



Numéro de rôle : 24/753/A
Numéro de répertoire : 26/ 229
Chambre : 4^{ème}
Parties en cause : Madame A H c. ASBL Service d'Aide aux Familles et Seniors du Borinage
Jugement contradictoire définitif

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :
--	--

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons

JUGEMENT

Audience publique du
26 janvier 2026

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

La 4^{ème} chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Madame A H.

PARTIE DEMANDERESSE

Représentée par son conseil Maître I. G , avocate à 1000 BRUXELLES,

CONTRE : L'ASBL SERVICE D'AIDE AUX FAMILLES ET SENIORS DU BORINAGE
(ci-après « ASBL SAFSB »)
[B.C.E. : 0410.482.917],
rue Jacques Brel, 8,
7080 FRAMERIES

PARTIE DEFENDERESSE

Représentée par son conseil Me B : loco Maître P C ,
avocat à 4000 LIEGE,

I ELEMENTS DE PROCEDURE

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- la requête contradictoire introductive d'instance entrée au greffe (e-Deposit) le 1^{er} juillet 2024;
- le courrier de l'Auditorat du travail signalant qu'il ne rendra pas d'avis et ne siègera pas à l'audience, entré au greffe (e-Deposit) le 10 juillet 2024 ;
- les convocations adressées aux parties en application de l'article 704 du code judiciaire pour l'audience publique du 23 septembre 2024 ;
- l'ordonnance du 15 novembre 2024 prise en application de l'article 747 § 2, alinéa 3, du code judiciaire, fixant l'audience de plaidoiries au 24 novembre 2025;
- les convocations adressées aux parties en application de l'article 747 du code judiciaire, pour l'audience du 24 novembre 2025;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour Madame H entrées au greffe (eDeposit) le 07 août 2025 ;
- les conclusions de synthèse pour l'ASBL SAFSB, entrées au greffe (eDeposit) le 22 octobre 2025 ;
- les dossiers de pièces des parties.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

La durée de travail a ensuite été portée à 30h24 par semaine dans le cadre de la pause carrière de la travailleuse, par divers avenants (qualifiés de contrats de travail à temps partiel) signés par les parties pour :

- la période du 1^{er} avril 2022 au 31 août 2022³,
- la période du 1^{er} septembre 2022 au 31 janvier 2023⁴ ;
- la période du 1^{er} février 2023 au 30 novembre 2023⁵.

3. Il n'est par ailleurs pas contesté par les parties que :

- Madame H a travaillé chez le bénéficiaire J l à partir du début de l'année 2022, selon un nombre d'heures qui a progressivement augmenté ;
- une réunion s'est déroulée le 23 mars 2023, lors de laquelle Madame H a exprimé certaines plaintes⁶, avant de déclarer une incapacité de travail qui s'est déroulée du 23 mars au 31 mai 2023⁷ ;
- les parties ont convenu, par avenant au contrat de travail du 1^{er} juillet 2023⁸, de porter la durée de travail à 19heures par semaine au lieu de 30h24 ;

4. Le 10 juillet 2023, un entretien s'est déroulé notamment entre Madame H, le chef de service des aides à domicile et la directrice générale de l'ASBL SAFSB, à l'issue duquel celle-ci notifie à la travailleuse la **rupture** de son contrat de travail selon un courrier recommandé libellé comme suit :

« Madame,

Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre fin à votre contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité de préavis de 12 semaines.

Votre contrat de travail prend fin ce lundi 10 juillet 2023.

Nous vous adresserons dans les prochains jours les documents sociaux de fin de contrat et vous verserons le montant net de votre indemnité de rupture.

Nous vous demandons de nous restituer GSM, Règlement de travail, tabliers,... qui sont la propriété de l'ASBL.

Veillez agréer, Madame, nos salutations distinguées.»⁹

³ Pièce 2 du dossier de l'ASBL SAFSB

⁴ Pièce 3 du dossier de l'ASBL SAFSB

⁵ Pièce 4 du dossier de l'ASBL SAFSB

⁶ Les parties divergent en leurs versions respectives sur la teneur exacte de ces plaintes

⁷ Pièce 14 du dossier de Madame H.

⁸ Pièce 5 du dossier de l'ASBL SAFSB

⁹ Pièce 4 du dossier de Madame H - Pièce 10 du dossier de l'ASBL SAFSB

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

5. Faisant suite à la demande exprimée par Madame H en son courrier du 22 août 2023¹⁰, l'ASBL SAFSB lui communique les **motifs concrets de son licenciement** par courrier du 02 octobre 2023¹¹ libellé comme suit :

« *Objet : motifs concrets de votre licenciement.*

Madame H

Nous faisons suite à votre courrier du 22 août 2023 par lequel vous avez sollicité la communication des motifs concrets ayant mené à votre licenciement.

Conformément à la CCT n°109, nous vous communiquons dès lors les raisons justifiant la rupture de votre contrat de travail :

1. *Pour rappel, vous avez été engagée à partir du 19 août 2020 en qualité d'aide familiale.*
2. *Vous n'avez pas respecté les règles de déontologie propres au métier de l'aide familiale :*
 - *Vous vous êtes rendue en dehors de vos heures de travail chez l'un de vos bénéficiaires, accompagnée de votre famille.*
 - *Vous avez tiré parti de l'exercice de votre fonction en bénéficiant de dons de la part du même bénéficiaire.*
 - *Vous avez transmis à l'un de vos bénéficiaires des informations à caractère personnel (adresse, etc.) provenant d'autres bénéficiaires.*
3. *Lors de notre entretien du 10 juillet 2023, vous nous confirmez avoir divulgué des informations professionnelles/personnelles à votre bénéficiaire.*
4. *Discordance dans les suivis apportés au bénéficiaire (Augmentation des heures de prestation à votre demande et ensuite arrêt des prestations à votre demande)*

Compte tenu de l'ensemble des éléments évoqués ci-dessus, nous avons été contraints de mettre un terme à notre collaboration.

Nous vous prions de croire, Madame H , à l'assurance de nos salutations distinguées.

6. Les parties n'ayant pu s'entendre malgré l'échange de courriers intervenu entre leurs conseils respectifs¹² postérieurement à l'envoi de ce courrier (dans le cadre duquel le conseil de Madame H. a mis l'ASBL SAFSB en demeure le 7 mars 2024 de lui verser diverses sommes consécutives à la rupture du contrat)¹³, celle-ci a introduit la présente procédure par requête du 1^{er} juillet 2024.

IV POSITION DES PARTIES

7. Madame H expose notamment en ses conclusions additionnelles et de synthèse :

- 1) qu'elle a reçu le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 8.486,76 € au lieu du montant de 8.544,25 € bruts auquel elle avait droit, de sorte qu'elle sollicite la somme de 57,49 EUR bruts au titre d'indemnité de préavis complémentaire ;

¹⁰ Pièce 5 du dossier de Madame H – Pièce 12 du dossier de l'ASBL SAFSB

¹¹ Pièce 6 du dossier de Madame H – Pièce 13 du dossier de l'ASBL SAFSB

¹² Pièces 16 et 17 du dossier de l'ASBL SAFSB

¹³ Pièce 11 du dossier de Madame H – Pièce 16 du dossier de l'ASBL SAFSB

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

2) qu'elle a droit à une indemnité de 6 mois de rémunération brute pour violation de la protection relative au congé parental, dès lors que selon elle :

- les motifs invoqués par l'ASBL SAFSB pour justifier le licenciement (qu'elle conteste de manière détaillée)¹⁴ sont mensongers et déraisonnables, et l'employeur ne fait état d'aucune évaluation négative, ni d'aucun document établissant le moindre reproche ou avertissement vis-à-vis de manquements professionnels, prestations de travail ou problèmes de comportement ;
- les événements lui reprochés pour justifier le licenciement ne constituent nullement un motif suffisant puisque :
 - ils ne sont soit pas fautifs, soit pas prouvés et même non invoqués à l'origine dans le courrier de motivation du licenciement ;
 - ils concernent un seul et unique bénéficiaire problématique dont elle s'était plainte elle-même, à l'inverse de tous les autres bénéficiaires chez qui elle a travaillé et qui étaient satisfaits d'elle ;
- avant l'extension de son congé parental à mi-temps en juillet 2023, elle a toujours travaillé à la plus grande satisfaction de l'employeur, dont les déclarations relatives à l'octroi de congés parentaux à ses employés ne sont étayés d'aucun élément de preuve ;
- son licenciement, pour la justification duquel l'ASBL SAFSB n'a aucun motif valable, n'est pas étranger à l'augmentation de son congé parental.

3) que subsidiairement, si le tribunal ne devait pas octroyer l'indemnité de protection pour congé parental, elle réclame une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, dès lors que jamais un employeur raisonnable n'aurait prononcé son licenciement pour de tels motifs et dans de telles circonstances ;

4) qu'elle a été victime de harcèlement au travail à cause du travail effectué chez Monsieur L (à raison de 14 heures par semaine), du comportement de celui-ci à son égard et de l'absence de toute prise de mesure par l'ASBL SAFSB.

Elle retranscrit, en page 26 de ses conclusions additionnelles et de synthèse, les propos de Monsieur L ¹⁵ qu'elle indique provenir d'un enregistrement vocal opéré par ses soins afin d'établir la nature des propos qu'il lui tenait et la situation qu'elle vivait, et dépose des échanges entre elle et l'infirmière travaillant chez le bénéficiaire¹⁶ établissant, selon elle des comportements harcelants du bénéficiaire :

- qui persistaient tant au travail qu'en dehors de ses heures de travail, même lorsqu'elle était en incapacité de travail ;
- et qui ont eu pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa personnalité, sa dignité et son intégrité physique lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi et de créer un environnement hostile, dégradant et humiliant ;

¹⁴ Le tribunal renvoie à l'argumentation exposée en pages 10 à 17 des conclusions additionnelles et de synthèse déposées par Madame H

¹⁵ Ces propos étant également repris en la pièce 24 de son dossier

¹⁶ Pièce 17 de son dossier

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

Elle estime ainsi établir des faits permettant de présumer l'existence de harcèlement au travail, et sollicite la condamnation de l'ASBL SAFSB au paiement d'une indemnité forfaitaire équivalente à 3 mois de rémunération en application de l'article 32undecies de la loi du 04 août 1996.

- 5) que subsidiairement, l'employeur a commis un manquement aux obligations en matière de bien-être au travail, en ce qu'il ressort des dossiers de pièces des parties que :
- c'est elle seule qui aurait cherché des solutions au mal-être au travail qu'elle vivait,
 - l'ASBL SAFSB n'aurait pris aucune mesure pour faciliter son retour au travail et prévenir les dangers découlant de la situation dénoncée avant son incapacité débutée le 23 mars 2023 ;
 - et l'ASBL SAFSB n'aurait pas suivi la procédure particulière prévue en page 31 du règlement de travail en cas de dénonciation par le travailleur des faits de harcèlement de la part d'un bénéficiaire ;

Elle avance que la violation par l'ASBL SAFSB de ses obligations a impacté son état de santé (puisqu'elle s'est retrouvée en incapacité de travail à cause de cette situation, ainsi qu'il ressort notamment des certificats médicaux) et lui a causé un préjudice moral (manque de confiance en elle, sentiment de grande injustice et d'incompréhension), pour lequel elle réclame la somme de 9.256,27 EUR *ex aequo et bono*.

8. L'ASBL SAFSB expose notamment quant à elle en ses conclusions de synthèse :

- 1) qu'elle reconnaît être redevable d'un complément de 44,52 € à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis, selon le calcul détaillé en ses conclusions ;
- 2) qu'elle n'est redevable d'aucune indemnité à titre de violation de la protection relative au congé parental, dès lors que selon elle :
 - Madame H a été licenciée suite à plusieurs manquements à des règles déontologiques propres au métier d'aide familiale, tels qu'explicités dans la lettre de communication des motifs concrets du licenciement et constituant une violation du Code de déontologie en vigueur lors de l'occupation de la travailleuse, à savoir :
 - le non-respect de l'obligation de discrétion quant à sa vie privée¹⁷ ;
 - le non-respect de l'interdiction de tirer parti de l'exercice de sa fonction pour bénéficier d'un avantage quelconque¹⁸ ;
 - la violation du devoir de discrétion¹⁹ ;

Elle en déduit que le licenciement est exclusivement motivé par une série de manquements déontologiques, qui doivent être considérés comme des motifs suffisants, dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension de l'exécution du contrat de travail ou à la réduction des prestations en raison de l'exercice du droit au congé parental ;

¹⁷ Le tribunal renvoie à l'argumentation détaillée figurant en pages 13 à 18 des conclusions de synthèse de l'ASBL SAFSB

¹⁸ Le tribunal renvoie à l'argumentation détaillée figurant en pages 18 et 19 des conclusions de synthèse de l'ASBL SAFSB

¹⁹ Le tribunal renvoie à l'argumentation détaillée figurant en pages 19 à 21 des conclusions de synthèse de l'ASBL SAFSB

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

- Madame H était déjà en congé parental à raison de 1/5^e de son temps de travail depuis avril 2022, et les chiffres produits en son dossier démontrent que la mise en place de congé parental n'est pas problématique et est chose commune au sein de l'ASBL SAFSB ;
- 3) que le licenciement de Madame H ne peut être considéré comme manifestement déraisonnable, dès lors que :
- il a précisément été motivé par l'utilisation abusive par Madame H de sa fonction et de l'utilisation abusive de son lien privilégié avec Monsieur LI (dont l'enregistrement déposé au dossier de pièces de la travailleuse démontre une dépendance affective) afin d'en tirer un avantage ;
 - il aurait été décidé par n'importe quel employeur normalement raisonnable au vu des nombreux manquements déontologiques de Madame H
- 4) que l'employeur a respecté ses obligations en matière de bien-être au travail et n'est pas redevable de dommages et intérêts, à défaut de rapporter la preuve d'une faute dans le chef de l'ASBL SAFSB ni d'un dommage en son chef, dès lors que :
- l'ASBL SAFSB n'a jamais été avisée par le passé par Madame H de plaintes relatives au travail effectué chez Monsieur L et celle-ci s'abstient de démontrer avoir formellement interpellé la personne de l'assistante sociale ou la personne de confiance à ce sujet ;
 - Madame H s'est plainte pour la première fois de l'ensemble de ses bénéficiaires lors de la réunion du 23 mars 2023, et elle a pu enlever Monsieur LI lors de sa reprise du travail à l'issue de l'incapacité de travail du 23 mars 2023 au 31 mai 2023 ;
 - Il était fortement déconseillé aux aides familiales de fournir leurs numéros de téléphone aux bénéficiaires, et Madame H n'a jamais fait part à son employeur d'appels intempestifs de Monsieur L et notamment lors de ses contacts avec Madame HO ou avec la personne de confiance (Madame F) lors de son incapacité de travail ;
 - Madame H n'a jamais mis en œuvre les mesures organisées au sein de l'ASBL, dont plus particulièrement la procédure détaillée au Règlement de travail pour un travailleur qui s'estimerait victime de situation de stress ou de harcèlement sur son lieu de travail ;
 - l'enregistrement réalisé à l'insu de Monsieur L, produit à la procédure par Madame H à la procédure, ne démontre aucunement un quelconque harcèlement de la part de Monsieur L à son égard, mais uniquement qu'il est un bénéficiaire isolé qui n'est en réalité pas problématique selon les autres travailleurs ayant travaillé une longue durée avec lui ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

V. DECISION DU TRIBUNAL

A. QUANT A LA DEMANDE D'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE DE PREAVIS

9. Bien que reprenant certains paramètres identiques (montant du salaire horaire et prime de fin d'année) en leurs calculs respectifs, les parties divergent :

- sur le montant du pécule de vacances,
- ainsi que celui des écochèques,
- et donc sur le montant de la rémunération annuelle à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis

10. En application des règles de calcul énoncées à l'article 39§1^{er} de la loi du 3 juillet 1978, le tribunal estime que la détermination du montant hebdomadaire de la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis doit être opérée comme suit :

- Rémunération brute hebdomadaire : $16,4678 \times 38 = 625,77$ EUR
- Rémunération brute mensuelle : $625,77 \times 13/3 = 2.711,67$ EUR
- Double pécule de vacances mensuel : $(2.711,67 \text{ EUR} \times 92\%)/12 = 207,84$ EUR
- Prime de fin d'année²⁰ : $1.739,91 \text{ EUR}/12 = 144,99$ EUR
- Ecochèques : $250 \text{ EUR}^{21}/12 = 20,83$ EUR
- Total mensuel (primes incluses) : 3.085,33 EUR
- Total hebdomadaire : $3.085,33 \text{ EUR} \times 3/13 = \mathbf{711,99 \text{ EUR}}$

Tenant compte de ce montant hebdomadaire, l'indemnité compensatoire de préavis due à Madame H , équivalente à 12 semaines de rémunération, devait se chiffrer à $(711,99 \text{ €} \times 12) = 8.543,99 \text{ €}$.

11. Compte tenu du montant payé de 8.486,76 € bruts, le solde de cette indemnité dû par l'employeur se chiffre à la somme de **57,23 EUR** bruts.

La demande est donc déclarée fondée sur ce point à concurrence de ce montant.

²⁰ Le montant de cette prime est identique dans les écrits de procédure respectifs des parties

²¹ Il s'agit du montant maximal annuel de l'intervention due par l'employeur, sachant qu'en l'espèce Madame H a été en service au cours des 12 mois précédant la rupture du contrat de travail et que la doctrine écrit que « *Cet avantage doit être évalué à la valeur réelle qu'il représente pour le travailleur. Cette valeur est aisément déterminable et correspond au montant de l'intervention de l'employeur dans les écochèques* » (B. PATERNOSTRE et C. BROUCKE, « Les avantages rémunératoires en cours et l'indemnité de rupture du contrat de travail », *Orientations. Droit social - Gestion du personnel* 2016, liv. 1, 12-28 (1^{re} partie) et liv. 2, 2-13 (2^e partie))

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

B. QUANT A LA DEMANDE D'INDEMNITE POUR VIOLATION DU CONGE PARENTAL ET SUBSIDIAIREMENT POUR LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

B.1. La protection du congé parental

12. Le droit au congé parental est régi, à l'heure actuelle en droit belge :

- par le régime de la **CCT n° 64**²², qui introduit un droit au congé parental applicable à défaut de C.C.T. conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ;
- et par **l'arrêté royal du 29 octobre 1997**²³, qui a introduit un droit au congé parental autonome dans le cadre d'une interruption de carrière avec octroi d'une allocation d'interruption au travailleur qui le prend ;

13. En cas de congé parental, seule la CCT n°64 organise une **protection contre le licenciement** notamment libellée comme suit en son article 15 :

« § 1er. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour motif suffisant. Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

(...)

§ 3. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 1er du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical. »

L'arrêté royal du 29 octobre 1997 susvisé ne contient, quant à lui, aucune disposition protectrice contre le licenciement, mais il est admis que les dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 s'appliquent en cas de congé parental instauré par cet arrêté royal²⁴ dont l'article 101 dispose plus particulièrement que :

« Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 100, alinéa 1er, 100bis et 100ter ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, § 1er 102bis et 102ter, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

²² CCT n°64 du 29 avril 1997, conclue au sein du Conseil National du travail, instituant un droit au congé parental, rendue obligatoire par arrêté royal du 29 octobre 1997

²³ Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle

²⁴ Voy. dans ce sens, CT Mons, 19 décembre 2008, RG. n°20.412, *Chr. D.S.*, 2010, liv.7, p.373

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

(...) Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100 et 100bis ou à la réduction visée aux articles 102 et 102bis.

(...). Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail. L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1er, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail. (...)

Le cadre légal dans lequel le travailleur a formulé sa demande de congé parental détermine la protection contre le licenciement applicable : la demande formulée dans le cadre de la CCT 64 donnera lieu à l'application de l'article 15 de la CCT n°64 précité, et celle formulée dans le cadre de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 donnera lieu à l'application de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 précité²⁵.

14. Ainsi, l'employeur ayant licencié un travailleur au cours de la période d'exercice de son congé parental a la charge de prouver que le motif de ce licenciement correspond à un **motif suffisant**²⁶, qui « *peut être une raison d'ordre économique ou technique (ex. : une restructuration, la perte importante d'une clientèle, une baisse du chiffre d'affaires), mais (...) peut aussi trouver son origine dans le comportement du travailleur (ex. : actes d'insubordination, absences injustifiées, manquement professionnel, etc.)* »²⁷.

Le contrôle judiciaire du motif du licenciement porte à la fois sur l'existence du motif lui-même et le lien de causalité, sachant que selon la jurisprudence, « *il ne suffit pas que la nature et l'origine du motif invoqué par l'employeur soient étrangères au congé parental, encore faut-il que le juge reconnaisse le caractère « suffisant » dudit motif* »²⁸.

Si l'employeur ne rapporte pas cette preuve, il sera redevable au travailleur d'une indemnité de protection équivalente à 6 mois de rémunération (qu'il s'agisse de la protection instaurée par la CCT n°64 ainsi que par l'arrêté royal du 29 octobre 1997).

B.2. Le licenciement manifestement déraisonnable

15. L'article 8 de la CCT n°109 définit le **licenciement manifestement déraisonnable** comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

²⁵ CLAEYS et ENGELS, « Les travailleurs protégés contre le licenciement - congé parental », in *Licenciement et Démission*, Kluwer, 2023, p.225-226

²⁶ C.T. Mons, 19 décembre 2008, RG. n°20.412, *Chr. D.S.*, 2010, liv.7, p.373 ; C.T. Mons, 26 mai 2023, RG. 2022/AM/147, www.terralaboris.be ; C.T. Liège, 27 novembre 2024, RG. 2023/AU/43, www.terralaboris.be ; C.T. Bruxelles, 26 septembre 2024, RG. 2021/AB/107, www.terralaboris.be

²⁷ VERBRUGGE, F., « Le dédale juridique du congé parental : CCT n°64 ou arrêté royal du 29/10/1997 ? », *Ors.*, 2015/5, p.5

²⁸ C.T. Bruxelles, 19 juin 2023, RG. 2020/AB/125, www.terralaboris.be

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

16. Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement est décrit comme suit dans la CCT n°109 :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. (...)

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). (...) »

Il en ressort que le contrôle ne porte pas sur l'opportunité de la gestion de l'employeur, mais uniquement sur l'existence d'un lien entre le comportement/l'aptitude du travailleur/les nécessités de fonctionnement de l'établissement et le licenciement, sachant qu'il y aura licenciement manifestement déraisonnable si la décision de licencier n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Selon la Cour du travail de Bruxelles en son arrêt du 23 avril 2024²⁹, qui est conforme à la jurisprudence établie des juridictions du travail³⁰ :

« Le contrôle judiciaire s'effectue en plusieurs étapes :

- Les juridictions du travail vérifient d'abord si les motifs avancés rentrent dans une des trois catégories de motifs légitimes définis par la CCT (= critère de légalité);*
- Elles contrôlent ensuite l'exactitude des motifs (= critère de réalité) ;*
- Le juge examine si les faits dont se prévaut l'employeur sont la cause réelle du licenciement (= critère de causalité);*
- Le tribunal du travail exerce enfin un contrôle marginal de la pertinence des motifs (= critère de proportionnalité). »*

17. Concernant la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable d'un licenciement, l'article 10 de la CCT n°109 prévoit que lorsque l'employeur a communiqué les motifs du licenciement (de son initiative, ou suite à la demande du travailleur), *« la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve »*.

La doctrine enseigne qu'il existe en ce cas une « charge partagée » de la preuve, commentée comme suit :

« - l'employeur doit prouver la réalité des motifs allégués et leur lien causal avec la décision de licencier ; ils sont alors présumés ne pas être déraisonnables ;

²⁹ C.T. Bruxelles, 23 avril 2024, RG. 2020/AB/772, publié s

³⁰ Voy. notamment C.T. Liège, div. Namur, 16 mars 2023, RG. 2022/AN/75, www.terralaboris.be; C.T. Mons, 13 février 2023, RG. 2022/AM/135, www.terralaboris.be; Trib. Trav. Hainaut (div. Tournai), 17 février 2023, RG. 21/546/A, www.terralaboris.be;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

- le travailleur doit prouver que la décision prise est manifestement déraisonnable (ou que le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués (et prouvés) par l'employeur) »³¹

18. En cas de reconnaissance d'un licenciement manifestement déraisonnable, l'article 9 de la CCT 109 dispose que l'employeur est redevable au travailleur d'une **indemnité** dont le quantum, correspondant au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération (article 9§2 de la CCT n°109), est déterminé par le juge en fonction du degré du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

B.3. Application des principes en l'espèce

19. Il est établi qu'en l'espèce, Madame H bénéficiait à l'époque de son licenciement d'un congé parental à concurrence de 1/5^e de son temps de travail depuis le 1^{er} avril 2022³² puis porté à un mi-temps depuis le 1^{er} juillet 2023, conformément à l'arrêté royal du 29 octobre 1997³³.

Il incombe donc au tribunal de vérifier si les motifs du licenciement tels qu'invoqués par l'ASBL SAFSB correspondent ou non à des motifs suffisants au sens de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985, dont la nature et l'origine sont étrangères au congé parental.

20. A cet égard, l'ASBL SAFSB renseigne, en son courrier du 02 octobre 2023, les **motifs de licenciement** suivants:

- le non-respect par Madame H des règles de déontologie propres au métier de l'aide familiale,
- la divulgation d'informations professionnelles et personnelles à son bénéficiaire,
- et une discordance dans les suivis apportés au bénéficiaire.

Il s'agit de motifs liés au comportement de la travailleuse pouvant, pour autant qu'il soient prouvés, à la fois répondre à la notion de motif suffisant au sens de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 et correspondre à un motif énoncé à l'article 8 de la CCT n°109.

21. En l'occurrence, si le tribunal considère qu'il existe un doute devant bénéficier à Madame H. concernant le contenu de l'attestation rédigée par le bénéficiaire. IL produite par l'employeur³⁴ (qui reprend des faits décrits en termes généraux, difficilement vérifiables et contestés en leur ensemble de manière détaillée par la travailleuse), dont les propos sont repris de manière indirecte (et donc également difficilement vérifiable) par l'assistante sociale Julie

³¹ S. GILSON et F. LAMBINET, « La charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement », in *10 ans d'application de la CCT 109*, Anthemis, Limal, 2024, p.279

³² Pièce 2 du dossier de l'ASBL SAFSB et page 9 (point 32) des conclusions additionnelles et de synthèse de Madame H

³³ Pièce 13 du dossier de Madame H

³⁴ Pièce 6 du dossier de l'ASBL SAFSB

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

HONOREZ en son attestation du 6 juillet 2023³⁵, il reste que **Madame H** **produit elle-même** en son dossier :

- un relevé de ses communications avec un sieur Arnaud, un collègue aide ménager, qui établit qu'au cours de l'échange de messages intervenu avec celui-ci en date du 26 mai 2023, elle a identifié expressément Monsieur L comme l'ayant « attiré dans le négatif, pompé ton énergie »³⁶ et a indiqué à son propos que « il est toxique trop trop trop toxique » (sic), ce qui dénote de considérations dommageables sur la personne d'un bénéficiaire exprimées par l'aide familiale au cours de son incapacité de travail et en dehors de son temps de travail ;
- un relevé de ses conversations avec une dame Barbara, qu'elle identifie comme l'infirmière du bénéficiaire L, qui établit qu'en date du 10 mars 2023, elle a indiqué au sujet de celui-ci que « même quand je vais au toilette je le retrouve en train de m'attendre dans le salon c grave hein. Et il est là debout comme un bête » outre diverses considérations comme « il me fait mal au crâne »³⁷, ce qui dénote des propos non respectueux et sans utilité à l'encontre d'un bénéficiaire (et nullement d'une « information pertinente » au sens du Code de déontologie cité par la travailleuse elle-même³⁸, pouvant être partagée entre professionnels) ;
- un relevé des appels téléphoniques de Monsieur L³⁹ ainsi que divers échanges avec d'autres personnes identifiées comme étant ses bénéficiaires⁴⁰, et plus particulièrement avec la bénéficiaire P/ dont elle retranscrit elle-même un message vocal du 06 décembre 2023)⁴¹, qui ont été opérés en dehors du cadre professionnel, soit postérieurement à la rupture de son contrat de travail soit au cours de son incapacité de travail, et qui dénotent d'une transmission à ceux-ci de son numéro de téléphone personnel dans le cadre d'une relation nullement strictement professionnelle avec eux ;
- la retranscription de deux fichiers audio qu'elle identifie elle-même comme correspondant à « deux enregistrements vocaux de Monsieur Li »⁴² opérés par ses soins à une date non précisée, et vraisemblablement à l'insu de son bénéficiaire, ce qui dénote d'un non-respect du droit à la vie privée de celui-ci.

22. Bien que n'étant pas expressément énoncés au titre de motifs de licenciement dans le courrier de l'ASBL SAFSB en son courrier du 02 octobre 2023, de tels comportement confirment et confortent les motifs énoncés en ce courrier puisqu'ils correspondent :

- 1) à une **violation du code de déontologie** applicable aux aides familiales, tel que prévu par l'arrêté du gouvernement wallon portant application du décret du 6 décembre 2007

³⁵ Pièce 7 du dossier de l'ASBL SAFSB

³⁶ Pièce 16 du dossier de Madame H, dont elle cite l'extrait en page 16 de ses conclusions additionnelles et de synthèse

³⁷ Pièce 17 du dossier de Madame H dont elle cite l'extrait en pages 16 et 17 de ses conclusions additionnelles et de synthèse

³⁸ Voy. la page 16 des conclusions additionnelles et de synthèse de Madame H

³⁹ Pièce 15 du dossier de Madame L

⁴⁰ Pièces 21 et 22 du dossier de Madame

⁴¹ Pièce 23 du dossier de Madame

⁴² Pièce 24 du dossier de Madame

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A – Jugement du 26 janvier 2026

relatif aux services d'aide aux familles et aux personnes âgées, et plus particulièrement à ses règles relatives :

- au respect de la personne aidée, à propos de laquelle le code de déontologie prescrit notamment que « *Il faut respecter notamment : sa personnalité ; son mode de vie et sa situation personnelle* » ;
- au respect du devoir de discrétion, à propos duquel le code de déontologie prescrit notamment que « *Cette obligation persiste après la fin des interventions et après la fin de son contrat. L'aide familiale et donc tenue d'observer la plus grande discrétion par rapport aux situations qu'elle rencontre. La divulgation de faits ou d'informations, sans nécessité et sans utilité, constitue, dans le chef de l'aide familiale une faute de déontologie qui porte atteinte à la relation de confiance. Cette faute peut entraîner la sanction disciplinaire* » (c'est le tribunal qui souligne) ;
- à l'obligation de discrétion de l'aide familiale quant à sa vie privée, à propos de laquelle le code de déontologie indique que « *l'aide familiale, doit nettement distinguer sa vie privée de son travail chez la personne aidée. Sa relation avec celle-ci sera donc strictement professionnelle* »

2) ainsi qu'à une **méconnaissance du règlement de travail** applicable au sein de l'ASBL SAFSB ⁴³ qui prescrit :

- une obligation spécifique de confidentialité incombant aux travailleurs, selon laquelle il est interdit au travailleur « *de divulguer à qui que ce soit ou d'utiliser à son profit personnel, directement ou indirectement, les éléments confidentiels dont il pourrait avoir connaissance en raison de son activité* » et celui-ci est tenu à un devoir de discrétion qui « *comprend le fait de garder le secret quant à des informations qui lui ont été confiées expressément ou tacitement dans le cadre de ses activités professionnelles, ainsi qu'à propos de faits à caractère confidentiel qu'il a constatés dans le cadre de sa profession* » (article 34 du règlement) ;
- un code de conduite dans l'utilisation des médias sociaux par les travailleurs en dehors de leur temps de travail (annexe 1 du règlement de travail) dont l'article 7 dispose que « *le travailleur ne fournira pas d'informations confidentielles et/ou dommageables sur des bénéficiaires, partenaires ou fournisseurs* »

23. Il s'en déduit que c'est à juste titre que l'ASBL SAFSB a motivé le licenciement de Madame H, par le non-respect par celle-ci des règles de déontologie propres au métier de l'aide familiale.

Il s'agit de motifs étrangers au congé parental dont elle bénéficiait depuis avril 2022, répondant à la notion de « motifs suffisants » au sens de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985, qui sont en lien avec son comportement et auraient pu amener tout employeur prudent et raisonnable à prendre la décision de la licencier.

⁴³ Pièce 18 du dossier de l'ASBL SAFSB – dont Madame H reconnaît avoir reçu un exemplaire en chacun des contrats qu'elle a signés (pièces 1 à 5 du dossier de l'ASBL SAFSB)

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

Aussi, le tribunal déclare la demande non fondée, tant en ce qu'elle porte sur la méconnaissance de la protection liée au congé parental de la travailleuse qu'en ce qu'elle porte subsidiairement sur l'existence d'un licenciement manifestement déraisonnable en l'espèce.

C. QUANT A LA DEMANDE DE DOMMAGES ET INTERETS POUR HARCELEMENT MORAL OU SUBSIDIAIREMENT POUR MANQUEMENT AUX REGLES DU BIEN-ETRE AU TRAVAIL

C.1. Les principes

24. La loi du 04 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail contient diverses dispositions spécifiques concernant notamment le **harcèlement moral** au travail, défini par l'article 32ter de la loi 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 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* ».

Dans ce cadre :

- 1) L'article 32 terdecies dispose, en son §1^{er} une protection particulière en faveur du travailleur ayant introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur⁴⁴ ;
- 2) L'article 32decies de la loi autorise quant à lui à toute personne justifiant d'un intérêt à intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions de cette section spécifique de la loi⁴⁵ ;

Il dispose en son §1/1 que :

« Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour demander des dommages et intérêts.

En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime :

1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;

2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes :

- a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;*
- b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;*

⁴⁴ Tels que visés au §1/1,1° de l'article 32 terdecies

⁴⁵ A savoir le chapitre Vbis de la loi du 04 août 1996 relatif aux dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

c) *en raison de la gravité des faits* »

L'auteur des faits visé en cette disposition légale peut être un travailleur, un tiers ou l'employeur⁴⁶, dont la responsabilité peut être engagée :

- en tant que civilement responsable des fautes commises par ses travailleurs au sens de l'article 6.14 du nouveau Code civil⁴⁷ ;
- ou sur base d'une faute personnelle au sens de l'article 6.5 du nouveau Code civil⁴⁸ qu'il aurait commise, au regard notamment de l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail⁴⁹.

- 3) L'article 32undecies de la loi du 04 août 1996, qui concerne le régime probatoire de l'action civile pouvant être diligentée, énonce que *« 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 »* ;

Ainsi, les allégations, les impressions et les perceptions personnelles qui ne présentent pas un caractère objectif et ne sont pas de nature à être prouvées sont exclues⁵⁰, et *« pour que le travailleur qui se prétend victime de harcèlement moral, puisse bénéficier du partage de la charge de la preuve prévu par l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 précitée, les faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement et dont il a la charge de la preuve, doivent être décrits avec suffisamment de précision dans le temps et dans l'espace et être imputables à des personnes identifiables »*⁵¹.

25. Par ailleurs, l'employeur est tenu de respecter les obligations particulières énoncées par la législation relatives au **bien-être des travailleurs**, dont plus particulièrement :

- 1) les articles 5 et 32 quater de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après loi du 04 août 1996) et aux articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail imposant à l'employeur une obligation générale de prévention des risques psychosociaux (ci-après, AR du 10 avril 2014), qui disposent notamment que :

- article 5 de la loi du 4 août 1996 :
*« §1er. L'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
A cette fin, il applique les principes généraux de prévention suivants (...)*

⁴⁶ C.T. Mons, 15 mars 2024, JTT, 2025/9, p. 369 qui cite les travaux préparatoires de la loi (projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 et projet de loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996, exposé des motifs, doc 53, 3101/001 et 3102/002, p. 71)

⁴⁷ Ancien article 1384 du Code civil

⁴⁸ Ancien article 1382 du Code civil

⁴⁹ C.T. Liège, 21 septembre 2018, JLMB, 2019, liv. 13, p.597

⁵⁰ C.T. Bruxelles, 16 février 2021, RG. 2017/AB/1124, www.terraloboris.be

⁵¹ C.T. Bruxelles, 24 novembre 2021, JTT, 2022/21, p.369

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

§ 2. L'employeur détermine:

- a) les moyens par lesquels et la façon selon laquelle la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail visée au § 1er, peut être menée;
- b) les compétences et responsabilités des personnes chargées d'appliquer la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'employeur adapte sa politique du bien-être en fonction de l'expérience acquise, de l'évolution des méthodes de travail ou des conditions de travail.

- article 32 quater de la loi du 04 août 1996 :

« L'employeur détermine en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 les mesures qui doivent être prises pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Il détermine ces mesures de prévention sur base d'une analyse des risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise »

- 2) l'article 32/2§4 de la loi du 04 août 1996 qui dispose que « L'employeur prend les mesures de prévention appropriées pour éliminer le danger découlant d'une situation de travail spécifique ou pour prévenir ou limiter les dommages qui en découlent dans la mesure où il a un impact sur le danger »

26. En cas de demande d'un travailleur relative à la violation par un employeur des articles 20,2° de la loi du 03 juillet 1978 ainsi que des articles 32/2 §4 et 32 quater de la loi du 04 août 1996, la **Cour du travail de Bruxelles** indique en son arrêt du 26 mai 2020⁵² que :

« Il ressort de l'économie des dispositions qui viennent d'être rappelées que la loi protège non seulement les travailleurs dont il est démontré qu'ils sont victimes de violence ou de harcèlement au travail, mais également, à un stade antérieur, tout travailleur qui se plaint d'en être victime ainsi que tout travailleur qui fait état d'une souffrance due à une charge psychosociale au travail.

L'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention et de protection en la matière, notamment d'assurer l'accueil et le conseil au travailleur qui se plaint et de prendre des mesures adéquates lorsque des faits sont portés à sa connaissance. Le cas échéant, l'employeur doit prendre des mesures suite au rapport du conseiller en prévention sur les faits. À défaut, l'employeur voit sa responsabilité engagée. Le manquement peut donner lieu, le cas échéant, à une indemnisation (Trib. trav. Bruxelles, 12 février 2007, Chr.D.S., 2008, p. 758, conf. par C.trav. Bruxelles, 2 avril 2008, inédit, RG n° 49.642), à la résolution judiciaire du contrat de travail (C.trav. Bruxelles, 15 septembre 2010, Chr.D.S., 2011, p. 49 (somm.)), voire à un constat d'acte équipollent à rupture dans le chef de l'employeur (C.trav. Bruxelles, 13 janvier 2004, Chr.D.S., 2004, p. 459).

Le manquement de l'employeur aux obligations qui lui sont imposées par ou en vertu de la loi en matière de bien-être au travail peut être sanctionné par une indemnisation, pourvu que le travailleur démontre non seulement la faute, mais également le préjudice qu'il subit et le lien de causalité entre la faute commise et celui-ci. » (le tribunal souligne).

⁵² C.T. Bruxelles, 26 mai 2020, R.G. n°2017/AB/407, www.terralaboris.be, citant C.T. Bruxelles, 17 décembre 2013 (R.G. 2013/AB/530 ; J.T.T., 2014, p. 135)

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

C.2. Application des principes en l'espèce

27. En l'occurrence, Madame F invoque avoir été victime de harcèlement moral au sens de l'article 32ter de la loi du 04 août 1996, et **produit en son dossier de pièces**, à l'appui de cette affirmation :

- une transcription unilatérale de deux enregistrements vocaux⁵³ ponctuels des propos du bénéficiaire, opérés par ses soins à l'insu de celui-ci à une époque indéterminée ;
- un échange de messages avec l'infirmière de Monsieur , opéré de son initiative les 9 et 10 mars 2023⁵⁴, lors duquel chacune d'elle se plaint (d'une manière quelquefois non respectueuse) du comportement général du bénéficiaire, sans faire état d'incident particulier avec lui ;
- un relevé téléphonique⁵⁵ (dont il n'est pas précisé s'il est exhaustif ou non) établissant diverses tentatives, par un numéro renseigné comme étant celui du bénéficiaire, de la joindre téléphoniquement (entre janvier et avril 2023), notamment à des époques durant lesquelles elle était en incapacité de travail ;

28. Le tribunal considère qu'aucun de ces éléments n'est de nature à démontrer un ensemble de faits, décrits de manière précise dans l'espace et dans le temps, imputables à Monsieur L et constitutifs de harcèlement moral.

Force est en effet de constater que Madame F ne décrit ni ne prouve **aucun fait objectif précis attribuable au bénéficiaire**, et se prévaut uniquement :

- de pièces qu'elles a constituées unilatéralement (telles que la transcription des propos du bénéficiaire enregistrés à son insu) et qui n'ont pas de valeur probante ;
- de conversations avec des personnes tierces (l'infirmière se rendant chez Monsieur et son collègue Arnaud qui indique expressément ne pas connaître cette personne), au cours desquelles elle exprime son ressenti personnel par rapport au bénéficiaire, mais ne relate aucun fait précis commis par celui-ci ;
- de diverses tentatives du bénéficiaire de la joindre téléphoniquement sur une période de plusieurs mois, ce qui n'est de nature à être qualifié de harcelant.

29. Il en résulte que Madame H ne rapporte pas la preuve qui lui incombe de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail au sens de l'article 32ter de la loi du 4 août 1996, dont elle aurait été victime du bénéficiaire L qui est d'ailleurs présenté comme étant respectueux, courtois et bienveillant par d'autres travailleuses ayant presté chez lui⁵⁶.

⁵³ Pièce 24 du dossier de Madame H

citée en page 26 de ses conclusions additionnelles et de synthèse

⁵⁴ Pièce 17 du dossier de Madame F

citée en page 26 de ses conclusions additionnelles et de synthèse

⁵⁵ Pièce 15 du dossier de Madame H

⁵⁶ Pièces 20 et 21 du dossier de l'ASBL SAFSB

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

Elle n'est donc pas fondée à réclamer le montant forfaitaire de **l'indemnité prévue à l'article 32decies, §1/1, alinéa 2, 2°** de la même loi, et le tribunal déclare ce chef de demande non fondé.

30. Par ailleurs, le tribunal constate que l'article 51 du règlement de travail de l'ASBL SAFSB, expressément renseigné comme relatif à la « *protection contre les risques psychosociaux, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail* » prévoit notamment :

- que le travailleur qui estime subir un dommage psychique découlant de risques psychosociaux au travail peut s'adresser à son responsable direct ou peut demander une intervention psychosociale informelle ou formelle à la personne de confiance (identifiée comme étant Madame RC au sein de l'ASBL SAFSB) voire au conseiller en prévention;
- des dispositions particulières relatives aux faits de tiers, parmi lesquelles :
 - des mesures de prévention et protection particulières correspondant à deux procédures mises en place, dont l'une en cas de violence physique, harcèlement moral ou sexuel par un bénéficiaire, qui requiert que le travailleur informe immédiatement son responsable d'équipe des faits en vue d'une tentative de conciliation pouvant aboutir, en cas d'échec, à la possibilité de ne plus envoyer le travailleur chez le bénéficiaire ou de supprimer l'aide apportée au bénéficiaire ;
 - la tenue d'un registre des faits de tiers, tenu par la personne de confiance ou le conseiller en prévention, dans lequel « *le travailleur qui considère être victime de faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail causé par une personne étrangère à l'entreprise, et ce, pendant l'exécution de son travail, peut consigner la description des faits et la date à laquelle ils se sont produits* » (page 32 du règlement de travail)

Il s'agit de mesures préventives destinées à assurer l'accueil et le conseil au travailleur plaignant et à permettre à l'employeur de prendre des mesures adéquates lorsque des faits sont portés à sa connaissance, et que le tribunal considère comme des mesures assurant le **respect par l'employeur des obligations en matière de bien-être au travail**, prescrites aux articles 5, 32/2§4 et 32 quater de la loi du 4 août 1996 précités.

31. Malgré l'existence de ces mesures de prévention particulières au règlement de travail de l'employeur, il ressort des dossiers de pièces respectifs des parties que **dans le cas concret de Madame H**

- celle-ci a formulé pour la première fois certaines plaintes relatives à l'exécution de son travail chez Monsieur L lors d'une réunion du 23 mars 2023, comme en atteste sa responsable IC qui indique « *Madame H ne s'était jamais plainte d'aller en prestation chez Monsieur L avant la réunion du 23/03/23* »⁵⁷, sans que la travailleuse ne démontre le contraire ;
- puis a ensuite entretenu des contacts avec Madame I, identifiée comme personne de confiance dans le règlement de travail, à l'époque de son incapacité de travail entamée le 23 mars 2023 (et ayant pris fin le 31 mai 2023), comme en atteste le SMS adressé par

⁵⁷ Pièce 14 du dossier de l'ASBL SAFSB

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

la travailleuse à sa responsable hiérarchique du 27 avril 2023, dans lequel elle reconnaît que « *Madame R m’a trouvé une solution pour mon mi-temps* »⁵⁸ ;

- et l’employeur a, au retour de l’incapacité de travail, retiré Monsieur L de son horaire de travail conformément à sa demande, ainsi qu’elle le reconnaît en son message adressé à l’infirmière Barbara le 26 mai 2023, dans lequel elle indique que « *j’ai ma chef au tel ainsi que ma collègue ...elle va reprendre mon horaire ...j’ai expliqué que je ne pourrais plus retourné chez lui ...il me provoque de l’angoisse etc ...donc voilà il a sauter de mon horaire (...)* »⁵⁹.

32. Ces constats établissent que bien que la travailleuse n’ait pas activé les mesures spécifiques mises à sa disposition par le règlement de travail⁶⁰, l’employeur a quant à lui donné suite aux plaintes exprimées par Madame H/ relativement à son travail chez le bénéficiaire LEBRUN dès que celle-ci les a exprimées auprès de sa responsable hiérarchique le 23 mars 2023, en le retirant de son horaire de travail à l’issue de l’incapacité de travail.

Ce faisant, il a mis en œuvre spontanément la mesure mise à sa disposition dans le cadre de la procédure préventive spécifique reprise au règlement de travail en cas de plainte d’un travailleur pour violence physique, harcèlement moral ou sexuel par un bénéficiaire et n’a donc commis aucune faute au sens de l’article 1382⁶¹ du Code civil.

33. Aussi, le tribunal déclare la demande non fondée en tant qu’elle porte sur l’octroi de dommages et intérêts au titre de manquement aux obligations en matière de bien-être au travail.

D. QUANT AUX DOCUMENTS SOCIAUX

34. Le tribunal ayant condamné l’ASBL SAFSB au paiement d’un solde de l’indemnité compensatoire de préavis, il déclare ce chef de demande fondé uniquement en ce qu’il vise la délivrance des documents sociaux liés à cette condamnation.

La demande est déclarée non fondée pour le surplus.

E. QUANT AUX ARRIERES DE REMUNERATION ET PECULES DE VACANCES EN TOUS GENRES

35. Ce chef de demande, repris au dispositif des conclusions additionnelles et de synthèse de Madame H , n’est étayé par aucune argumentation ni pièce particulière.

Il est donc déclaré non fondé.

⁵⁸ Pièce 15 du dossier de l’ASBL SAFSB

⁵⁹ Pièce 17 du dossier de Madame I

⁶⁰ telles que le dépôt d’une demande psychosociale formelle ou informelle auprès de la personne de confiance avec laquelle elle était en contact, ou la consignation de faits au registre de faits de tiers

⁶¹ Cette disposition légale étant applicable au moment du licenciement et jusqu’à l’entrée en vigueur, en date du 1^{er} janvier 2025, des articles 6.5 et 6.6 du nouveau Code civil.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

VII LES DEPENS ET L'EXECUTION PROVISOIRE

36. L'article 1017 du Code judiciaire, dispose :

- en son alinéa 1^{er}, que « *Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète* ».
- et en son alinéa 4 que « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge (...) si les parties succombent respectivement sur quelque chef* » ;

Commentant cette dernière disposition, la doctrine écrit que :

*« Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens – et donc les indemnités de procédure (...). Dans un arrêt du 18 décembre 2009, la Cour de cassation a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. (...) »*⁶²

37. En l'espèce, les parties ont toutes deux succombé puisqu'aucune d'entre elles n'a obtenu entièrement satisfaction.

Le tribunal estime donc que les dépens doivent être compensés, chaque partie supportant ses propres dépens.

38. Il n'est pas dérogé à l'application de l'article 1397 du Code judiciaire : les jugements définitifs sont exécutoires nonobstant appel.

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

Statuant contradictoirement,

Dit la demande principale recevable et partiellement fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne l'ASBL SERVICE D'AIDE AUX FAMILLES ET SENIORS DU BORINAGE :

- à payer à Madame A H. la somme brute de **57,23 €** au titre du solde d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires, calculés au taux légal, à dater du 07 mars 2024 et jusqu'à parfait paiement ;
- et à délivrer les documents sociaux relatifs à cette condamnation ;

Déboute Madame A H. du surplus de sa demande ;

⁶² BOURLABAH, H., « 6 - Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure » in Boularbah, H. et Georges, F. (dir.), Actualités en droit judiciaire, 1^e édition, Bruxelles, Larcier, 2013, p. 352

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/753/A - Jugement du 26 janvier 2026

Compense les dépens, chacune des parties conservant ses frais ;

Dit n'y avoir lieu de déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire.

Ainsi rendu et signé par la 4^{ème} Chambre du Tribunal du travail du Hainaut - division de Mons, composée de :

A.-S	Juge, Président la 4 ^{ème} chambre,
C. LI	Juge social au titre d'employeur,
N. D	Juge social au titre de travailleur employé,
L. H.	Greffier.

Et prononcé en audience publique de la 4^{ème} chambre du tribunal précité, **le 26 janvier 2026**, par
Mme A.-S. juge président la 4^{ème} chambre, avec l'assistance de Mme L. H greffier.