Numéro du répertoire **2022/1588.**	**Expédition** Délivrée à le € JGR
Date du prononcé **28 juin 2022**	
Numéro du rôle **2018/AB/1009**	
Décision dont appel **17/2029/A**	

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002790222-0001-0015-01-01-1

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

La S.A. SOCIETE DE LA FERME DU GOLF, BCE 0438.931.928, dont le siège social est établi à 1560 Hoeilaart, Waversesteenweg, 139 ;

Appelante au principal, Intimée sur incident,
représentée par Maître Sophie Wintgens, avocat à Bruxelles.

contre

Madame D

Intimée au principal, Appelante sur incident
représentée par Maître Sarah Ghislain, avocat à Mont-Saint-Guibert.

*

* *

Vu le jugement prononcé le 17 juillet 2018 par la 3ème chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles,

Vu la requête d'appel déposée le 12 décembre 2018,

Vu les conclusions et les conclusions après mise en continuation des parties,

Entendu les parties aux audiences des 26 octobre 2021 et 1er juin 2022.

I. ANTECEDENTS

Les faits sont exposés de façon détaillée dans le jugement entrepris auquel la Cour renvoie, la chronologie des faits pouvant à ce stade être précisée comme suit :

- Le 1er octobre 2014, Mme D T est engagée par la S.A. SOCIETE DE LA FERME DU GOLF en tant qu'aide-soignante dans le cadre d'un travail de nuit avec prestations de

quatre jours par semaine ; elle exerce ses fonctions à la Résidence BLARET à Rhode-Saint-Genèse,

- le 3 août 2015, Mme D[illegible] introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour harcèlement moral au travail auprès du service externe de prévention et de protection SECUREX,

- le 11 août 2015, le conseiller en prévention accuse réception de la demande et notifie à Mme D[illegible] l'acceptation de sa demande,

- le 10 novembre 2015, le conseiller en prévention communique son avis à l'employeur et invite celui-ci à prendre les mesures appropriées et à informer Mme D[illegible] des suites qu'il entend réserver à sa demande au plus tard 2 mois après la réception de l'avis,

- le 4 janvier 2016, l'employeur notifie à Mme D[illegible] son licenciement pour motif grave ; les motifs du licenciement lui sont communiqués par lettre du 7 janvier 2016, rédigée comme suit :

« *Les faits constitutifs de motif grave nous sont connus depuis le 30 décembre 2015 et sont détaillés ci-dessous.*
Dans la nuit du 28 au 29 décembre 2015, lors de votre garde de nuit, Madame H[illegible] pensionnaire de l'établissement, a été retrouvée enfermée dans son lit avec les barreaux de lit remontés. Cette contention n'est pas autorisée chez cette personne. De plus, cette pensionnaire était remplie d'urine et manifestement pas changée de la nuit.
Durant cette même nuit, Madame de M[illegible], également pensionnaire, a, quant à elle, été retrouvée assise dans son fauteuil à 7 heures du matin remplie d'urine. Elle portait encore ses vêtements de la veille et son lit n'avait pas été ouvert.
Ceci démontre que vous n'avez pas mis ces personnes au lit, ni effectué de ronde nocturne obligatoire qui aurait permis de constater que Madame de M[illegible] n'était pas dans son lit et que Madame H[illegible] était enfermée dans son lit.
Il s'agit de négligence grave inadmissible lorsqu'on exerce la profession qui est la vôtre.
Ces manquements graves viennent s'ajouter à de nombreuses autres négligences (cf. les précédents courriers recommandés) et autres éléments dont des arrivées systématiquement tardives (21 heures au lieu de 20 heures), le fait que les chariots de petit-déjeuner ne sont pas complets...
En agissant de la sorte, vous avez rompu la confiance indispensable à la poursuite de votre contrat de travail. Nos relations de travail ont donc définitivement pris fin le 4 janvier 2016 sans préavis ni indemnité, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ».

Ne pouvant accepter son licenciement, Mme D[illegible] saisit le tribunal du travail par requête le 3 janvier 2017.

II. LE JUGEMENT ENTREPRIS

Mme D a demandé au Tribunal du travail de condamner la S.A. SOCIETE DE LA FERME DU GOLF au paiement de :

- *la somme provisionnelle de 1 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
- *la somme provisionnelle de 1 EUR à titre de licenciement manifestement déraisonnable ;*
- *la somme de 1 EUR à titre d'indemnité en raison de la violation de la protection légale dont elle bénéficiait suite à sa demande formelle d'intervention formelle ;*
- *la somme de 1 EUR à titre de dommage moral en raison du harcèlement psychologique continu ;*
- *la somme provisionnelle de 1 EUR à titre de toute autre somme due à quelque titre que ce soit ou du chef de quelque cause généralement quelconque, en ce compris à titre d'arriérés de rémunération et/ou du chef d'infractions commise par la S.A. SOCIETE DE LA FERME DU GOLF lui ayant causé un préjudice ;*
- *des entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.*

Par jugement du 17 juillet 2018, le tribunal du travail a statué comme suit :

- *Déclare le recours recevable mais partiellement fondé,*
- *Condamne la partie défenderesse à payer à la demanderesse les montants suivants :*
    - *1,00 EUR provisionnel au titre d'indemnité compensatoire de préavis (9 semaines)*
    - *1,00 EUR provisionnel au titre de licenciement manifestement déraisonnable réduit à 3 semaines de rémunération ;*

    Montants à majorer des intérêts au taux légal depuis le 04.01.2016 jusqu'à parfait paiement ;
- *Condamne la partie défenderesse à produire les 12 dernières fiches de paie de la demanderesse afin que cette dernière détermine le montant précis de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et invite les parties à déposer ce calcul ainsi que d'éventuelles conclusions au greffe quinze jours au moins avant l'audience de plaidoiries ;*
- *Refixe la cause devant la 3ème chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles à l'audience du 26 novembre 2018, à 14 heures (salle 0.5), pour une durée totale de plaidoiries évaluée à 30' pour les deux parties;*
- *Déboute a partie demanderesse de ses autres chefs de demande;*
- *Condamne la partie défenderesse aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de 1.440,00 EUR.*

III. LES DEMANDES EN APPEL

La S.A. SOCIETE DE LA FERME DU GOLF demande à la Cour de réformer le jugement en ce qu'il a fait droit aux demandes de Mme D , de débouter Mme D T de l'ensemble de ses demandes et de la condamner aux dépens, en ce compris les indemnités de procédure de 1.440 € par instance.

Mme D Γ demande à la Cour de déclarer l'appel principal non fondé et de confirmer le jugement en ce qu'il condamne la S.A. SOCIETE DE LA FERME DU GOLF au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalent à 9 semaines de rémunération.

Elle forme en outre appel incident et demande la condamnation de la S.A. SOCIETE DE LA FERME DU GOLF au paiement :

- de la somme de 14.912,91 € du chef de licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération à majorer des intérêts au taux légal depuis le 4 janvier 2016 ;
- de la somme de 22.808,10 € à titre d'indemnité équivalent à 6 mois de rémunération en raison de la violation de la protection contre le licenciement dont Madame D bénéficiait conformément à l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs ;
- de la somme de 22.808,10 € en réparation du dommage moral prévu par l'article 32decies, § 1/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, subi en raison des actes de violence, ou à tout le moins, de harcèlement moral perpétrés à l'égard de Madame D ou, subsidiairement, la somme ex æquo et bono de 10.000 EUR à titre de réparation de la charge psychosociale,
- des dépens des instances, en ce compris les indemnités de procédure, soit 1.440 € correspondant aux dépens de première instance et 1.200 € correspondant aux dépens d'appel.

IV. RECEVABILITE

Les appels sont réguliers quant à la forme et au délai.

V. DISCUSSION

- ***Le licenciement pour motif grave et l'indemnité compensatoire de préavis***

Suivant l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

L'article 35, alinéa 3, de la même loi dispose que « le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins ».

La définition légale du motif grave comporte donc trois éléments:

- l'existence d'une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Il appartient à l'employeur de prouver que le délai de 3 jours a été respecté.

Il lui appartient également de prouver le motif grave ayant justifié le licenciement.

Dès lors que le droit de rupture pour motif grave constitue un mode exceptionnel de rompre le contrat, s'agissant pour le travailleur d'une sanction extrêmement grave, « la justice doit exiger que cette preuve soit faite de manière rigoureuse » (C. trav. Bruxelles, 16 mai 2017, RG n° 2015/AB/329, *Terralaboris.be*, qui cite B. PATERNOSTRE et N. BERTHOLET, *La rupture du contrat de travail pour motif grave : chronique de jurisprudence 1998-2004*, Bruxelles, Kluwer, 2005, p. 55).

En l'espèce, le premier juge a estimé que le délai de 3 jours avait bien été respecté, considérant :

> « Les faits se sont déroulés dans la nuit du 28 au 29.12.2015 mais la défenderesse n'a eu connaissance des faits que le 30.12.2015 par le chef infirmier de l'établissement ; en effet Monsieur E Γ était absent le 29.12.2015 et n'a dès lors pas pu être infirmé des faits avant le 30.12.2015 ;
>
> Le licenciement pour motif grave est intervenu le 04.01.2016 ; le 1er étant un jour férié, le délai de 3 jours a été respecté ;
>
> Pour le tribunal, sur cet aspect de l'irrégularité du motif grave, il y a lieu de préciser que le délai de 3 jours a bien été respecté ».

Ainsi que le relève Mme dans ses conclusions, l'employeur – sur qui repose la charge de la preuve - n'apporte aucun élément permettant de vérifier à quel moment les faits auraient été portés à la connaissance du directeur de la Résidence BLARET (M. E). Aucune pièce n'est en effet déposée venant étayer l'affirmation selon laquelle M. E était absent le lundi 29 décembre 2018, ni aucune autre pièce quelconque permettant de constater qu'il n'aurait pas été avisé des faits ce jour-là. Il s'agit par conséquent d'une affirmation unilatérale, non étayée.

L'employeur n'établit pas qu'il a respecté le délai de 3 jours prévu à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978.

Indépendamment de ce qui précède, il y a lieu de constater, comme l'a d'ailleurs relevé le premier juge, que l'employeur demeure également en défaut d'apporter la preuve des faits qui seraient survenus dans la nuit du 28 au 29 décembre 2015 et qui justifieraient selon lui le licenciement pour motif grave. Le licenciement repose ainsi exclusivement, tant en ce qui concerne le respect du délai de 3 jours que la réalité des faits reprochés, sur les allégations de l'employeur, lesquelles sont contestées par Mme D

Le licenciement pour motif grave est donc irrégulier et Mme D a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il reconnait le droit de Mme D à une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 9 semaines de rémunération.

Le premier juge a condamné l'employeur à un montant provisionnel de 1 €.

Mme D fixe le montant de son indemnité à 7.895,07 € dont le calcul n'est pas contesté en tant que tel par l'employeur. Cette demande sera donc déclarée fondée à concurrence du montant réclamé.

- ***L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109)***

Mme D réclame une indemnité de 14.912,91 € du chef de licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération.

Le premier juge a reconnu le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, considérant que :

> « un employeur qui licencie un travailleur pour motif grave sur base d'allégations et d'affirmations désobligeantes, qui ne sont nullement prouvées, se comporte de manière déraisonnable et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est due (...) ».

Le premier juge a cependant réduit l'indemnité à 3 semaines de rémunération, sans toutefois motiver sa décision sur ce point.

La S.A. SOCIETE DE LA FERME DU GOLF critique le jugement en faisant valoir :

- que la C.C.T. 109 ne s'applique pas en cas de licenciement pour motif grave,
- que même à supposer que la Cour ne confirme pas la validité du licenciement pour motif grave, cela ne suffirait pas à conférer un caractère déraisonnable au licenciement de Mme D dans la mesure où il a été décidé « en raison de son

comportement inapproprié à l'égard des résidents et des fautes qu'elle a commises. »

Cette position ne saurait être suivie.

Suivant l'article 2, § 4 de la C.C.T. n°109, seul le chapitre III relatif au premier volet de la CCT n°109 (le droit de connaitre les motifs concrets qui ont conduit au licenciement) n'est pas applicable en cas de licenciement pour motif grave.
Le chapitre IV relatif au deuxième volet de la C.C.T. est quant à lui applicable en cas de licenciement de motif grave.

La Cour a décidé lors de l'examen du motif grave que les motifs invoqués pour justifier le licenciement n'étaient pas établis. La Cour constate que l'employeur n'établit pas que le licenciement serait lié à la conduite ou à l'aptitude de la travailleuse.

L'employeur n'établit aucun motif de licenciement en lien avec l'aptitude ou la conduite de Mme D ou avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Un tel licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Tout en confirmant l'appréciation du premier juge quant à la reconnaissance du caractère déraisonnable du licenciement et à la débition de l'indemnité en application de la C.C.T. n° 109, la Cour estime que l'absence de tout élément de preuve et donc l'absence totale d'éléments de nature à le justifier confère au licenciement une caractère à ce point déraisonnable qu'il justifie l'octroi d'une indemnité de 17 semaines de rémunération.

Mme D fixe le montant de son indemnité à 14.912,91 € dont le calcul n'est pas contesté en tant que tel par l'employeur. Cette demande sera donc déclarée fondée à concurrence du montant réclamé.

- ***L'indemnité de protection contre le licenciement (article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996)***

Suivant l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dans sa version applicable,

- l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail d'un travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale (§ 1er),

- la charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail intervient dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention (§ 2),
- lorsque l'employeur met fin à la relation de travail en violation des dispositions du § 1er, il doit payer au travailleur une indemnité égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur (§ 4).

Il n'est pas contesté que Mme D a introduit, le 3 août 2015, une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de harcèlement auprès du service externe de prévention et de protection au travail. Cette demande a été introduite conformément à la procédure prévue aux articles 17 et 37 de l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail. Le conseiller en prévention a accusé réception de cette demande le 11 août 2015 et a, par un autre courrier du même jour, notifié à Mme D l'acceptation de sa demande.

Mme DONFUT bénéficiait de la protection lorsque son licenciement est intervenu le 4 janvier 2016.

Pour rejeter la demande fondée sur l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996, le premier juge s'est fondé sur les considérations suivantes :

> « - La partie défenderesse conteste cette demande et déclare que le licenciement pour motif grave a été décidé en raison du comportement de la demanderesse, c'est-à-dire de négligences graves et persistantes au travail;
>
> A supposer même que le tribunal ne retienne pas la faute grave, cette demande serait toujours non fondée au vu des faits ayant justifié le licenciement ;
>
> - Le tribunal est du même avis que la partie défenderesse sur ce point; les motifs du licenciement annoncés par l'employeur ne sont pas en relation avec la plainte pour harcèlement moral, plainte déposée en août 2015 alors que le licenciement n'a été effectué qu'en janvier 2016, délai qui laisse également penser que le licenciement n'est en tout cas pas établi comme étant en relation avec une plainte ».

Cette motivation ne peut être admise.

Il ressort de la lecture de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 que lorsque l'employeur met fin à la relation de travail pendant la période de protection, ce qui est incontestablement le cas ici, il lui appartient de prouver que le licenciement se fonde sur des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale.

Le premier juge ne pouvait, sans se contredire et sans violer l'article 32 tredecies, considérer que les motifs du licenciement, dont il venait de dire qu'ils n'étaient nullement établis,

n'étaient pas en relation avec la demande d'intervention psychosociale, et conclure sur cette base que le licenciement n'était pas en relation avec la demande d'intervention. Le premier juge ne pouvait pas légalement rejeter la demande en se fondant sur la simple supposition selon laquelle le délai qui s'était écoulé entre la demande d'intervention et le licenciement « *laisse également penser que le licenciement n'est en tout cas pas établi comme étant en relation avec une plainte* ».

Comme le relève Mme D Γ dans ses conclusions, le licenciement est intervenu à quelques jours de l'expiration du délai de 2 mois dont disposait l'employeur pour faire connaître les suites qu'il entendait réserver aux mesures proposées par le conseiller en prévention.

L'employeur n'établit pas l'existence de motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale.

L'employeur allègue que, selon le rapport du conseiller en prévention, les faits dénoncés par Mme D devraient être analysés comme des dysfonctionnement de la résidence BLARET mais ne constitueraient pas des faits de harcèlement.

Cette considération n'est pas pertinente au regard de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996, la protection qu'il instaure contre le licenciement n'étant pas subordonnée à la preuve de l'existence de faits de harcèlement.

Mme D a donc droit à l'indemnité de protection équivalent à 6 mois de rémunération qu'elle revendique conformément à l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996. Elle réclame à ce titre un montant de 22.808,10 € dont le calcul n'est pas contesté en tant que tel par l'employeur. Cette demande sera donc déclarée fondée.

- ***Les dommage et intérêts en réparation du dommage moral subi en raison des actes de violence / de harcèlement moral / de la charge psychosociale (article 32decies, § 1/1 de la loi du 4 août 1996).***

Mme D réclame une somme de 22.808,10 €, qui correspondant à 6 mois de rémunération, en réparation du dommage moral subi en raison des actes de violence, ou à tout le moins, de harcèlement moral perpétrés à son égard.

Elle fonde sa demande sur les articles 32decies, § 1/1 et 32 undecies de la loi du 4 août 1996.

Subsidiairement, elle réclame la somme ex æquo et bono de 10.000 € à titre de réparation de la charge psychosociale.

Mme D estime que la situation vécue au sein de la Résidence doit être qualifiée de harcèlement moral. Elle expose avoir fait l'objet de manœuvres intimidantes et d'attaques injustifiées de la part de Mme K (responsable de l'accueil et de l'hôtellerie), de M. S (chef de service) et de M. E . Elle rapporte notamment les faits suivants:

- en avril 2015, après la démission de Mme V (infirmière en chef), Mme K s'amusait à lui indiquer qu'elle serait la suivante à être licenciée,
- ce fait a été immédiatement dénoncé à M. , qui n'a jamais réagi, ce qui constitue un manquement à la loi sur le bien-être,
- le 22 avril 2015, après avoir presté plus de 17 heures sans interruption en raison de problèmes d'organisation de la résidence, Mme D oublie son sac dans le local du personnel et constate ensuite, en allant le reprendre, que sa carte de banque a disparu ; elle en fait part à M. E , lequel réagit avec agacement puis annonce qu'ils se rencontreront pour en parler, mais cette rencontre n'a jamais eu lieu,
- face à cette attitude désinvolte de M. E , Mme D n'a eu d'autre choix que de déposer plainte pour vol et de faire une déclaration de personne lésée à la police, évoquant l'attitude désinvolte de son directeur, ajoutant : « une autre raison de ma plainte est que je me sens actuellement victime de harcèlement de la part, notamment, de la principale collaboratrice de M. E , Madame Diane de K et que, sans porter d'accusation, j'ai peur que cette « disparition » [de l'étui contenant sa carte de banque] ne fasse partie de ce harcèlement »,
- son badge, nécessaire pour la détermination des heures prestées, a également disparu lors du vol de son sac et, malgré ses demandes, elle ne disposait toujours pas d'un badge le 27 juin 2015, ce qui « témoigne une fois de plus de la complicité malveillante de Monsieur E et Madame K »,
- dans une note de service du 19 juin 2015, M. S lui reproche de ne pas établir les rapports *HealthCare* ; Mme D T lui répond le 22 juin 2015 de façon circonstanciée en expliquant notamment que le code d'accès qui lui a été donné par M. E pour pouvoir accéder à ce logiciel est incorrect,
- malgré de nombreux rappels, Mme D ne disposait toujours pas d'un code valide en date du 27 juin 2015 ; il lui était donc impossible de remplir lesdits rapports,
- le 22 juin 2015, M. E rappelle à Mme D le contenu de la note de service, sans tenir compte des explications qu'elle a formulées, et il lui signale qu'une plainte a été déposée à son encontre par la famille d'une résidente concernant un vol de bijoux, alors qu'il ne ressort pas de cette plainte que des accusations ont été portées contre elle personnellement,
- suite à ce dernier incident, Mme D dépose plainte à la police contre M. ENGLEBERT,
- il est également question d'une accusation sans fondement de vol de bijoux au préjudice d'une autre résidente (Mme P),
- lors d'une commande de nouveaux uniformes de travail en juillet 2015, son nom ne figurait pas sur la liste, et elle fut la seule à ne pas en recevoir.

Eu égard à ces éléments, Mme D demande que la S.A. SOCIETE DE LA FERME DU GOLF soit condamnée, en sa qualité d'employeur de Mme KIRIANOV et de Messieurs E et S, au dédommagement du préjudice subi en raison des faits de violence ou, à tout le moins, de harcèlement au travail perpétrés son égard. Elle considère que ces incidents démontrent le caractère abusif de l'attitude adoptée par ses supérieurs.

De son côté, la S.A. SOCIETE DE LA FERME DU GOLF considère que ni les faits de harcèlement ni le dommage moral allégués ne sont établis. Elle se prévaut du rapport du conseiller en prévention dont il ressort selon elle que les faits dénoncés par Mme D doivent être analysés comme des dysfonctionnements au sein de la résidence.

Le harcèlement moral est défini à l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 (dans sa version applicable depuis le 1er septembre 2014) comme étant un « *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 visée par la loi, 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.* »

Selon cette définition, le comportement de l'auteur des conduites doit être considéré dans sa globalité. Ce comportement doit « *cependant apparaitre 'objectivement', de sorte que l'expérience vécue du travailleur n'est pas déterminante. À cet égard, il convient de rappeler que l'exercice de l'autorité, par l'employeur ou ses préposés, n'est pas en soi abusif ; il constitue même l'essence du contrat de travail. La jurisprudence est unanime pour affirmer que l'exercice normal de l'autorité par l'employeur (ou ses délégués) ne constitue pas du harcèlement. Le fait qu'elle soit mal ressentie ou ne s'inscrive pas dans le cadre des attentes personnelles du travailleur n'y change rien* » (C. trav. Bruxelles, 20 avril 2018, R.G. n° 2016/AB/772, Terralaboris, qui cite S. BILLY, P BRASSEUR et J.-Ph. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », Etudes pratiques de droit social, 2016 p. 149).

Par ailleurs, « *le harcèlement se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué. À l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité. Selon M.-F. Hirigoyen, « dans le harcèlement moral, il ne s'agit plus d'une relation symétrique comme dans le conflit, mais d'une relation dominant-dominé, où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité. Quand cela se passe dans le cadre d'une relation de subordination, c'est un abus de pouvoir hiérarchique, et l'autorité légitime sur un subordonné devient une domination sur une personne* » (C. trav.

Bruxelles, 20 avril 2018, R.G. n° 2016/AB/772, Terralaboris, qui cite S. BILLY, P BRASSEUR et J.-Ph. CORDIER, ouvrage cité, p. 160).

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 32ter de la loi du 4 aout 1996 vise le harcèlement moral au travail, mais non l'hyper-conflit dans lequel les protagonistes portent une partie de la responsabilité sur la survenance des évènements, de sorte qu'il n'existe dès lors pas de déséquilibre entre les parties (C. trav. Bruxelles, 20 avril 2018, R.G. n° 2016/AB/772, Terralaboris ; C. trav. Bruxelles, 23 juin 2020, R.G. n° 2017/AB/768, *Terralaboris* ; Liège (18e ch.) 26 mars 2015, *J.L.M.B.* 2016, liv. 16, 766).

L'article 32 undecies de la loi instaure un partage de la preuve : « *Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit 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.* »

Ce partage n'est pas un renversement de la charge de la preuve : « *la personne qui se prétend victime de harcèlement doit prouver les faits qu'elle avance. En effet, les faits invoqués doivent permettre de présumer l'existence d'un harcèlement. La personne qui se prévaut d'un harcèlement doit établir des faits de caractère objectif, ce qui exclut des impressions ou des allégations* » (C. trav. Bruxelles, 20 avril 2018, R.G. n° 2016/AB/772, Terralaboris).

L'article 32decies, § 1/1 de la loi du 4 août 1996 prévoit qu'en cas de violence ou de harcèlement moral au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime :

- soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;
- soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute, porté à 6 mois lorsque l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime.

À l'estime de la Cour, Mme D . n'établit pas l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail.

Le conseiller en prévention, dans son rapport du 10 novembre 2015 met en évidence « des problématiques collectives » et « un environnement de travail qui demande à être amélioré ». Si les mesures proposées font effectivement apparaître que le comportement de Mme K / doit être amélioré, notamment par une meilleure définition de ses responsabilités et par une formation à l'impact des risques psychosociaux, le rapport pointe néanmoins un comportement inadéquat de Mme D Γ et préconise de définir avec elle une nouveau mode de fonctionnement permettant une meilleure collaboration, ce qui implique le rétablissement de la communication entre les parties, cette communication étant rompue en raison d'un conflit dont l'origine serait le départ de Mme V .

Il apparaît donc que les faits dénoncés par Mme D et perçus par elle comme autant de manœuvres intimidantes et d'attaques injustifiées visant à l'accabler, participent d'un contexte conflictuel dans lequel chaque intervenant peut avoir une part de responsabilité.

Le fait que Mme D ressente ces faits comme des attaques malveillantes ne suffit pas pour présumer l'existence de conduites abusives au sens de l'article 32 ter de la loi.

Il n'est pas non plus question de violence au travail, entendue comme une situation où un travailleur est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

Compte tenu de ce qui précède, ce chef de demande sera déclaré non fondé.

La demande subsidiaire tendant à obtenir la somme de 10.000 € fixée ex æquo et bono à titre de réparation de la charge psychosociale sera également rejetée à défaut pour Mme D d'établir la réalité de son dommage.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24,

Déclare l'appel principal recevable mais non fondé,

Déclare l'appel incident recevable et fondé, dans la mesure suivante,

Condamne la S.A. SOCIETE DE LA FERME DU GOLF à payer à Mme D les montants suivants, majorés des intérêts au taux légal depuis le 4 janvier 2016 et sous déduction, le cas échéant, des charges sociales et fiscales comme de droit:

- la somme brute de 7.895,07 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- la somme de 14.912,91 € du chef de licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération,

- la somme de 22.808,10 € à titre d'indemnité de protection équivalent à 6 mois de rémunération en application de l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs,

Déboute Mme D de ses autres demandes,

Condamne la S.A. SOCIETE DE LA FERME DU GOLF aux dépens des deux instances, liquidés comme suit :

- indemnité de procédure d'instance : 1.440 €
- indemnité de procédure d'appel : 1.200 €
- contrib. Fds aide jurid. 2ème ligne : 20 € par instance.

Ainsi arrêté par :

J. M , conseiller,
A. C , conseiller social au titre d'employeur,
R. P , conseiller social suppléant,
Assistés de G. O , greffier

G. O R. P

A. C J. M

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 28 juin 2022, où étaient présents :

J. M , conseiller,
G. O greffier

G. O J. M