représentant n'ayant pas ce pouvoir. Or ses demandes étaient connues de son employeur.

La s.a. M. fait valoir que la demande de Mme P. est irrecevable en ce qu'elle ne se fonde pas sur un fait invoqué dans l'acte introductif d'instance. Ensuite, la demande de Mme P. porte atteinte au caractère confidentiel de la médiation judiciaire. En tout état de cause, les allégations de Mme P. sont contestées.

2. Position du Tribunal

L'article 1731§ 2 5° du Code judiciaire dispose que « *Le protocole de médiation contient : la confidentialité qui s'attache aux documents et aux communications dans le cadre de la médiation;* », ce qui a été effectivement visé à l'article 5 du protocole de médiation qui stipule sans équivoque possible que « *Les Parties et le Médiateur s'engagent à ne rien invoquer ou dévoiler dans le cadre d'une procédure judiciaire ou arbitrale existante ou future. Le médiateur et les parties (...) veilleront à préserver la confidentialité de l'ensemble du processus de médiation ainsi que de tous documents établis en vue de ou au cours du processus de médiation.* » (voir pièce n° 20 du dossier de Mme P.).

La confidentialité et le secret sont des piliers de ce processus consensuel qui permettent aux entretiens de médiation d'aboutir à une clarification des difficultés et à des solutions négociées. Chacune des parties doit pouvoir s'exprimer ou faire état de documents sans crainte que ces paroles ou ces écrits soient retenus contre elle lors d'un passage futur au tribunal s'il a lieu.

La loi sur la médiation et la déontologie applicable à la profession ont donc précisé expressément la confidentialité des entretiens et la soumission du médiateur au secret professionnel. Ces obligations sont susceptibles d'être sanctionnées par l'octroi de dommages et intérêts (voir VINK, E., VAN DE PUTTE, F., *La médiation familiale, Divorce. Commentaire pratique*, I.1.-1 - I.2.8.-2, www.jura.be; Civ. Gand 8 novembre 2007, RABG 2009, liv. 4, p. 231).

La demande de Mme P. est non fondée, étant une violation des obligations énoncées ci-dessus.

DÉCISION DU TRIBUNAL,

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit le recours **partiellement fondé**,

Prononce la résolution judiciaire du contrat de travail au 1^{er} septembre 2019,

Déboute Mme P. pour le surplus de ses demandes,

Condamne la s.a. M. aux dépens liquidés dans le chef de Mme P. à 9.100 €, soit l'indemnité de procédure.

AINSI jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

Pl _____,

KL _____,

M. _____,

Juge président la chambre,

juge social employeur,

Juge social employé,

Le Président et les Juges sociaux,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre
le **08/10/2021** par Pl _____, Juge président la chambre, assistée de
W. _____, Greffier,

Le Président et le Greffier,