



Numéro de répertoire : 2017/ 1^{er} 1. Q2
Date du prononcé : 13 SEP. 2017
Numéro de rôle : 16/8902/A
Numéro auditorat: <i>13 (11) J(d04u..</i>
Matière: discrimination travailleurs salariés
Type de jugement : définitif contradictoire

Expédition

Délivrée à Le €: PC:	Délivrée à Le €: PC:
-----------------------------------	-----------------------------------

Liquidation au fonds : NON

(loi du 19 mars 17)

Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

3ème Chambre

Jugement

A.T. BRUXELLES

15, 09, 2017

A.A. HUSSEL

EN CAUSE:

Madame W,
domiciliée A1,
partie demanderesse, comparaisant par Me Christiaan DELPORTE, avocat;

CONTRE:

LA COMMUNE, représentée par son collègue des Bourgmestre et Echevins,
dont les bureaux sont situés A2,
partie défenderesse, comparaisant par Me Noël LAMBERT, /oco Me Olivier
RIJCKAERT, avocats.

1. Procédure

La procédure a été initiée par une requête contradictoire déposée au greffe le 8 septembre 2016.

Une ordonnance du 15 novembre 2016, prise en application de l'article 747 du Code judiciaire, a fixé les délais d'échange des conclusions et une date de plaidoiries.

Les parties ont conclu et déposé leur dossier.

Elles ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 26 juin 2017, après qu'il ait été constaté l'absence de conciliation.

Les débats ont été clos et l'affaire prise en délibéré.

Les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ont été appliquées.

2. Synthèse des faits

Le 7 juin 2004, Madame W entre au service de la commune (ci-après « la défenderesse») dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein, en qualité de coordinateur AI dans le cadre du contrat de quartier maritime - cellule Environnement¹.

Le 26 janvier 2007, la défenderesse désigne Madame W comme secrétaire d'administration au service de l'environnement. Le 12 décembre 2012, elle la désigne secrétaire d'administration contractuelle en qualité de coordinatrice de la Maison de la Nature, et conseillère en biodiversité² (service de l'environnement).

Le 31 mars 2014, l'échevine de l'environnement de la commune établit un rapport pointant des difficultés dans la collaboration avec Madame W et propose qu'elle soit affectée mi-temps à un autre service que celui de l'environnement³.

Par décision du 9 septembre 2014⁴, Madame W est détachée, temporairement, vers le service des cultures, pour y travailler au sein du Centre Communautaire Maritime⁵.

Par un rapport écrit du 10 décembre 2014, co-signé par Madame W, son intégration officielle et définitive au sein de ce service est sollicitée, ainsi que sa nomination comme responsable de la supervision des chargés de projets « adulte et jeunesse», avec possibilité de la déléguer, en fonction des priorités, au suivi de certains projets interservices menés entre les pôles culturels⁶.

Le Collège échevinal fait droit à cette demande et décide d'affecter Madame W au service des cultures (qui supervise le Centre Communautaire Maritime) à partir du 1er janvier 2015⁷.

Elle s'y occupe de gestion administrative et financière, de communication et de gestion de projets⁸.

Madame W produit à son dossier quelques courriels échangés au début de l'année 2015, dont l'un adressé le 25 février 2015, à 5h40 du matin, à Monsieur DG, dans lequel elle lui fait part de son « *désarroi*» concernant, en substance, le fonctionnement du service (ce courriel reprend comme objet : «SOS»)⁹. Elle expose, dans ses conclusions (pages 3 et 4), que ce service était alors désorganisé et marqué par des absences et départs de membres du personnel ainsi que par des problèmes techniques.

¹ Pièce 1 de la défenderesse.

² Pièce 3 de la défenderesse.

³ Pièce 13 de la défenderesse.

⁴ Pièce 5 de la défenderesse.

⁵ Dont les activités sont décrites en pièce 11 de la défenderesse.

⁶ Pièce 4 de la défenderesse.

⁷ Pièce 5 de la défenderesse.

⁸ Voir liste des tâches en pièce 14 de la défenderesse.

⁹ Pièce 7 de la demanderesse.

Depuis le 9 novembre 2015, Madame W est en incapacité de travail et n'effectue plus aucune prestation au sein de la défenderesse.

Son absence est couverte par des certificats médicaux successifs (du 7 novembre 2015 au 10 décembre 2015, puis du 11 décembre 2015 au 31 mars 2016, du 1er avril 2016 au 31 août 2016, du 1er au 30 septembre 2016, du 1er octobre 2016 au 30 novembre 2016, etc.; l'attestation du Docteur T du 14 mars 2017 prolonge la période d'incapacité jusqu'au 31 août 2017)¹⁰.

Les attestations produites par Madame W attribuent le motif de son incapacité de travail à une situation de burnout¹¹.

Par courrier recommandé du 6 avril 2016, la défenderesse informe Madame W de son intention de la licencier, aux motifs suivants¹²:

« Vous êtes absente pour raison médicale depuis le 09/11/2015; la reprise effective de vos fonctions n'a pas encore été fixée, cela occasionne une surcharge considérable de travail pour vos collègues, votre absence prolongée provoque ainsi un stress supplémentaire pour les membres de votre équipe, vos absences pour raisons médicales, provoquent une situation nuisible pour le bon fonctionnement du service, il s'agit d'absences qui, par leur imprévisibilité, leur irrégularité et leur répétition, entraînent de sérieuses perturbations dans l'organisation du travail, supérieures au désagrément inhérent à l'incapacité de travail, il est nécessaire d'assurer le bon fonctionnement et la continuité du Centre Communautaire Maritime, notamment concernant la gestion des projets. »

Ce même courrier informe d'un droit de réponse écrite ou d'un droit d'audition à mettre en œuvre dans un délai de quatre jours. Madame W n'a pas fait usage de cette possibilité.

Par courrier recommandé du 26 avril 2016, la défenderesse informe Madame W de sa décision de la licencier avec un préavis de 10 mois et 12 semaines

*« à prester dès la reprise de vos fonctions »*¹³. Les motifs invoqués sont les mêmes que ceux repris dans le courrier précité notifiant l'intention de licencier. La décision adoptée par le Collège prévoit également de pourvoir au remplacement de Madame W⁴.

¹⁰ Pièce 12 de la défenderesse; pièce 12 de la demanderesse.

¹¹ Pièces 8 et 12 de la demanderesse.

¹² Pièce 7 de la défenderesse; pièce 3 de la demanderesse.

¹³ Pièce 8 de la défenderesse; pièce 4 de la demanderesse.

¹⁴ Annexe à la pièce 8 de la défenderesse.

Par un courrier de son conseil du 30 mai 2016, Madame W conteste son licenciement eu égard à ses modalités (préavis à effectuer) et en le qualifiant de discriminatoire. Elle réclame l'indemnité forfaitaire de 6 mois prévue par la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, ainsi que 25.000 € de dommages et intérêts pour « *exposition injustifiée à des risques psychosociaux et absence de prise de mesures de prévention adéquates* »¹⁵.

La défenderesse ne réserve aucune suite à ce courrier.

Le 8 septembre 2016, Madame W introduit la présente action.

3. Obiet de la demande

Madame W demande au tribunal de condamner la défenderesse à lui payer:

29.086,81 € brut à titre d'indemnité de protection telle que prévue par la loi du 10 mai 2007, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 26 avril 2016 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement;
25.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect des dispositions légales de prévention, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal depuis le 30 mai 2016 jusqu'à complet paiement.

Madame W demande également la condamnation de la défenderesse aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure (liquidée au montant de base de 3.300,00 €) et sollicite l'exécution provisoire du jugement, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

La défenderesse conteste les prétentions de Madame W et demande au tribunal de l'en débouter et de la condamner aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 3.000,00 €. Subsidiairement, la demanderesse s'oppose à l'exécution provisoire et demande au tribunal d'ordonner le cantonnement de toute somme à laquelle elle serait condamnée.

¹⁵ Pièce 5 de la demanderesse.

4. Discussion

4.1. L'indemnité pour discrimination

4.1.1. Synthèse de la position des parties

Madame W soutient:

invoker des faits permettant de présumer que le licenciement est fondé sur son état de santé actuel ou futur ou sur son handicap ;
que la défenderesse ne prouve pas l'absence de discrimination; elle n'établit pas que le licenciement est objectivement justifié par un but légitime lié à la perturbation du service; la notification d'un préavis à effectuer ne rencontre pas le but poursuivi par la mesure et serait de nature à renforcer la perturbation du *service*;
l'indemnité forfaitaire est due.

De son côté, la défenderesse soutient :

que la loi anti-discrimination n'est pas applicable en l'espèce *vu* l'absence d'un test de comparabilité;
qu'à supposer cette loi applicable, le licenciement n'est pas discriminatoire car fondé sur les nécessités de fonctionnement du service ;
qu'elle était libre de choisir la modalité de rupture du contrat de travail (*avec préavis*) ;
que les problèmes de santé de Madame W ne constituent pas un handicap et que, de toute manière, la défenderesse n'était pas informée d'un quelconque handicap.

4.1.2. Position du tribunal

1.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe la discrimination sur la base de critères protégés qu'elle énumère et parmi lesquels figurent « *l'état de santé actuel ou futur* » ou « *un handicap* » (article 3 de la loi ; article 4, 4° de la loi).

Ces dispositions trouvent à s'appliquer dans le cadre des relations de travail (article 5 de la loi) et notamment aux dispositions et pratiques en matière de rupture du contrat de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement, la décision de licenciement (article 5, § 2, 3° de la loi).

Une distinction directe est définie comme « *la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* » (article 4, 6° de la loi).

La discrimination directe est une « *distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi* » (article 4, 7° de la loi).

Tout distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires (article 7 de la loi).

La loi définit également la discrimination indirecte (article 4, 7°) et, en son article 9, précise les conditions auxquelles une distinction indirecte ne constitue par une discrimination indirecte.

La victime d'une discrimination dans le cadre des relations de travail peut réclamer une indemnisation forfaitaire de son préjudice moral et matériel correspondant notamment à 6 mois de rémunération brute (*cf.* article 18 de la loi).

L'article 28, §1er de la loi prévoit que lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. La loi énumère des exemples de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés (article 28, §§ 2 et 3 de la loi).

Il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination¹⁶. De plus, il est requis que ces faits soient de nature à créer un doute dans l'esprit du juge quant aux motifs ayant dicté ce traitement défavorable, incitant le juge à poursuivre la recherche¹⁷.

2.

Madame W se prévaut tout d'abord du critère du handicap et estime avoir été discriminée sur cette base.

Ni la directive n°2000/78, ni la loi du 10 mai 2007, ne définissent la notion de handicap.

Suivant la Cour de justice de l'Union européenne, cette notion vise « *une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs (voir arrêts du 11 avril 2013, HK Danmark,*

¹⁶ *Doc. pari.*, Chambre, 2006-2007, n°51-2720/009, p. 72.

¹⁷ I. RORIVE et V. VAN DER PLANCKE, "Quels dispositifs pour prouver la discrimination?", in Ch. BAYART, S. SOTTIAUX et S. VAN DROOGHENBROECK (dir.), *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination*, La Chartre, 2008, p. 421.

C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 38; du 18 mars 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, point 76, ainsi . que du 18 décembre 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, point 53} »¹⁸.

En l'espèce, il ne ressort pas des pièces produites par Madame W, et notamment des attestations médicales du docteur T (pièces 8 et 12), qu'elle serait atteinte d'un handicap, au sens précité.

D'après ces attestations, l'incapacité de travail semble surtout liée à sa situation professionnelle actuelle au sein de la défenderesse, sans qu'une réorientation professionnelle ne soit exclue (voir en particulier l'attestation du Docteur T en pièce 12). En d'autres termes, l'état de santé actuel de Madame W ne paraît pas limiter, de manière durable, sa participation à la vie professionnelle en général.

De plus, Madame W ne démontre pas que la défenderesse aurait été informée, au moment de la décision de licenciement, d'une situation de handicap, laquelle n'a été évoqué , pour la première fois, que postérieurement au licenciement, par le courrier de son conseil daté du 30 mai 2016. Par conséquent, l'existence d'une discrimination sur base du handicap ne peut de toute manière pas être présumée¹⁹.

3.

Madame W soutient, en second lieu, que son licenciement constituerait une discrimination fondée sur son état de santé actuel ou futur.

Pour rappel, elle a été licenciée alors qu'elle était absente pour incapacité de travail depuis près de 6 mois²⁰. L'incapacité de travail a en effet débuté le 9 novembre 2015 et le licenciement est intervenu le 26 avril 2016.

Dès lors que la lettre de licenciement indique, entre autres, que celui-ci est motivé par son absence « *pour raison médicale* » et que « *la reprise effective (des) fonctions n'a pas encore été fixée* » (cf. la lettre de licenciement), Madame W estime démontrer des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé actuel ou futur, de sorte qu'il appartiendrait à la commune de prouver l'absence de discrimination, ce qu'elle ne parviendrait pas à faire.

Le tribunal considère que Madame W ne prouve aucun élément précis et concret de nature à permettre de présumer qu'elle aurait fait l'objet d'une discrimination basée sur son état de santé (ou sur un handicap).

¹⁸ C.J.U.E., 1^{er} décembre 2016, C-395/15, *Oaouidi*, considérant n°42, www.curia.eu.

¹⁹ En ce sens: C. trav. Liège, 13 novembre 2014, R.G. 2013/AL/573, www.juridat.be.

²⁰ Et non pas plus de 6 mois comme indiqué en termes de conclusions (pages 7 et 10).

Le tribunal constate d'ailleurs que, si la lettre de licenciement contient effectivement une référence à l'incapacité de travail de Madame W, le motif repris dans ce courrier n'est nullement son état de santé, mais bien une absence prolongée et ses répercussions au niveau du fonctionnement du service (*cf.* les termes de cette lettre reproduits ci-avant).

Le licenciement a été décidé après que Madame W ait prolongé à deux reprises son absence pour incapacité de travail. Le premier certificat couvrait la période du 7 novembre 2015 au 10 décembre 2015; le second la période du 11 décembre au 31 mars 2016 et le dernier, reçu le 29 mars 2016, la période du 1er avril 2016 au 31 août 2016 (pièce 12 de la défenderesse).

Eu égard à la composition (petite équipe) et aux missions du service auquel appartenait Madame W (pièce 11 de la défenderesse), ainsi qu'aux nombreuses tâches assumées par cette dernière (pièce 14 de la défenderesse), il peut être présumé que son absence prolongée et l'incertitude quant à la date de reprise de son travail étaient de nature à perturber l'organisation et la continuité de ce service.

D'ailleurs, Madame W affirme elle-même²¹ que, durant l'année 2015, le service où elle était affectée a connu une importante désorganisation suite à des absences répétées des membres de ce service. Elle ne peut dès lors pas être suivie lorsqu'elle soutient, d'une part, que les absences des autres membres du service ont désorganisé ce dernier mais que, d'autre part, ses propres absences ne l'auraient pas désorganisé, alors qu'elle y est précisément chargée de nombreuses tâches et responsabilités.

La défenderesse a décidé de remédier à ces difficultés d'organisation du service, ce qui constitue objectivement un but légitime, en mettant fin au contrat de travail de Madame W et en décidant de la remplacer (voyez la décision du Collège du 25 avril 2016 en pièce 8 de la défenderesse).

Le fait d'avoir décidé de la licencier avec un préavis ne saurait être considéré comme un moyen inapproprié, cette modalité étant autorisée par la loi²² et le coût d'une indemnité de préavis ne pouvant être ignoré.

À cet égard, à supposer que le traitement discriminatoire dénoncé par Madame W ne soit pas le licenciement lui-même mais ses modalités (congé assorti d'un préavis)²³, celle-ci ne démontre encore une fois aucun fait permettant de présumer qu'elle aurait été discriminée sur la base d'un des critères légaux, par rapport à d'autres travailleurs licenciés qui, eux, n'auraient pas dû prêter un préavis. La référence à l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 13 novembre 2012 n'est dès lors pas pertinente en l'espèce.

²¹ Pages 3 et 4 de ses conclusions.

²² Ce que confirme encore l'article 34, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, entré en vigueur le 9 janvier 2017.

²³ Pages 14 et 15 de ses conclusions.

En conclusion, les éléments avancés par Madame W ne permettent pas de présumer une quelconque discrimination.

L'indemnité forfaitaire n'est pas due.

4.2. Dommmages et intérêts pour non-respect de la loi du 4 août 1996

4.2.1. Synthèse de la position des parties

Madame W reproche à la défenderesse:

- de ne pas avoir procédé à une analyse des risques psychosociaux dans le cadre d'un système dynamique de gestion des risques;
- de n'avoir pas pris de mesure adéquate alors qu'elle était informée du burnout;
- d'amplifier son dommage en la licenciant moyennant préavis.

Elle sollicite la condamnation de la défenderesse à lui payer 25.000 € à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral et matériel.

La défenderesse conteste les prétentions de Madame W. Elle estime avoir respecté ses obligations en matière de bien-être au travail. Aucune faute n'est démontrée. Madame W ne prouve pas avoir fait appel aux différents dispositifs permettant aux travailleurs de faire valoir leurs plaintes en matière de bien-être au travail.

4.2.2. Position du tribunal

1.

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et, à cette fin, doit appliquer certains principes généraux de prévention (article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail).

Ces principes généraux relatifs à la politique du bien-être au travail sont énoncés dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail²⁴.

Tout employeur est ainsi responsable de l'approche planifiée et structurée de la prévention, au moyen d'un système dynamique de gestion des risques (article 3 de l'A.R. du 27 mars 1998).

Ce système porte sur différents domaines dont notamment les aspects psychosociaux au travail (article 4 de l'A.R. du 27 mars 1998).

²⁴ Cet arrêté royal et celui du 10 avril 2014 sont désormais intégrés au Code du bien-être au travail.

Les mesures de prévention qui doivent être prises sur la base d'une analyse des risques ont notamment trait à la protection des risques psychosociaux au travail (article 9 de l'A.R. du 27 mars 1998).

L'employeur établit, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail :

- un plan global de prévention pour un délai de 5 ans où sont programmées les activités de prévention à développer et à appliquer;
- un plan d'action annuel visant à promouvoir le bien-être au travail pour l'exercice de l'année suivante (articles 10 et 11 de l'A.R. du 27 mars 1998).

Les membres de la ligne hiérarchique exécutent la politique de l'employeur en matière de bien-être et ont notamment pour tâche de détecter les problématiques d'ordre psychosocial liées au travail et veiller à leur traitement précoce (article 13 de l'A.R. du 27 mars 1998).

Suivant l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail (entré en vigueur le 1er septembre 2014), l'on entend par risques psychosociaux au travail :

« la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnel/es au travail, sur lesquels l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger ».

Lors de l'analyse des risques effectuée dans le cadre du système dynamique de gestion des risques, l'employeur identifie notamment les situations qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail, dont les situations qui peuvent mener au stress ou au burnout occasionnés par le travail (voyez l'article 3 de l'A.R. du 10 avril 2014). Une analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail peut être réalisée au niveau d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté (voyez l'article 6 de l'A.R. du 10 avril 2014).

Suivant l'Exposé des motifs de la loi du 28 février 2014²⁵: *« seules les situations comportant objectivement un danger doivent être prévenues par l'employeur (...) l'expérience subjective individuelle du travailleur ne sera pas déterminante pour déterminer les responsabilités de l'employeur »*²⁶.

²⁵ Loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail, dont notamment la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (M.B., 28 avril 2014).

²⁶ Cité par S. BILLY, P. BRASSEUR et J.-Ph. CORDIER, *La prévention des risques psychosociaux depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2016, p. 97.

La doctrine précise que : « *La perception d'une même situation peut, en effet, être différente d'un individu à l'autre et l'employeur ne peut pas être tenu responsable de l'ensemble des souffrances vécues par les travailleurs qui trouvent leur origine dans l'organisation du travail* »²⁷.

L'arrêté royal du 10 avril 2014 prévoit la possibilité, pour le travailleur qui s'estime victime d'un dommage lié aux risques psychosociaux au travail, de recourir à une procédure interne dans le cadre de laquelle l'employeur prend, dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention appropriées pour mettre fin au dommage en appliquant les principes généraux de prévention. Le travailleur peut ainsi demander, à la personne de confiance ou au conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux, une intervention psychosociale, informelle ou formelle (voyez les articles 10 et s. de l'A.R. du 10 avril 2014).

2.

Il appartient à Madame W de démontrer le fondement de sa demande de dommages et intérêts.

Or, il ressort des documents produits par la défenderesse que celle-ci a adopté des mesures préventives, en concertation avec le service externe de prévention et de protection au travail, sous forme d'un plan global de prévention (pièce 17) et d'un plan d'action annuel pour l'année 2015 (pièce 18). Un autre document, établi en juillet 2014 par le service externe de prévention et de protection au travail, contient une analyse des risques pour le poste d'agent administratif-employé de bureau (pièce 19).

En pièce 15, la défenderesse produit l'accusé de réception de l'annexe 7 au règlement de travail concernant les risques psychosociaux au travail, signé par Madame W le 3 juin 2015. Bien que cette annexe ne soit produite par aucune des parties, l'on peut supposer qu'il s'agit de l'annexe modifiée pour tenir compte des nouvelles dispositions en matière de risques psychosociaux au travail²⁸, dont question dans le plan d'action annuel de l'année 2015 (pièce 18). Cette annexe doit contenir les coordonnées du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux au travail ou du service externe de prévention et de protection au travail et, le cas échéant, les coordonnées de la personne de confiance. Elle doit également décrire les procédures accessibles au travailleur dans le cadre des mesures de prévention des risques psychosociaux au travail²⁹.

²⁷ *Idem.*

²⁸ La mise à jour du règlement de travail devait intervenir pour le 1er mars 2015, à savoir dans les 6 mois de l'entrée en vigueur de la loi du 28 février 2014 (article 35 de ladite loi, laquelle est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2014).

²⁹ Article 32 *noniesdecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail.

La défenderesse soulève à juste titre le fait que Madame W n'a pas actionné la procédure interne prévue en la matière via une demande d'intervention psychosociale. Les e-mails envoyés en février et avril 2015³⁰ ne reprennent aucune demande en ce sens.

Il peut dès lors difficilement être reproché à la défenderesse de n'avoir pas identifié en temps utile, au niveau des composantes de l'organisation du travail au sein du service de Madame W, une situation anormale révélant objectivement un danger susceptible d'entraîner un risque psychosocial.

Madame W n'établit dès lors pas l'existence de la faute, ni d'un lien de causalité entre cette prétendue faute et le dommage matériel et moral allégué pour lequel une réparation est sollicitée sous la forme de dommages et intérêts pour 25.000(;

La demande de dommages et intérêts n'est dès lors pas fondée.

4.3. Dé_g_ens

Madame W succombe intégralement de telle sorte que les dépens sont à sa charge.

³⁰ Pièces 7 et 9 à 11 de Madame W.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare la demande recevable, mais non fondée,

Par conséquent, en déboute Madame W, lui délaisse ses propres dépens et la condamne aux dépens de la défenderesse, liquidés par cette dernière à 3.000 € à titre d'indemnité de procédure.

Ainsi jugé par la 3ème Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

François-Xavier HORION,
Freddy BERGER,
Pascal DETIENNE,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du **13 SEP. 2017**
à laquelle était présent :

François-Xavier HORION, Juge,
assisté par Anne-Christine GEERS, Greffier délégué.

”

Le Greffier,

Les Juges sociaux

Le Juge,

Christine GEERS

François-Xavier HORION

<.../