

REÇU LE 16 NOV. 2007

Copie non signée envoyée gratis
en vertu de l'art. 792 du G. J.

N° 63.295 du rôle général - Page 1 sur 10

DU 12.11.2007

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE HUY

N° 1145
Greffe
N° 1117
Répertoire
578.11-1

Troisième chambre

Jugement

En cause de :

Madame **Christiane S**, infirmière sociale, domiciliée à
aisant élection de domicile au cabinet de son conseil.

DEMANDERESSE - comparaissant assisté de son conseil Maître Hervé DECKERS,
avocat à 4000 Liège, rue Courtois, 32, comparaissant.

Référence :

Contre :

L'association sans but lucratif **SERVICE PROMOTION DE LA SANTE A
L'ECOLE**, en abrégé S.P.S.E., BCE n° 0409.827.473, dont le siège social est
établi à 4500 Huy, rue de la Résistance, 2.

DEFENDERESSE - ayant pour conseil Maître Marie-France PONTIR, avocate à
4500 Huy, ru Vankeerberghen, 15, comparaissant.

Citation du 19 décembre 2006.

A l'audience publique tenue en langue française le 8 octobre 2007 :

Les conseils des parties sont entendus et, après la clôture les débats, le
ministère public donne un avis verbal.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

Vu les articles 1,30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu le dossier référé n° 237 et son ordonnance rendue le 26 mars 2007, concernant les mêmes parties.

Vu le dossier de la procédure dont :

- la citation introductive d'instance, signifiée le 19 décembre 2006 par exploit du ministère de Maître Vincent MOTTET, huissier de justice suppléant Maître Paul COSTER, huissier de justice à Huy,
- le dossier de l'auditorat du travail déposé au greffe le 9 mars 2007.

Pour Madame Christiane S

- ses conclusions principales déposées au greffe le 29 mai 2007,
- ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 28 juin 2007,
- son dossier déposé à l'audience du 8 octobre 2007.

Pour l'ASBL S.P.S.E. :

- ses conclusions principales déposées au greffe le 27 avril 2007,
- ses conclusions de synthèse déposée au greffe le 13 juin 2007 puis le 6 juillet 2007,
- son dossier déposé à l'audience du 8 octobre 2007.

Vu l'absence de conciliation des parties.

DEMANDE

Madame S demande au tribunal :

- A titre principal, de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de l'ASBL S.P.S.E. et, ce fait, de condamner l'ASBL S.P.S.E. à lui payer la somme de 82.051,06 € à titre de dommages et intérêts résultant de cette résolution judiciaire et la somme de 10.000,00 € à titre de dommage moral et/ou psychologique, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture des relations contractuelles.

- A titre subsidiaire, d'ordonner à l'ASBL S.P.S.E. de remplir les obligations qui s'imposent à elle en sa qualité d'employeur dans le cadre de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ce fait, de condamner l'ASBL S.P.S.E. à lui payer la somme de 10.000,00 € à titre de dommage moral et/ou psychologique, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de la citation.

- En toute hypothèse, de condamner l'ASBL S.P.S.E. à lui payer la somme de 2.500,00 € à titre de frais de défense et de la condamner aux dépens.

FAITS ET ANTECEDENTS

I. Plainte du chef de harcèlement moral

Le **11 juin 2006**, Madame S adresse au service externe de prévention et de protection de l'ASBL S.P.S.E. une plainte pour harcèlement moral au travail.

Le conseiller en prévention rédige son rapport final le **7 mars 2007**.

Il retrace tout d'abord la chronologie des faits.

Il émet ensuite un avis :

« Les difficultés financières de l'ASBL en 2000 ont été redressées ou sont en voie de l'être suite à une série de mesures prises par le conseil d'administration et suite à l'intervention de membres influents de celui-ci.

Ces problèmes cruciaux étant résorbés, un problème fondamental subsiste cependant jusqu'à aujourd'hui, à savoir l'absence d'une structure claire de management de l'ASBL.

En effet, si l'on peut comprendre que, par le passé, la culture consistait à prendre les décisions de manière collégiale ou du moins avec le plus large consensus possible, on a plus difficile à comprendre que, face aux difficultés organisationnelles, ce mode de fonctionnement soit toujours en vigueur, à tel point que l'on ne sache toujours pas aujourd'hui qui est chargé de la gestion journalière :

- Madame T , qui a besoin de l'aval de son conseil d'administration,
- Le conseil d'administration, qui a besoin d'un aval juridique pour autoriser une intervention du CPP, pourtant prévue dans le règlement de travail, et de faire appel à son personnel pour l'interprétation de nouveaux décrets.
- Madame S , que l'on charge de tâches d'information, d'organisation du travail et de reporting au conseil d'administration,
- Madame B , secrétaire du conseil d'administration.

Je comprends donc le conseil d'administration lorsqu'il dit qu'il considère qu'il n'y a pas de harcèlement moral particulier vis-à-vis de Madame S et je suis d'accord avec tous ses arguments concernant le rôle de l'employeur, le règlement de travail, etc.

Ce que je comprends moins dans la version de l'employeur est la nécessité de justifier des actes qui relèvent de sa seule responsabilité et pour lesquels il n'a pas à se justifier ; reporting, courrier, mot de passe, absences,..., me semblent relever d'office de la responsabilité d'un employeur. Encore faut-il disposer d'une personne désignée pour exercer cette autorité légitime. Et c'est là que le bât blesse à mon avis.

C'est dans ce contexte que les deux personnes au courant de tout depuis le début entrent en conflit :

- Madame S infirmière sociale, que l'on a chargée informellement de différentes tâches de responsabilité (planning, organisation, reporting, contacts,...)
- Madame B officiellement désignée comme secrétaire du conseil d'administration et peut-être se sentant investie d'une récente supériorité sur Madame S

Dans ce cadre, même s'il faut reconnaître que, dans la plainte de Madame S , il y a peu de faits que l'on peut qualifier de harcèlement (et dépourvus de témoignages puisque le CPP n'a pu rencontrer aucune personne du personnel), je crois que l'on ne peut blâmer Madame S de se plaindre d'une situation qu'elle vit comme très douloureuse. Celle-ci a travaillé durant 17 ans dans l'institution. Elle s'est investie dans la recherche de solutions face aux difficultés financières, dans l'information du conseil d'administration quant aux modalités d'application du décret, a été investie d'une fonction de responsabilité de planning et de gestion ne pouvant être apparemment exercées par d'autres puis s'est vu retirer progressivement celle-ci au profit de Madame B

Je ne pense donc pas à une plainte abusive de Madame S car son sentiment de rejet est bien réel et l'absence de réponse claire par rapport à celui-ci n'a pu que renforcer ce sentiment et son mal-être profond vis-à-vis d'une institution pour laquelle elle estime avoir beaucoup donné.

Par contre, la responsabilité du conseil d'administration me paraît écrasante en ce qui concerne la plainte de Madame S qui aurait pu être traitée à temps et différemment si une décision claire avait pu être prise. »

Il émet enfin des recommandations :

« Concernant Madame S je crains fort que compte tenu de ce qui s'est passé, une réintégration de celle-ci dans l'équipe incluant au préalable une reconnaissance officielle de sa position précédente (responsabilités, confiance, autonomie,...) soit très aléatoire. Je crains donc qu'il faille passer par une médiation judiciaire pour un départ définitif.

Pour ce qui concerne l'avenir de l'institution, je pense indispensable :

- de désigner rapidement une personne suffisamment disponible qui puisse porter la responsabilité de la gestion journalière et du management de l'équipe,
- de déterminer des règles de fonctionnement claires,
- de préciser le rôle et les fonctions de chacun au sein de l'ASBL.

Le rapport de l'A.D.G.A.I., organisme de formation externe, aboutit aux mêmes conclusions.

Celui-ci se basait sur une démarche participative du personnel qui incluait le principe de la confidentialité jusqu'au bout des travaux mais les travaux ont été interrompus par le conseil d'administration malgré l'accord de celui-ci au départ du projet. »

Le conseiller en prévention rédige un rapport complémentaire le **30 avril 2007** :

« Il est important au préalable de rappeler que les débats au tribunal se sont clôturés le 19 mars 2007. Durant ceux-ci, il a été clairement précisé que, compte tenu de la décision du médecin conseil de la mutuelle, Madame S reprendrait le travail à partir du 1^{er} avril 2007. Compte tenu des vacances de Pâques, la date de reprise effective était le 16 avril 2007.

Les points de vue actuels de Madame S. et de l'ASBL sont les suivants :

1. Pour l'ASBL (entretien du 19 avril 2007 avec Madame T), une réunion du conseil d'administration a lieu le 20 mars 2007 tenant compte des conclusions de mon rapport du 7 mars 2007. Le PV de cette réunion figure en annexe.

En ce qui concerne la reprise de Madame S la position de l'ASBL est que rien n'a été fait pour empêcher sa reprise de travail. Au contraire, des instructions ont été données dès le premier jour dans l'après-midi et sa remplaçante a été annulée dès le lendemain. L'ASBL attend donc les propositions d'une conciliation du conseiller en prévention auxquelles elle ne s'oppose pas.

2. Pour Madame S, les conditions de son retour ont été plus que pénibles. En effet, le matin de sa reprise de travail, personne n'est prévenu et aucune instruction ni note à son égard ne sont prévues. Madame S contacte la présidente qui la rencontre dans l'après-midi et qui, suite à cette réunion, fait venir un huissier de justice pour constater ... sa présence (?), le fait qu'elle travaille (?), ainsi qu'un membre du conseil d'administration. Le lendemain, elle reprend les consultations en présence de personnes non prévenues de sa reprise et qui entretemps ont témoigné au tribunal que l'ambiance de travail était bien meilleure depuis qu'elle n'était plus là. Madame S s'abstient de tout contact autre que professionnel mais l'atmosphère est plus que 'plombée' et, à moins d'une intervention rapide, les conflits ne vont pas tarder à éclater. Elle se fait cependant un point d'honneur à rester au travail et ne refuse aucune conciliation si celle-ci se déroule en présence du conseiller en prévention.

Face à cette situation, j'estime, malgré les conclusions du tribunal, que les conditions pour une conciliation ne sont à l'évidence pas remplies pour les raisons suivantes :

1. Pour qu'une conciliation valable puisse s'engager entre deux parties, il est indispensable que celles-ci renoncent au préalable à toute forme de coercition existante (avertissement, menaces, avocat, délégué syndical,...). Or, dès le premier jour de reprise du travail, la présence d'un huissier et d'un membre du conseil d'administration me semble totalement incongrue. Je ne sais ce qu'ils avaient pour mission de constater mais ceci ne peut être perçu par la plaignante que comme une pression supplémentaire. Avait-on besoin d'en rajouter.

2. Bien que dans la plainte initiale, les personnes incriminées pouvaient encore être identifiées, à savoir Madame B , secrétaire du conseil d'administration, et Madame T , présidente, ce qui rendait encore une conciliation possible, le recours à des témoins à charge de l'ASBL au tribunal contre Madame S. rend cette conciliation presque impossible vu le nombre d'intervenants et la cristallisation des problèmes autour de sa personne.

3. Par ailleurs, entre le 19 mars 2007 et le 16 avril 2007, aucune mesure de préparation de la reprise du travail de Madame S ne nous est connue ni auprès du personnel de l'ASBL ni auprès de Madame S et donc, aucune mesure de prévention de conflits pourtant bien prévisibles à cet égard. On attend les propositions 'miracles' du conseiller en prévention.

Compte tenu de cette situation, je ne peux que confirmer la nécessité d'une négociation d'urgence du départ de Madame S et ceci, vu le contexte, sans préavis presté, dans l'intérêt de l'ASBL et de la plaignante.

En ce qui concerne l'avenir de l'ASBL, je préconise une réunion de tout le personnel de l'ASBL en présence de la présidente et du conseiller en prévention afin de faire un 'débriefing' de la situation et de pouvoir entériner à la faveur de celui-ci les règles de fonctionnement de l'ASBL déterminées par le conseil d'administration et, en particulier, en matière de responsabilité et de hiérarchie, de façon à ce qu'il n'y ait plus de doute à ce sujet. »

II. Procédure en référé

Le **8 mars 2007**, Madame S. lance citation en référé.

Une ordonnance rendue le **26 mars 2007** déclare l'action de Madame S recevable et partiellement fondée.

Elle condamne l'ASBL :

* à s'abstenir d'empêcher le conseiller en prévention de reprendre ou de mettre en œuvre la procédure interne telle que prévue aux articles 10 et suivants de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail et, notamment :

- d'examiner en toute impartialité la plainte motivée et de faire à l'employeur des propositions relatives aux mesures adéquates à appliquer,
- de rechercher une conciliation avec l'auteur des faits de harcèlement moral dont se prévaut Madame S ,

* à prendre, conformément à l'article 32 septies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, les mesures appropriées telles que prévues notamment par l'article 32 quater,

* à prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en planifiant notamment la prévention et l'exécution de la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et en visant une approche de système qui intègre entre autres les éléments suivants : l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail. (article 5, §1^{er} (i) de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail)

DISCUSSION

I. Résolution judiciaire

o Les principes

La résolution judiciaire du contrat de travail peut être prononcée en cas d'inexécution fautive des obligations contractuelles.

Le juge apprécie souverainement si le manquement est suffisamment grave pour justifier la résolution judiciaire du contrat de travail.

Un manquement anodin ou le manquement à une obligation secondaire ne suffit pas mais le manquement ne doit pas être une faute grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La résolution judiciaire peut être prononcée lorsque :

- la répétition de manquements crée un 'climat' professionnel insupportable. ¹
- le salarié ne bénéficie pas de conditions de travail 'lui permettant d'exercer ses fonctions de manière adéquate, satisfaisante et convenable, même si les conditions imposées par le règlement général pour la protection du travail sont respectées'. ²

o Leur application

I.

Le harcèlement moral n'est pas démontré mais la plainte du travailleur n'est cependant pas abusive.

II.

Des manquements sont démontrés dans le chef de l'employeur.

¹ C. WANTIEZ, « La résolution judiciaire du contrat de travail : quelques précisions », J.T.T., 1989, p. 138, et références citées

² V. VANNES, Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, p. 602, n° 994 : T.T. Mons, 13.02.1981, C.D.S., 1981, p. 144, cité par B. PATERNOSTRE.

L'employeur a entravé l'accomplissement de la mission du conseiller en prévention.

Ce comportement est décrit dans le premier rapport du conseiller en prévention, lequel épingle des tergiversations qui ont enrayé son intervention.

Il a déclenché les injonctions formulées dans l'ordonnance de référé du 27 mars 2007.

Il est encore décrit dans le second rapport du conseiller en prévention, lequel constate qu'une conciliation est impossible en stigmatisant le recours à des témoins 'à charge' dans le cadre de la procédure en référé, l'absence de préparation de la reprise du travail et le caractère 'incongru' des mesures appliquées lors de la reprise du travail.

III.

Ces manquements s'apprécient par rapport à :

* la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

- L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. [Article 16]

- L'employeur doit faire travailler dans les conditions, au temps et au lieu convenus. [Article 20,1°]

- Il doit veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur. [Article 20,2°]

* la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail :

- Le bien-être est « l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquels le travail est effectué » [Article 3, § 1, 1°]

- Il est recherché par « des mesures qui ont trait à la sécurité du travail, la protection de la santé du travailleur au travail, la charge psychosociale occasionnée par le travail, l'ergonomie, l'hygiène du travail, l'embellissement des lieux de travail, les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°, la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail » [Article 4, § 1]

En l'espèce :

L'employeur a méconnu ses obligations légales.

Il a apporté aux conditions de travail des modifications qui les rendent non convenables pour la santé et le bien-être du travailleur.

Pour avoir entravé l'accomplissement de la mission du conseiller en prévention, il a privé le travailleur du bénéfice de la procédure interne qui comporte une instruction rapide et impartiale de sa plainte, d'une part, et une tentative de conciliation, d'autre part.

IV.

Pour apprécier la gravité du manquement, il convient d'avoir égard au contenu de l'obligation ainsi qu'à la nature du contrat.³

L'article 20, 2° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail se réfère au 'bon père de famille'. En d'autres termes, l'employeur répond de la faute 'légère'.

Cette faute est appréciée par le juge en fonction de la nature du contrat.

Le fait d'apporter aux conditions de travail des modifications qui les rendent non convenables pour la santé et le bien-être du travailleur constitue un manquement suffisamment grave pour ruiner l'économie du contrat de travail et, en conséquence, justifier la résolution judiciaire de ce contrat.

II. Les dommages et intérêts

o Les principes

L'existence et l'étendue du préjudice doivent être prouvées.

La résolution judiciaire n'entraîne pas automatiquement le droit à une indemnité compensatoire de préavis.⁴

« Malgré son caractère forfaitaire, l'indemnité de préavis doit être considérée comme un mode d'évaluation satisfaisant du dommage dans la mesure où elle prend en compte la perte de tous les avantages dont l'intéressé bénéficiait au moment de la résolution pendant une période qui reflète approximativement ses difficultés de reclassement et au terme de laquelle l'employeur pouvait en principe mettre fin au contrat. Mais les dommages et intérêts peuvent être évalués d'une manière différente lorsque l'importance ou la nature du préjudice du salarié est inhabituelle. »⁵

o Leur application

Le travailleur invoque un préjudice dont l'existence et l'étendue sont démontrées.

Ce préjudice peut être évalué par comparaison à une indemnité de préavis qui tient compte de l'âge, de l'ancienneté, de la fonction et de la rémunération du travailleur.

L'employeur ne conteste ni les données ni le calcul de cette indemnité.

³ DE PAGE, Tome II, n° 586, n° 589

⁴ T.T. Bruxelles, 18° ch., 30.12.2005, J.T.T., 2006, 319

⁵ P. CRAHAY, « Modification des conditions de travail et résiliation du contrat », J.T.T., 1985, p. 47

III. Le dommage moral et/ou psychologique

Le certificat délivré le 23 mai 2007 par le docteur RATY - VOHSEN ne se prononce pas sur l'existence et l'étendue d'un dommage de cet ordre.

Ce médecin estime que Madame S serait totalement incapable de prêter un éventuel préavis dont la durée serait de 23 mois et que l'y obliger serait préjudiciable pour son état de santé.

IV. Les frais de défense

Cette réclamation, qui n'est contestée par l'employeur ni dans son principe ni dans son montant, apparaît fondée.

Par ces motifs,

le tribunal,

statuant contradictoirement,

entendu l'avis du ministère public, donné verbalement par Madame Germaine LIGOT, auditeur du travail,

DIT l'action recevable et partiellement fondée.

PRONONCE la résolution judiciaire du contrat de travail ce 12 novembre 2007.

CONDAMNE l'ASBL S.P.S.E. à payer à Madame Christiane S :

- la somme de 82.051,06€ à titre de dommages et intérêts résultant de cette résolution, majorée des intérêts au taux légal depuis la date de rupture des relations contractuelles entre les parties jusqu'à complet paiement,

- la somme de 2.500,00€ à titre de frais de défense.

DEBOUTE Madame Christiane S pour le surplus.

CONDAMNE, enfin, l'ASBL S.P.S.E. aux dépens liquidés en faveur de Madame Christiane S à la somme de 342,57€ qui représente le coût de la citation introductive d'instance (119,47€) et le montant de l'indemnité de procédure (223,10€)

Fait et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la TROISIEME chambre du tribunal du travail séant à HUY, province de Liège, du LUNDI DOUZE NOVEMBRE DEUX MILLE SEPT.

Présents :

Madame Francine ETIENNE, présidente,
Madame Christine DAWANCE, juge social au titre d'employeur,
Monsieur Jean-Claude DIRICK, juge social au titre d'employé,
Monsieur Frédéric GILLET, greffier adjoint principal.

Le greffier,

La présidente et les juges sociaux,

