

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT DU 19 DECEMBRE 2022

## Division de Mons

La 4<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE :

Madame M. G. [RN ...], domiciliée à (...)

PARTIE DEMANDERESSE, comparissant en personne, assistée par Maître Lauriane JOPART, avocat à 7000 Mons ;

CONTRE :

Le S. U. [BCE], dont le siège social est établi à (...),

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Maître Sophie HAENECOUR loto Maître Luc VAN KERCKHOVEN, avocat à 7000 Mons.

### 1. PROCEDURE

1. Les principaux éléments de procédure sont les suivants :

- la requête de Madame G. déposée au greffe le 19 juin 2020 et inscrite le 24 juin 2020 ;
- le dossier de l'auditorat du travail et le courrier y annexé reçu au greffe le 6 juillet 2020;

- les secondes conclusions de synthèse et le dossier de pièces de Madame G. reçus au greffe le 15 octobre 2021 ;
- les secondes conclusions de synthèse et le dossier de pièces du S. U. déposés au greffe le 14 janvier 2022 ;
- la note de dépens de Madame G. déposée à l'audience du 21 novembre 2022 ;
- la note de dépens du S. U. déposée à l'audience du 21 novembre 2022.

La cause a été fixée à l'audience publique du 21 novembre 2022, conformément à l'article 747, § 2 du Code judiciaire, audience à laquelle le tribunal a entendu les parties et appliqué sans succès l'article 734 du Code judiciaire.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et de ses modifications.

## 2. OBJET DE LA DEMANDE

2. Aux termes de ses secondes conclusions de synthèse et des précisions fournies à l'audience du 21 novembre 2022<sup>1</sup>, Madame G. postule la condamnation du S. U. à lui payer :

- 23,648,92 € provisionnels à titre de dommages et intérêts fondés sur l'article 1382 du Code civil, pour non-respect de la loi sur le bien-être au travail ;
  - o à titre subsidiaire, 22.141,14 € à titre d'indemnité de protection fondée sur l'article 32terdecies de la loi sur le bien-être au travail, correspondant à 6 mois de rémunération, à majorer des intérêts à dater du 12 juin 2017 ;
  - o à titre plus subsidiaire, 22.141,14 € à titre de dommages et intérêts fondés sur l'article 1384 du Code civil, pour non-respect de la loi sur le bien-être au travail, à majorer des intérêts à dater du 12 juin 2017 ;
- 22.141,14 € à titre d'indemnité pour discrimination fondée sur son handicap, correspondant à 6 mois de rémunération, à majorer des intérêts à dater du 5 mars 2020;
  - o à titre subsidiaire, 22.141,14 € à titre d'indemnité pour discrimination fondée sur son état de santé, correspondant à 6 mois de rémunération, à majorer des intérêts à dater du 5 mars 2020 ;
- 15.683,30 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts à dater du 5 mars 2020 :
  - o à titre subsidiaire, 7.500,00 € à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, à majorer des intérêts à dater du 5 mars 2020 ;
  - o à titre plus subsidiaire, 7.500,00 € en réparation de la perte d'une chance de conserver son emploi suite à la violation du principe « audi alteram partem » ;

Madame G. sollicite également la condamnation du S. U. aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 3.750,00 €. A titre subsidiaire, elle demande la réduction de l'indemnité de procédure au montant minimum, soit 90,00 €.

## 3. FAITS

3. Madame G. est entrée au service du S.U le 8 mai 2017, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, et à partir 5 juin 2017, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée l'engageant en qualité de « Business Clerk/transfator ».

---

<sup>1</sup> Actées au procès-verbal d'audience

4. Le 20 juin 2017, Madame G. a informé Madame R. V. (assistante administrative du S. U. ) que Monsieur K. B. (supérieur hiérarchique de Madame G. ) avait adopté une attitude inadéquate à son égard lors d'un voyage professionnel en Italie du 6 juin au 2017

5. Le 19 juillet 2017, Madame G. est tombée en incapacité de travail.

6. Le 14 novembre 2017, Madame G. a déposé une plainte auprès de la police à l'encontre de Monsieur B. pour attentat à la pudeur et harcèlement moral au travail.

7. Par courrier recommandé du 28 novembre 2017, Madame G. a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le 27 mars 2018, Madame M. (conseillère en prévention aspects psychosociaux) a établi un avis sur l'intervention psychosociale formelle contenant, notamment, des propositions de mesures de prévention liées à la situation de travail spécifique.

Le 7 mai 2018, le S. U. a adressé à Madame G. un courrier rédigé en ces termes :

« Nous entendons faire suite par la présente à la communication de l'avis de Madame le conseiller en prévention M. date du 27 mars 2018 reçu en date du 29 mars 2018.

Nous ne souhaitons pas à ce stade adopter de mesures individuelles emportant la modification des conditions de travail à votre égard, ni à l'autre travailleur concerné, ni à fortiori de remettre en cause notre collaboration.

Nous entendons néanmoins proposer la mise en place d'une réunion de concertation pour toutes les parties concernées fin mai ou début juin, au cours de laquelle seront définies les règles au respect desquelles nous subordonnons la poursuite de la collaboration et ce, en vue d'assurer le bon fonctionnement du service.

Nous comptons, à cette fin, sur la bonne volonté et la collaboration de chacun. »

8. Par courrier du 31 mai 2018, l'auditorat du travail de Mons a informé Madame G. que le dossier pénal ouvert suite à sa plainte du 14 novembre 2017 a fait l'objet d'une décision de classement sans suite, pour le motif suivant absence d'infraction.

9. Le 13 juillet 2018, Madame V. a écrit à Madame G. un courriel libellé comme suit :

« J'aimerais revenir sur la lettre datée du 07 mai 2018 envoyée suite à l'enquête d'Attentia et les recommandations faites dans leur rapport. Dans ce courrier, nous vous proposons une réunion de conciliation durant laquelle nous aurions discuté de ce que nous pourrions mettre en place pour avancer dans cette affaire.

Je comprends parfaitement votre première réaction qui fut de rejeter la proposition mais après un temps de réflexion, j'aimerais à nouveau vous proposer une réunion entre toutes les parties à une date et une heure qui convient à tous.

Pourriez-vous, svp, nous faire part de votre décision, peut-être pour fin de la semaine prochaine?

» Le 14 juillet 2018, Madame G. y a répondu en ces termes :

« Il est 4 heures du matin et je ne peux pas dormir, vous savez pourquoi? Parce que ça fait un an que j'attends la justice, la considération et le respect.

Je suis maintenant gravement malade, je n'ai jamais voulu ce qui arrive et je paye moralement et économiquement l'inconduite d'une personne.

Je ne me sens pas capable d'assister à la réunion dans mon état et surtout, je ne veux pas rencontrer le DID Manager.

J'espère que vous passerez tous de bonnes vacances pendant que je serai hospitalisée. »

10. Le 9 janvier 2019, Madame G. a introduit une plainte auprès de la direction régionale du Contrôle du bien-être au travail (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale), demandant à l'inspection de vérifier si l'employeur a appliqué la réglementation relative au bien-être.

11. Le 13 février 2019, la S. U. a initié un trajet de réintégration.

Le 26 février 2019, Monsieur G. (conseiller en prévention — médecin du travail) a communiqué sa décision suite à l'évaluation de réintégration de Madame G. , à savoir :

«A — 11 existe une possibilité que le travailleur précité puisse reprendre le travail convenu à terme (le cas échéant avec adaptation du poste de travail). Entretemps un travail adapté ou un autre travail est possible (le cas échéant avec adaptation du poste de travail, décrite au point 5). Voir les modalités décrites au point 6. »

Monsieur G. a également indiqué, à titre de recommandations et propositions en rapport avec l'adaptation du poste de travail ou en rapport avec un travail adapté ou un autre travail (points 5 et 6 du formulaire) :

« Recommandations particulières à prévoir à l'expiration du certificat médical : poste de travail dans un nouveau département ».

12. Le 6 mars 2019, le Contrôle du bien-être au travail a adressé un courrier au S. U. (à l'attention de Madame V. ) ; ce courrier dispose

« [...] Des manquements à la réglementation en vigueur en matière de sécurité et de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail [...] ont été constatés.

[...]

Etant donné que Mme G. n'estime pas passible de continuer à être en contact avec M. Boude, je vous conseille d'examiner les alternatives possibles (par exemple : changement de fonction d'une des personnes concernées, aménagements au niveau du fonctionnement et de la communication au sein du service...). Veuillez faire le nécessaire. Cette remarque vous est adressée à titre d'avis correctif. [...1 »

Le 15 avril 2019, Madame V. a répondu à ce courrier en précisant que :

- Madame G. serait considérée pour un poste nouvellement créé dans le département social/bien-être pour le personnel militaire et civil britannique ;
- il est prévu qu'un fonctionnaire britannique rejoigne le département occupant Madame G. pour intervenir dans la communication.

Le 29 avril 2019, l'organisation syndicale de Madame G. a informé le S.U. que celle-ci avait répondu à une offre d'emploi pour occuper le poste de « Notifying Authority and Unit Health Administrator with the Ji Welfare Department at HQ EJSU ».

Le 14 juin 2019, Madame V. a informé Madame G. que le poste de « Notifying Authority and Unit Administrator » était uniquement ouvert aux personnes de nationalité britannique, suite à une modification du niveau de sécurité du poste.

13. Le 27 juin 2019, le S. U. a établi un rapport motivant l'impossibilité technique ou objective d'établir un plan de réintégration ; ce rapport est libellé comme suit :

« L'employeur estime en l'espèce qu'il n'est techniquement ou objectivement pas (possible) d'envisager une affectation une affectation (sic) temporaire de Madame G. dans un nouveau département.

Cette affectation temporaire suppose une vacance temporaire d'un poste que l'intéressée serait susceptible de pouvoir assumer en regard es (sic) exigences du poste envisagé, du profil de Mme G. et de ses compétences.

A l'heure actuelle il n'existe pas de poste temporairement vacant que Mme G. pourrait pourvoir.

Le conseiller en prévention — médecin du travail fait référence au poste de notifying authority and unit health administrator.

Il s'agit d'un poste nouvellement ouvert qui suppose outre des prérequis, un profil spécifique des exigences spécifiques en matière de sécurité.

s'agit en outre d'un poste appelé à être occupé de manière permanente et non de manière temporaire.

Une affectation temporaire à ce poste n'est donc pas envisageable.

Une affectation définitive de Madame G. à ce poste suppose qu'elle satisfasse aux conditions d'attribution de celui-ci. Ceci est une autre problématique.

Sa candidature ne peut faire l'objet d'un traitement différencié des autres candidats pour peu qu'elle satisfasse aux conditions d'admissibilité et de prérequis. »

14. Le 17 octobre 2019, Monsieur G. a communiqué un nouveau formulaire d'évaluation de réintégration contenant une décision identique à celle communiquée dans le formulaire du 26 février 2019.

Par un courrier daté du 2 décembre 2019 (et envoyé par courriel le 3 décembre 2019), le conseil du S. U. a demandé à Monsieur G. de convoquer Madame G. afin de réévaluer la situation, estimant qu'il convient de retenir une impossibilité définitive d'exercer l'emploi convenu, en raison des circonstances particulières suivantes :

- la création de nouveaux postes au sein de la division du ministère de la défense du Royaume-Uni dépend de budgets alloués ;
- tous les emplois administratifs sont exercés dans le bâtiment 306 où travaille Monsieur B. ;
- Madame G. a fait part de son souhait de ne plus rencontrer Monsieur B. .

Le 6 décembre 2019, Monsieur G. a informé le conseil du S. U. d'une prise de contact avec Madame G. pour planifier une réévaluation de son trajet de réintégration.

Par courriel du 26 février 2020, Monsieur G. a indiqué :

« Le rendez-vous a été annulé suite à un entretien téléphonique avec Madame G. M.. Son trajet de réintégration est déjà clôturé avec la décision mentionnée sur son formulaire d'évaluation. Je reste disponible pour toute information complémentaire. »

15. Le 5 mars 2020, Madame G. a été licenciée moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis couvrant la période du 6 mars 2020 au 28 mai 2020.

Le motif précis du chômage indique sur le certificat C4 est le suivant : « incapacité de travail prolongée. Impossibilité de reprendre le travail convenu ».

16. Par un courrier daté du 6 avril 2020, Madame G. a demandé au S. U. de lui communiquer les motifs concrets de son licenciement, conformément à la C.C.T. n°109.

#### 4. DISCUSSION

4.1. Non-respect de la loi du 4 août 1966 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail

4.1.1. A titre principal, dommages et intérêts fondés sur l'article 1382 de l'ancien Code civil

##### ➤ Position des parties

17. Madame G. soutient que son chef de demande portant sur une faute de l'employeur dans l'exécution de la loi sur le bien-être au travail, fondé sur l'article 1382 du Code civil, n'est pas prescrit ; elle relève que :

- ce chef de demande porte sur les mêmes paiements et est fondé sur les mêmes faits que la demande initiale ;
- la loi sur le bien-être au travail est expressément visée dans la citation introductive.

18. Madame G. soutient que le S. U. n'a pas agi comme un employeur prudent et diligent et n'a pas mis en oeuvre les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et le bien-être de son employée. Elle estime que le comportement du S. U. est fautif.

Madame G. considère que le S. U. n'a pris aucune mesure concrète pour la réintégrer, alors qu'elle n'a pas été déclarée inapte à reprendre le travail ; elle précise que :

- aucun entretien individuel n'a été organisé pour lui exposer les mesures retenues ;
- le S. U. n'a proposé aucune mesure concrète autre que la séparation des bureaux des parties ;
- elle n'a pas été informée de la possibilité de placer un intermédiaire britannique pour régler la communication avec Monsieur B. ;
- le S. U. ne prouve pas avoir mis en oeuvre les mesures collectives proposées par le conseiller en prévention ; les mesures alléguées par le S. U. n'avaient pas pour objet de résoudre le problème rencontré au sein du service ;
- le S. U. n'a cherché de poste de travail adapté et n'a pas justifié les motifs ayant rendu impossible sa réintégration.

Madame G. soutient que cette faute est en lien causal avec son dommage, constitué des rémunérations perdues pendant l'inaction du S. U. Elle chiffre la différence entre les indemnités de mutuelle perçues et le salaire qu'elle aurait pu percevoir, pour la période d'octobre 2017 à mars 2020, à un montant provisionnel de 23.648,92 €, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 20 juin 2017.

19. Le S. U. soutient que ce chef de demande est prescrit étant donné qu'il a été formulé plus d'un an après la rupture du contrat de travail.

20. A tout le moins, le S. U. soutient que ce chef de demande n'est pas fondé.

Le S. U. estime qu'il a agi comme tout employeur prudent et diligent et conteste avoir commis une faute. Ainsi, il relève que :

- dès que le S. U. a eu connaissance du problème rencontré avec Monsieur B. en juin 2017, il a reçu séparément Madame G. et Monsieur B. ;
- une réunion de conciliation a été proposée dès juillet 2017 ; à la demande de Madame G. , les entretiens ont eu lieu séparément ;

- un autre bureau a été donné à Monsieur B. afin de le séparer de Madame G. et il a été fait appel à un intermédiaire étranger pour exclure toute communication entre Madame G. et Monsieur B. ;
- le S. U. a pris soin de prendre des nouvelles de Madame G. et de l'informer des actions mises en place dans la perspective de son retour;
- le S. U. s'est montré disponible et a collaboré avec Attentia et le Contrôle du bien-être au travail ;
- le S. U. a mis en place les mesures individuelles et collectives préconisées ; suite à l'intervention d'Attentia, il a proposé une nouvelle conciliation et, au début de l'année 2019, a initié un trajet de réintégration ;
- le S. U. a cherché des solutions pour la réintégrer mais n'a trouvé aucun poste dans le cadre duquel Madame G. n'aurait pas été amenée à croiser Monsieur B. .

En outre, le S. U. précise que :

- Madame G. a refusé toute conciliation ;
- l'absence de Madame G. n'a pas permis de vérifier l'efficacité des mesures mises en place ,
- le poste de « Notifying Authority and Unit Administrator » ne convenait pas à Madame G. puisqu'il ne pouvait être attribué qu'à un fonctionnaire britannique ;
- la réévaluation de la réintégration, demandée par le S. U. en décembre 2019, a été annulée suite à une conversation entre le Docteur G. et Madame G. ;
- compte tenu de l'absence de poste temporaire vacant dans un autre département, le S. U. e dû constater l'impossibilité d'établir un plan de réintégration.

Par ailleurs, le S. U. considère que Madame G. ne démontre pas que son incapacité de travail ou la prolongation de son incapacité de travail aurait été causée par l'attitude du S. U. . Selon le S. U. , il n'est pas établi que Madame G. aurait été capable de reprendre le travail si un poste vacant avait pu lui être attribué.

Enfin, le S. U. estime que Madame G. ne peut réclamer des intérêts à dater du 20 juin 2017, dès lors qu'il venait d'être informé des faits dénoncés par Madame G. et que la période retenue par Madame G. pour la calcul de son préjudice débute en octobre 2017.

> Position du tribunal

Principes

- Prescription

21. L'article 807 du Code judiciaire prévoit la possibilité d'introduire une demande nouvelle « La demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente. »

L'article 15 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci au cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat. »

En vertu de l'article 2244 de l'Ancien Code civil, « une citation en justice, un commandement, une sommation de payer visée à l'article 1394/21 du Code judiciaire ou une saisie, signifiés à celui qu'on veut empêcher de prescrire, forment l'interruption civile.

Une citation en justice interrompt la prescription jusqu'au prononcé d'une décision définitive. [...] »

Ainsi que la précisé la Cour de cassation :

Au sens de l'article 2244 du Code civil, une citation en justice a pour effet d'interrompre la prescription pour la demande qu'elle introduit et pour les demandes qui y sont virtuellement comprises.

Pour apprécier si une demande est virtuellement comprise dans la demande initiale, il convient d'avoir égard à leur objet. »<sup>2</sup>

- Action fondée sur l'article 1382 de l'ancien Code civil

22. Le travailleur qui introduit une demande en dommages et intérêts fondée sur l'article 1382 de l'ancien Code civil doit démontrer :

- l'existence de la faute dans le chef de l'employeur ;
- l'existence de son dommage et son étendue ;
- le lien de causalité entre la faute de l'employeur et son dommage.

Il faut qu'il n'existe aucun doute quant à l'existence du lien de causalité entre la faute et le dommage<sup>3</sup>.

Selon la Cour de Cassation, « celui qui réclame des dommages-intérêts doit établir un lien de causalité entre la faute et le dommage tel qu'il s'est réalisé ; ce lien suppose que, sans la faute, le dommage n'eût pu se produire tel qu'il s'est réalisé et, par conséquent, aucun lien causal n'existe lorsque le dommage se serait également produit si le défendeur, à qui le comportement est reproché, avait agi sans faute. »<sup>4</sup>

Par ailleurs, comme te rappelle la Cour du travail de Liège dans un arrêt du 25 janvier 2021

« La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes conditions.

[...]

Le dommage consiste dans l'atteinte à un intérêt ou dans la perte d'un avantage, pour autant que celui-ci soit stable et légitime (Cass., 28 octobre 1942, Pas., p. 261 ; Cass., 26 septembre 1949, Pas., 1950, p. 19 ; Cass., 2 mai 1955, Pas., p. 950 ; Cass., 24 mars 1969, Pas., p. 655 ; Cass., 4 septembre 1972, Pas., 1973, p. 1). Il doit être certain et ne pas avoir déjà été réparé. »<sup>5</sup>

23. Ainsi que l'a précisé la cour du travail de Bruxelles, dans un arrêt du 8 décembre 2020,

« Les manquements de l'employeur à ses obligations imposées en vertu de la loi du 04 août 1996 peuvent être sanctionnés par une indemnisation pour autant que le travailleur démontre la faute, le dommage subi et le lien de causalité entre la faute et le dommage. »<sup>6</sup>

24. En vertu de l'article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le loi du 4 août 1996 précitée dispose notamment :

---

<sup>2</sup> Cass., 16 février 2018, [www.tupprtal.be](http://www.tupprtal.be)

<sup>3</sup> Cass., 17 septembre 1981, Pas., 1982, I, p. 190

<sup>4</sup> Cass., 1<sup>er</sup> octobre 2019, Pas., 2019/10, p. 1701

<sup>5</sup> C. trav. Liège, 5 janvier 2021, J.TI, 2021, p. 383

<sup>6</sup> C. trav. Bruxelles, 8 décembre 2020, R.G. n°2017/AB/959, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)



- en son article 32/2, §4 : « 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. »
- en son article 32quater :  
« 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.  
Les mesures visées à l'alinéa 2 sont au minimum  
[...]  
2° des procédures d'application quand des faits sont signalés et qui ont notamment trait :  
a) l'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;  
d) la remise au travail des travailleurs qui ont déclaré avoir été l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et l'accompagnement de ces personnes à l'occasion de leur remise au travail. [...] »
- en son article 32septies, §1er: « Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci prend les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre. [...] »

25. En application de l'article 870 du Code judiciaire, il appartient à chacune des parties de prouver les faits qu'elle allègue.

Par ailleurs, le tribunal renvoie aux règles de preuve du titre VIII du nouveau Code civil en vigueur depuis le 1er novembre 2020 et notamment :

- à l'article 8.4 qui dispose que celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.
- à l'article 8.5 qui dispose que « Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ».

- En l'espèce

26. Le tribunal estime que le chef de demande relatif aux dommages et intérêts pour violation de la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, fondé sur l'article 1382 de l'ancien Code civil, n'est pas prescrit. En termes de requête, Madame G. invoquait expressément le non-respect de la législation relative au bien-être au travail ; il y a donc lieu de considérer que ce chef de demande était virtuellement compris dans la demande initiale.

27. Le comportement fautif, invoqué par Madame G. , porte sur l'absence de mesure concrète mise en place par le S. U. pour la réintégrer.

Le S. U. évoque des entretiens individuels ayant eu lieu en juin et juillet 2017, après avoir eu connaissance des faits dénoncés par Madame G. . Cependant, il ne produit aucune pièce permettant d'étayer le contenu de ces entretiens.

Le tribunal relève que, dans son avis du 27 mars 2018, la conseillère en prévention aspects psychosociaux :

- préconise, avant de lister ses propositions de mesures de prévention individuelles, de « faire le point avec chacune des parties sur la possibilité de poursuivre la collaboration entre elles » ;
- suggère de planifier un ou plusieurs entretiens personnels pour spécifier les mesures individuelles concernant Madame G. , à savoir un suivi psychologique, un trajet de réintégration et une clarification de sa fonction.

Il ressort de cet avis que la conciliation doit être proposée aux parties « dans l'hypothèse où la poursuite de la collaboration entre les parties serait envisagée ». Or, suite à la communication de cet avis, le S. U.

a directement proposé une réunion de concertation avec toutes les parties. Dans le cadre d'échanges écrits, Madame G. a indiqué qu'elle ne souhaitait pas se trouver en présence de Monsieur B. ; il est donc indéniable que le S. U. était informé de cette situation en proposant les réunions de concertation.

Pourtant, force est de constater que, suite à l'avis rendu dans le cadre de l'intervention psychosociale, le S. U. n'a jamais proposé à Madame G. un entretien personnel ayant pour objectif de discuter de cette crainte et des alternatives possibles, ou encore du trajet de réintégration (qui a été initié par le S. U.).

Par ailleurs, il n'est pas contesté par Madame G. que les bureaux ont été séparés. Par contre, le S. U. n'établit pas avoir désigné (ou envisagé la désignation) d'un fonctionnaire britannique pour régler la communication avec Monsieur B. , ni avoir informé Madame G. de cette mesure.

Le S. U. prétend avoir cherché des options ayant pour objectif la réintégration de Madame G. , mais ne le démontre pas à suffisance. Seule la pièce 19b du dossier du S. U. fait état d'une recherche d'un poste vacant que Madame G. pourrait pourvoir. Toutefois, aucun élément ne permet d'établir la suite donnée à cette recherche ; rien n'indique que le poste dont il est question dans cet échange de courriels aurait été soumis à l'appréciation de Madame G. .

28. En l'espèce, le S. U. a manqué de prudence et diligence en négligeant de s'entretenir personnellement avec Madame G. et n'a pas pris toutes les mesures appropriées suite à la demande d'intervention psychosociale formelle dénonçant des faits de harcèlement.

Le tribunal estime que le comportement fautif dans le chef du S. U. est établi.

29. Par contre, Madame ne prouve pas son dommage à hauteur d'un montant provisionnel de 23.648,92 €.

Madame G. estime que son dommage équivaut à la différence entre les indemnités mutuelles perçues et les salaires qu'elle aurait dû percevoir, pour la période d'octobre 2017 à mars 2020. Or, sauf pour le mois de septembre 2019, elle ne fournit pas la preuve des montants perçus pour toute la période. En outre, il n'est pas certain qu'en cas de reprise du travail, Madame G. aurait perçu un salaire net de 1.910,60 € par mois d'octobre 2017 à mars 2020.

Dès lors que Madame G. ne démontre pas avoir subi un dommage à hauteur de 23.648,92 € provisionnels et que si ce montant n'est pas octroyé, elle sollicite l'octroi de l'indemnité de protection fondée sur l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996 précité, il y a lieu d'examiner son chef de demande formulé à titre subsidiaire, portant sur un montant de 22,141,14 €

4.1.2. A titre subsidiaire, indemnité de protection fondée sur l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail

#### ➤ Position des parties

30. Madame G. soutient qu'au moment de son licenciement, elle bénéficiait de la protection prévue à l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail, cette protection perdurant durant tout la demande d'intervention psychosociale formelle. Elle précise que seule la charge de la preuve est renversée après un an, en vertu du paragraphe 2 de cet article 32terdecies .

31. Madame G. soutient que son licenciement est directement lié à sa plainte formelle.

Madame G. relève que son licenciement est motivé par son « incapacité de travail prolongée. Impossibilité de reprendre le travail convenu » alors que :

- cette incapacité est la conséquence des faits de harcèlements dont elle a été victime et le S. U. était informé de cette situation ;
- cette impossibilité de reprendre le travail convenu résulte du fait que l'auteur des faits de harcèlement est son supérieur hiérarchique.

Madame G. estime ne pas avoir été soutenue par le S. U. , qui n'a émis aucune proposition concrète et n'a pris aucune mesure pour réduire les contacts avec Monsieur B. . Elle relève que le licenciement est intervenu deux semaines après l'intervention de son conseil.

Dès lors, Madame G. soutient que certains griefs qui lui sont reprochés sont au moins partiellement liés à sa plainte pour harcèlement.

Partant, Madame G. sollicite la condamnation du S. U. à une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération, sur pied de l'article 32tredecis, §4, 2°. Madame G. précise également qu'elle a subi un dommage moral en raison du refus de réintégration, l'attitude du S. U. ayant créé une situation de blocage et le sentiment que la direction prenait parti pour Monsieur B. . Madame G. dépose une attestation d'une collègue pour établir son professionnalisme.

32. Le S. U. soutient que la protection prévue à l'article 32tredecis de la loi du 4 août 1996 n'était plus applicable au moment du licenciement de Madame G. étant donné qu'il a eu lieu après l'expiration de la période de protection.

33. Le S. U. soutient que Madame G. ne démontre pas qu'elle aurait été licenciée en raison du dépôt d'une demande d'intervention formelle pour des faits de harcèlement ; le fait d'invoquer que le licenciement repose sur son incapacité de travail découlant du harcèlement dénoncé ne suffit pas à considérer que le licenciement a été décidé en réaction à la dénonciation de ce harcèlement.

Le S. U. relève :

- avoir collaboré loyalement à la procédure : par ses tentatives visant à rétablir le contact entre Madame G. et Monsieur B. et par l'entame d'un trajet de réintégration ;
- avoir agi de manière proactive : par le déménagement de bureau de Monsieur B. et par l'arrivée d'un fonctionnaire britannique pour éviter tout contact avec Monsieur B. .

Le S. U. précise que le licenciement de Madame G. a été décidé suite au constat que celle-ci était définitivement incapable de poursuivre le travail convenu ; aucun poste vacant correspondant aux qualifications de Madame G. ou de Monsieur B. n'était disponible en dehors du département.

En outre, le S. U. soutient que Madame G. n'établit pas l'existence d'un préjudice découlant d'une prétendue violation de la loi du 4 août 1996 et ne justifie pas avoir subi un dommage moral suite au refus de réintégration de son employeur (cette problématique étant à distinguer de la rupture du contrat faisant l'objet de la protection).

#### ➤ Position du tribunal

##### - Principes

23. L'article 32nonies de la Loi du 4 août 1996 prévoit la possibilité pour le travailleur qui estime être l'objet de violence ou harcèlement au travail de «s'adresser ou conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, §1", pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail », aux conditions et selon les modalités prévues à l'article 32/2, §5.

24. Une protection contre le licenciement est prévue à l'article 32tredecis. Cet article dispose

« §1<sup>er</sup> . L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au §1<sup>er</sup>/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail d l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

[...]

§1<sup>er</sup>/1. Bénéficient de in protection du paragraphe 1<sup>er</sup> :

1° le 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; [...] »

Dans un arrêt du 20 janvier 2020<sup>7</sup>, la Cour de cassation s'est prononcée comme suit :

« En vertu de l'article 32tredecies, § Ter, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dans la version applicable aux faits, l'employeur ne peut ni mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail du travailleur qui a déposé une plainte, qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice ou qui intervient comme témoin, en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Si cette disposition interdit à l'employeur de mettre fin à la relation de travail en raison du dépôt de la plainte, elle n'exclut pas que le licenciement puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans cette plainte ».

34. En ce qui concerne la charge de la preuve des motifs étrangers visés au premier paragraphe de l'article 32tredecies, le §2 de ce même article précise qu'il « incombe d l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention [...] ».

Ainsi que l'a indiqué la cour du travail de Mons, dans un arrêt du 4 mars 2011, « le bénéfice de la protection n'est pas limité à la période de douze mois qui suit le dépôt de la plainte : seul le renversement de la charge de la preuve des motifs et des justifications visés au paragraphe ter est circonscrit à cette période »<sup>8</sup>.

.- En l'espèce

35. Madame G. a été licenciée plus d'un an après le dépôt de sa demande d'intervention psychosociale formelle. La charge de la preuve repose donc sur Madame G. .

Madame G. invoque :

- le motif indiqué sur son C4, à savoir son incapacité de travail qui est directement liée aux faits de harcèlement dont elle a été victime ;
- l'absence de mesure concrète proposée par le S. U. , notamment pour réduire les contacts entre Monsieur B. et Madame G. .

Le tribunal estime que les éléments avancés par Madame G. ne sont pas suffisamment probants. En se fondant sur le motif de son incapacité de travail, Madame G. se rapporte aux faits qui constituent l'objet de la demande d'intervention psychosociale formelle et non pas au dépôt de cette demande. De même,

---

<sup>7</sup> 7 R.G. n°S.19.0010.F, disponible sur [www.uportal.be](http://www.uportal.be).

voy. ég. Cass. 15 juin 2020, R.G. n°S.19.0041.N, disponible sur [www.iuportal.be](http://www.iuportal.be) dans lequel la Cour estime qu'En excluant par les motifs précités qu'une mesure préjudiciable puisse se justifier par des raisons déduites de faits qualifiés de harcèlement moral dans la demande d'intervention, les juges d'appel n'ont pas légalement justifié leur décision»

<sup>8</sup> C. trav. Mons, 4 mars 2011, Chron. D.5., 2017, p. 90

l'attitude adoptée par le S. U. face à cette situation de harcèlement dénoncée ne permet pas de déduire que la décision du licenciement serait motivée par le dépôt de la demande d'intervention psychosociale formelle.

Pour rappel, le licenciement est intervenu plus de deux ans après le dépôt de sa plainte. Il est intéressant de relever que, par un échange de courriels avec Madame G. en août 2017, le S. U. a communiqué des informations à Madame G. sur les démarches à effectuer pour l'introduction de cette demande d'intervention psychosociale formelle.

En l'espèce, Madame G. ne rapporte pas la preuve que son licenciement est lié au dépôt de sa demande d'intervention psychosociale formelle.

Partant, ce chef de demande n'est pas fondé.

#### 4.1.3. A titre plus subsidiaire, dommages et intérêts fondés sur l'article 1384 de l'ancien Code civil

##### ➤ Position des parties

36. Madame G. soutient que son chef de demande fondé sur l'article 1384 du Code civil n'est pas prescrit étant donné qu'il porte sur les mêmes paiements et les mêmes faits que la demande initiale.

37. Madame G. soutient que la succession de messages à des heures tardives et la plainte déposée à la police permettent d'attester un comportement inadéquat de Monsieur B. Elle relève que :

- il y a plusieurs comportements problématiques : attouchements, propos et messages suggestifs, multiples appels et messages ;
- ces comportements n'étaient pas désirés : les excuses présentées par Monsieur B. dans ses messages le démontrent ;
- Ces comportements se sont manifestés de diverses manières,
- il n'y a aucun doute quant à la connotation sexuelle ;
- les faits ont eu lieu lors de l'exécution du travail.
- sa dignité a été affectée.

Madame G. estime que sa personnalité, les moments informels passés avec Monsieur B. ou la prétendue absence d'intention malveillante dans le chef de Monsieur B. ne suffisent pas à conclure que le harcèlement sexuel n'est pas avéré ou qu'il est justifié ; elle considère que son ressenti ne doit pas être écarté.

Madame G. soutient que les faits sont suffisamment précis et permettent de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel, tandis que le S. U. ne prouve pas qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral/sexuel.

Partant, Madame G. sollicite la condamnation du S. U. au paiement d'une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération, sur base de l'article 32decies, §1/1 et de l'article 18, §2, 2" de la loi du 10 mai 2007, à majorer des intérêts à dater du 12 juin 2017.

38. Le S. U. soutient que ce chef de demande est prescrit étant donné qu'il a été formulé plus d'un an après la rupture du contrat de travail.

39. Le S. U. soutient que les faits allégués par Madame G. ne remplissent pas les conditions requises par la définition du harcèlement :

- sans tenir compte du ressenti de Madame G. , il est difficile de déceler un véritable abus de Monsieur B. dans les circonstances telles que rapportées par chacune des parties ; il ressort de l'échange des messages que Madame G. et Monsieur B. entretenaient une relation dépassant le cadre professionnel ;
- le S. U. émet des doutes quant à la récurrence des faits, ceux-ci s'étant produits sur un laps de temps relativement court ;

- certains faits ont eu lieu pendant des moments de détente, en dehors de l'exécution du travail ;
- le S. U. s'interroge sur l'impact réel des faits rapportés dès lors que Madame G. n'a saisi les services de prévention et de police que plusieurs mois plus tard.

Le S. U. estime qu'il ne peut être imputé à Monsieur B. des faits de harcèlement sexuel à l'égard de Madame G. . Ainsi, le S. U. relève que :

- sur base des déclarations respectives, il n'est pas certain que les contacts physiques ayant eu lieu dans la soirée du 6 juin 2017 n'était pas consentis ;
- les échanges par message sont courtois et ne sont pas empreints de connotation sexuelle claire et/ou ne visent pas à influencer négativement sur la personne de Madame G. ;
- une seule tentative d'appel est intervenue en soirée, le 7 juin 2017 ;
- l'avis établi par Attentia ne met pas en évidence que les faits dénoncés par Madame G. pourraient être considérés comme du harcèlement au travail ;
- la plainte déposée à la police a été classée sans suite ;
- les appels et messages échangés ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement à l'égard de Madame G. ;
- l'extrait incomplet d'un échange Whatsapp avec une collaboratrice rencontrée en Italie n'est pas pertinent.

Partant, les faits imputés à son préposé n'étant pas établis, le S. U. estime que sa responsabilité civile en tant que commettant n'est pas engagée.

En outre, le S. U. soutient que Madame G. n'établit pas la nature du préjudice subi ; elle ne peut se contenter d'invoquer l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 32decies, §1/1 alors qu'elle fonde sa demande sur la responsabilité du S. U. pour le fait prétendument commis par un préposé. Le S. U. ajoute que Madame G. ne justifie pas le montant réclamé.

Enfin, le S. U. estime que Madame G. ne justifie pas sa demande d'intérêts à dater du 12 juin 2017, ce qui correspondrait à la fin du séjour en Italie.

#### ➤ Position du tribunal

#### Principes

#### Prescription

40. Sur la prescription, le tribunal renvoie aux principes énoncés au point 21 du présent jugement.

- Responsabilité de l'employeur pour des faits de harcèlement commis par un de ses préposés, sur base de l'article 1384 de l'ancien Code civil

41. Dans une situation de harcèlement d'un de ses préposés envers l'un de ses travailleurs, la responsabilité de l'employeur peut être engagée sur pied de l'article 1384 de l'ancien Code civil<sup>9</sup>.

L'article 1384 de l'ancien Code civil dispose, en ses alinéas 1 et 3 :

« On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde.

[...]

Les maîtres et les commettants, du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés.

[...] »

<sup>9</sup> Voy. C. trav. Liège, 21 septembre 2018, J.L.M.B., 2019, p. 597

42. Les notions de harcèlement moral au travail et harcèlement sexuel au travail sont définies à l'article 32ter, alinéa ter, 20 et 3° de la loi du 4 août 1996 précitée :

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

3° harcèlement sexuel au travail tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant; »

43. Selon l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 précitée :

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

L'alinéa 1er ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve. »

Cette disposition prévoit un partage de la preuve et non un renversement de celle-ci :

- le travailleur qui s'estime victime de faits de harcèlement doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement au travail ;
- dans ce cas, la partie défenderesse doit prouver qu'il n'y a pas eu de harcèlement au travail.

Sur les faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement et dont le travailleur a la charge de la preuve, la cour du travail de Bruxelles a pertinemment précisé :

« Il est donc clairement requis, dans le chef du travailleur se prétendant victime de faits constitutifs de harcèlement moral, d'invoquer des faits clairement définis, localisés très précisément dans l'espace et le temps et imputables à des personnes nommément identifiables.

[...] sont exclues les allégations, les impressions et les perceptions personnelles qui ne présentent pas un caractère objectif et ne sont pas de nature à être prouvées [...]<sup>10</sup>.

44. L'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996 précitée consacre une action en dommages et intérêts, en réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, pouvant être intentée par toute personne justifiant d'un intérêt à l'encontre de l'auteur des faits.

Cette disposition précise que les dommages et intérêts correspondent « 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 :

[...]

b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime; [...]

<sup>10</sup> C. trav. Bruxelles, 16 février 2021, R.G. n°2017/AB/1124, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

Ainsi que l'a relevé la cour du travail de Bruxelles, dans un arrêt du 20 mai 2020,

« Lors des travaux parlementaires qui ont débouché sur la loi du 28 mars 2014 à l'origine de cet article 32decies §1/1, il fut expressément prévu que l'employeur pouvait être responsable des dommages et intérêts causés par le harcèlement moral d'un de ses travailleurs en tant que civilement responsable :

"L'auteur des faits peut être un travailleur, l'employeur ou un tiers. L'employeur peut toutefois être amené à payer cette indemnisation en tant que civilement responsable des fautes commises par ses travailleurs mais pourrait se retourner contre ceux-ci a posteriori pour réclamer ce paiement, sous réserve de l'application éventuelle des règles d'immunité de responsabilité du travailleur" (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). »

- En l'espèce

45. Le tribunal estime que ce chef de demande relatif à la responsabilité de l'employeur pour des faits de harcèlement commis par un de ses préposés, fondée sur l'article 1384 de l'ancien Code civil, n'est pas prescrit. En termes de requête, Madame G. visait expressément les faits de harcèlement qu'elle a subi de la part de son supérieur hiérarchique et invoquait une responsabilité de l'employeur dans le cadre de la législation relative au bien-être des travailleurs ; il y a donc lieu de considérer que ce chef de demande était virtuellement compris dans la demande initiale.

46. Madame G. met en cause la responsabilité du S. U. pour les faits de harcèlement au travail commis par son préposé, Monsieur B. .

47. Le tribunal doit vérifier si Madame G. établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement au travail.

A cet égard, Madame G. se fonde sur sa déclaration à la police et sur les messages envoyés par Monsieur B. .

La plainte de Madame G. auprès de la police ne présente pas un caractère objectif dès lors qu'elle relate sa propre version des faits, accompagnée de ses perceptions personnelles. Le tribunal relève qu'à la lecture de la déclaration de Monsieur B.<sup>11</sup>, la relation des faits, qui se sont déroulés lors de ce voyage professionnel, fait l'objet d'une interprétation totalement différente de la part de Monsieur B. . D'ailleurs, la conseillère en prévention aspects psychosociaux le relève dans son avis du 27 mars 2018.

Quant aux échanges de messages et appels téléphonique, le tribunal estime qu'ils ne suffisent à présumer l'existence d'un harcèlement moral ou sexuel au travail.

Il est indéniable que les conversations entre Monsieur B. et Madame G. dépassent le cadre strictement professionnel.

Toutefois, la quantité, l'heure d'envoi et la nature des messages, déposés par Madame G. en pièce 8 de son dossier, ne permettent pas de présumer que Monsieur B. s'est rendu coupable d'un ensemble abusif de conduites ou d'un comportement abusif à l'égard de Madame G. . En effet, les messages sont courtois et la plupart portent sur des questions d'organisation et sur leur passe-temps respectif, Quant aux messages relatifs aux excuses présentées par Monsieur B. , ils ne sont pas suffisamment précis pour déduire que Monsieur B. aurait adopté une conduite abusive à l'égard de Madame G. .

---

<sup>11</sup> Produite dans le dossier de l'auditorat du travail



De même, l'historique des différents appels, figurant entre les messages échangés, n'est pas révélateur d'un abus dans le chef de Monsieur B. , d'autant que certains de ses appels sont suivis d'un message contenant une question purement organisationnelle.

Par ailleurs, ces messages et appels ne révèlent aucune connotation sexuelle, y compris ceux relatifs aux excuses présentées par Monsieur B. .

Rien ne laisse penser non plus qu'ils auraient pu porter atteinte à la personnalité, l'intégrité ou la dignité de Madame G. ou qu'ils auraient pu créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Madame G. n'apporte pas la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ou sexuel au travail commis par un préposé du S. U. .

Il en résulte que la responsabilité du S. U. ne peut être engagée sur pied de l'article 1384 de l'ancien Code civil.

48. Partant, ce chef de demande n'est pas fondé.

4.2. Indemnité fondée sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

4.2.1. A titre principal, discrimination sur base du handicap

➤ Position des parties

49. Madame G. soutient qu'elle était affectée d'un handicap dès lors que

- Son absence a duré deux ans et demi ;
- son état de dépression et sa crainte d'être confrontée à Monsieur B. ont constitué une entrave à l'exercice de sa profession.

Madame G. estime avoir été licenciée en raison de son handicap étant donné que ses absences ont été évoquées et que le C4 vise clairement son « Incapacité de travail prolongée. Impossibilité de reprendre le travail convenu »; ces éléments permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

Madame G. soutient que le S. U. l'a discriminée en refusant les aménagements raisonnables et en la licenciant en raison de son impossibilité de reprendre le travail et ses absences.

Partant, Madame G. sollicite la condamnation du S. U. au paiement d'une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération, à majorer des intérêts à dater du 5 mars 2020.

50. Le S. U. soutient que Madame G. ne peut être considérée comme une personne handicapée. Il estime que l'état de dépression de Madame G. et sa crainte d'être confrontée à Monsieur B. , de même que la durée de son incapacité de travail, ne permettent pas d'établir la limitation de capacité résultant d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables qui constituerait une entrave à sa participation à la vie professionnelle.

Le S. U. conteste avoir refusé de mettre en place des aménagements raisonnables.

Le S. U. relève avoir mis en place des mesures en vue de la reprise d'un emploi sécurisant pour Madame G. et a tenté de trouver un poste dans le cadre du trajet de réintégration qu'il a initié.

Le S. U. affirme également qu'en procédant au licenciement de Madame G. , il ne l'a pas discriminée sur base d'un handicap existant. En effet :

- le S. U. estime que Madame G. n'établit pas des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination ;
- le S. U. relève qu'il n'a pas opéré de différence de traitement ; ayant été confronté à une recommandation d'adaptation de poste impossible à réaliser ainsi qu'au refus de Madame G. de dialoguer, il a été contraint de la licencier ;
- le S. U. estime que la décision de licencier Madame G. :
  - o avait un objectif légitime : mettre fin à une situation insoluble dès lors que Madame G. refusait de réintégrer son poste et de rencontrer Monsieur B. (alors que les locaux sont situés dans un seul et même bâtiment), qu'aucun poste vacant ne pouvait lui être attribué à titre temporaire et qu'elle mettait en échec les tentatives de concertation ;
  - o était proportionnée.

Partant, le S. U. soutient que ce chef de demande n'est pas fondé.

➤ Position du tribunal

- Principes

51. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination<sup>12</sup> est applicable aux relations de travail, notamment à la décision de licenciement<sup>13</sup>.

Cette loi interdit toute forme de discrimination, entendue notamment comme<sup>14</sup> :

- une discrimination directe ou indirecte fondée sur un des critères protégés, parmi lesquels figure « le handicap »<sup>15</sup>.
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

52. Sur la notion de handicap, la cour du travail de Bruxelles a précisé, dans un arrêt du 1<sup>er</sup> juin 2022 :

« Si ni la directive 2000/78/CE ni la loi du 10 mai 2007 n'ont défini la notion de handicap, la Cour de justice de l'Union européenne considère qu'est un handicap au sens de la directive 2000/78/CE « 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 » (CJUE, 9 mars 2017, C-406/15, point 36; CJUE, 18 décembre 2014, affaire C-344-13, point 53 et OLJE, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, points 38 à 47). La Cour de Justice a relevé que : « en utilisant la notion de « handicap » à l'article ter de ladite directive, le législateur a délibérément choisi un terme qui diffère de celui de « maladie ». Une assimilation pure et simple des deux notions est donc exclue » (CJUE, 11 juillet 2016, affaire C-13/05).

La Cour de Justice de l'Union européenne a par ailleurs précisé la manière de déterminer le caractère durable de la limitation en ces termes :

« 51 la notion de limitation "durable" de la capacité de la personne, au sens de la notion du "handicap" visée par la directive 2000/78, doit donc faire l'objet d'une interprétation autonome et uniforme.

[...]

53 Par ailleurs, le caractère "durable" de la limitation doit être examiné au regard de l'état d'incapacité, en tant que tel, de la personne concernée à la date à laquelle l'acte prétendument discriminatoire à l'encontre de celle-ci est adopté (voir, en ce sens, arrêt du 11 juillet 2006, Chaccin Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, point 29).

<sup>12</sup> Ci-après dénommée la loi du 10 mai 2007

<sup>13</sup> Article 5, §2, 3<sup>o</sup> de la loi du 10 mai 2007

<sup>14</sup> Article 14 de la loi du 10 mai 2007

<sup>15</sup> Articles 3 et 4, 4<sup>o</sup> de la loi du 10 mai 2007

54 S'agissant de la notion de caractère "durable" d'une limitation dans le contexte de l'article ter de la directive 2000/78 et de l'objectif poursuivi par cette directive, il importe de rappeler que, selon la jurisprudence de la Cour, l'importance accordée par le législateur de l'Union aux mesures destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap démontre qu'il a envisagé des hypothèses dans lesquelles la participation à la vie professionnelle est entravée pendant une longue période (voir arrêt du 11 juillet 2006, C. N. , C-13/05, EU:C:2006:456, point 45).

55 Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si la limitation de la capacité de la personne concernée possède ou non un caractère "durable", une telle appréciation étant avant tout de nature factuelle.

56 Parmi les indices permettant de considérer qu'une limitation est "durable", figure notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou, le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne.

57 Dans le cadre de la vérification du caractère "durable" de la limitation de la capacité de la personne concernée, la juridiction de renvoi doit se fonder sur l'ensemble des éléments objectifs dont elle dispose, en particulier sur des documents et des certificats relatifs à l'état de cette personne, établis sur la base des connaissances et des données médicales et scientifiques actuelles» (CJUE, 1<sup>er</sup> décembre 2016, affaire C-395/15, points 51-57; CJUE, 18 janvier 2018, affaire C-270/16, point 28 et CJUE, 9 mars 2017, affaire C-406/15, point 36), »<sup>16</sup> (le tribunal souligne)

En l'espèce

53. Pour se prononcer sur l'existence d'un handicap dans le chef de Madame G. , le tribunal doit examiner :

- l'existence d'une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, faisant obstacle à la pleine et effective participation de la personne à la vie professionnelle sur base de l'égalité avec les autres travailleurs ;
- le caractère durable de cette limitation.

54. Le tribunal relève que Madame G. ne produit aucun document ou certificat permettant d'objectiver son état de dépression.

Le certificat de séjour, produit par Madame G. en pièce 22 de son dossier, qui atteste son hospitalisation en psychiatrie du 2 septembre 2019 au 23 septembre 2019, n'est pas déterminant à cet égard puisqu'il se limite à cette seule constatation.

Concernant la réintégration de Madame G. , le conseiller en prévention médecin du travail a décidé ce qui suit :

- il est possible que Madame G. puisse reprendre le travail convenu à terme (le cas échéant avec adaptation du poste de travail).
- entretemps, un travail adapté ou un autre travail est possible (le cas échéant avec adaptation du poste de travail).

En outre, il émet la recommandation suivante : à l'échéance du certificat, poste de travail dans un nouveau département.

En termes de conclusions, Madame G. précise que son incapacité de travail est liée à la crainte d'être confrontée à Monsieur B. . L'incapacité de Madame G. concerne donc l'occupation de son poste au sein du S. U. , dans des conditions de travail qui n'auraient pas été adaptées (notamment le lieu, le contact avec la hiérarchie,...).

Il en résulte que les éléments produits ne permettent pas de déduire l'existence d'une limitation, dans le chef de Madame G. , qui entraverait sa participation à la vie professionnelle, de manière générale.

---

<sup>16</sup> C. trav. Bruxelles, le 6 juin 2022, R.G. n° 2019/AB/392, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

La circonstance que l'incapacité de travail de Madame G. ait duré deux ans et demi ne suffit pas à conclure qu'elle était affectée d'un handicap.

55. Partant, le tribunal considère qu'au moment de son licenciement, Madame G. n'était pas porteuse d'un handicap au sens de la loi du 10 mai 2007. Il n'y a donc pas lieu d'examiner la mise en place d'aménagements raisonnables ni l'existence d'une discrimination sur base du handicap.

#### 4.2.2. A titre subsidiaire, discrimination sur base de l'état de santé

##### ➤ Position des parties

56. Madame G. relève que :

- son licenciement est intervenu alors qu'elle se trouvait en incapacité de travail prolongée ;
- cette incapacité de travail est due à un état de dépression suite aux faits dont elle a été victime ;
- le motif de son licenciement, indiqué sur le C4, est le suivant : Incapacité de travail prolongée. Impossibilité de reprendre le travail convenu ».

Madame G. soutient qu'elle a été discriminée.

Elle estime que le S. U. ne démontre pas que son licenciement poursuivait un but légitime et était proportionné. Selon Madame G. , le S. U. ne prouve pas que :

- il n'y avait pas d'autres postes disponibles;
- le poste nouvellement créé en mars 2019 n'était pas envisageable, le critère de la nationalité britannique n'étant pas repris dans l'offre d'emploi.

Partant, Madame G. sollicite la condamnation du S. U. au paiement d'une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération, à majorer des intérêts à dater du 5 mars 2020.

57. Le S. U. soutient qu'en procédant au licenciement de Madame G. , il ne l'a pas discriminée sur base de son état de santé. En effet :

- le S. U. estime que Madame G. n'établit pas des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination ;
- le S. U. relève qu'il n'a pas opéré de différence de traitement ; ayant été confronté à une recommandation d'adaptation de poste impossible à réaliser ainsi qu'au refus de Madame G. de dialoguer, il a été contraint de la licencier ;
- le S. U. estime que la décision de licencier Madame G. :
  - o avait un objectif légitime : mettre fin à une situation insoluble dès lors que Madame G. refusait de réintégrer son poste et de rencontrer Monsieur B. (alors que tous les locaux sont situés dans un seul et même bâtiment), qu'aucun poste vacant ne pouvait lui être attribué à titre temporaire et qu'elle mettait en échec les tentatives de concertation ;
  - o était proportionnée.

Partant, le S. U. soutient que ce chef de demande n'est pas fondé.

Le S. U. estime que Madame G. ne justifie pas sa demande d'intérêts à dater du 12 juin 2017, ce qui correspondrait à la fin du séjour en Italie.

##### ➤ Position du tribunal

– Principes

58. La loi du 10 mai 2007 interdit également toute discrimination directe ou indirecte fondée sur « l'état de santé actuel et futur »<sup>17</sup>.

59. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe ou indirecte, à moins que cette distinction directe ou indirecte ne soit justifiée.

La 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 »<sup>18</sup>.

La distinction indirecte est définie comme « la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés »<sup>19</sup>

En vertu de l'article 7 de la loi, toute distinction directe fondée sur, entre autres, le critère de l'état de santé actuel et futur 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.

60. La charge de la preuve de la discrimination est déterminée à l'article 28 de la loi du 10 mai 2007, libellé comme suit :

«§ 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts 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

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. »

Cette disposition prévoit un partage de la charge de la preuve :

- la personne qui s'estime victime de discrimination doit prouver des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination ;
- dans ce cas, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. A cet effet, l'employeur devra démontrer que la différence de traitement (le licenciement) n'est pas discriminatoire en démontrant que la mesure poursuit un but légitime et qu'elle est proportionnée.

---

<sup>17</sup> 17 Article 3 et 4, 4' de la loi du 10 mai 2007 — Critère en vigueur au moment du licenciement de Madame G. ; par une loi du 20 juillet 2022 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en ce qui concerne le motif de discrimination fondé sur l'état de santé (entrant en vigueur le 27 octobre 2022), les mots « état de santé actuel et futur » ont été remplacés par « état de santé »

<sup>18</sup> Article 4, 6' de la loi du 10 mai 2007

<sup>19</sup> Article 4, 8' de la loi du 10 mai 2007

61. La proportionnalité s'analyse au regard de 3 points qu'il convient de vérifier in concreto rigoureusement :

1. l'aptitude de la décision litigieuse à atteindre l'objectif poursuivi (critère de la pertinence);
2. la recherche d'alternatives moins attentatoires aux droits en jeu (critère de la nécessité); la mesure va au-delà de ce qui est nécessaire lorsqu'il existe une mesure qui permet d'atteindre le même objectif tout en portant moins gravement atteinte aux droits ou aux intérêts des citoyens;
3. la balance des intérêts en cause: la somme des préjudices occasionnés par l'ingérence ne doit pas être disproportionnée par rapport au bénéfice généré pour l'intérêt général (critère de la proportionnalité au sens strict).

62. En cas de discrimination, l'indemnisation qui peut être réclamée par la victime, sur base du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle, est prévue à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007

« § ter. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

[... ]

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1° . »

63. Constituent des faits laissant présumer d'une discrimination directe sur la base de l'état de santé actuel la circonstance que le licenciement est intervenu pendant une période d'incapacité de travail et au moment où un nouveau certificat médical a été remis, les mentions du C4 ainsi que les explications données par l'employeur<sup>20</sup>

En l'espèce

64. Le tribunal doit vérifier si Madame G. établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé actuel ou futur.

En l'espèce, le licenciement de Madame G. est intervenu alors qu'elle était en incapacité de travail.

Le motif du licenciement, tel qu'indiqué sur le certificat C4, vise expressément « l'incapacité de travail prolongée » de Madame G. .

En outre, dans un courrier du 2 décembre 2019, le conseil du S. U. a indiqué au conseiller en prévention — médecin du travail qu'il était impossible de « concevoir un nouveau poste adapté à l'état de santé de Madame G. ».

---

<sup>20</sup> C. Trav. Bruxelles, 12 avril 2021, R.G. n° 2018/AB/443 ; [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be); voir également C. Trav ; bruxelles, 8 février 2017, R.G. n° 2014/AB/1021, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

Ces éléments suffisent à présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur de Madame G. .

65. Dès lors, le tribunal doit vérifier si le S. U. prouve qu'il n'y a pas eu discrimination, en démontrant notamment que le but poursuivi était légitime et que le licenciement constituait une mesure appropriée et nécessaire.

Le but légitime invoqué par le S. U. est le suivant : mettre fin à une situation insoluble suite au constat que l'adaptation du poste de travail, conformément à la recommandation émise par le conseiller en prévention — médecin du travail, n'était pas possible à réaliser.

Le tribunal relève que le rapport de motivation établi par le S. U. le 27 juin 2019 et la lettre de son conseil du 2 décembre 2019 adressée au conseiller en prévention — médecin du travail ne constituent pas des preuves de cette impossibilité de réintégration.

Il est établi que le poste de « Notifying Authority Unit Health Administrator », ne lui était pas accessible étant donné que Madame G. ne remplissait pas la condition de nationalité britannique, requise pour ce poste. Sur base des courriels datant du mois de mai 2019 produits en pièce 14bis du dossier du S. U. , il apparaît que cette condition, qui a été communiquée postérieurement à la publication de l'offre d'emploi, était indépendante de la volonté du S. U. .

Dans un courriel du 28 octobre 2019 (produit en pièce 19b du dossier du S. U. ), il est fait état d'un autre poste qui pourrait être envisagé pour Madame G. . Cependant, le S. U. n'établit pas le suivi donné à cette option ; rien n'indique que ce poste aurait notamment été soumis à l'avis de Madame G. .

Force est de constater que le S. U. ne produit aucun autre élément relatif aux différents postes vacants en son sein, entre l'évaluation de la réintégration et le licenciement de Madame G. . Le tribunal ne peut donc examiner l'impossibilité d'attribuer un de ces postes à Madame G. , au regard de ses qualifications et compétences ainsi que des exigences résultant de l'évaluation de sa réintégration.

Il n'est pas démontré à suffisance qu'il était impossible pour le S. U. de réintégrer Madame G. , en tenant compte des recommandations émises sur le formulaire de l'évaluation de réintégration. Par conséquent, le but légitime poursuivi par le S. U. n'est pas prouvé.

Il en résulte que le S. U. ne prouve pas que le licenciement de Madame G. ne constitue pas une discrimination fondée sur son état de santé actuel ou futur, au sens de la loi du 10 mai 2007.

66. Conformément à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007, une indemnité est due à Madame G.

Partant, le tribunal fait droit à l'indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération, dont le montant réclamé — et non contesté — s'élève à 22.141,14 C. Les intérêts sur cette indemnité sont dus à dater du 5 mars 2020<sup>21</sup>.

Ce chef de demande est fondé.

4.3. Licenciement manifestement déraisonnable — abus de droit de licencier — violation du principe audi alteram partem »

4.3.1. A titre principal, indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable fondée sur la C.C.T. n°109

---

<sup>21</sup> D'ailleurs, cette date correspond à la prise de cours des intérêts sollicitée par Madame G. aux termes de ses secondes conclusions de synthèse.

### ➤ Position des parties

67. Madame G. soutient que la C.C.T. n°109 est applicable dès lors qu'elle a été engagée par le S. U. en tant qu'employée et que les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sont applicables à son contrat.

Madame G. relève avoir sollicité les motifs de son licenciement.

Madame G. soutient que son licenciement est manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n°109 dès lors que :

- le S. U. ne démontre pas l'impossibilité de reprendre le travail dans le chef de Madame G. ;
- le S. U. ne démontre pas une désorganisation qui serait causée par son incapacité prolongée et qui justifierait un licenciement pour les besoins de l'entreprise ;
- son licenciement ne peut être motivé par les nécessités de l'entreprise, des profils similaires à celui de Madame G. ayant été recherchés par le S. U. ;
- son licenciement est lié à la plainte déposée et à l'absence de mise en place, par le S. U. , des mesures recommandées par le conseiller en prévention et le Contrôle du bien-être au travail.

Partant, Madame G. sollicite la condamnation du S. U. au paiement d'une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération.

68. Le S. U. soutient que les dispositions de la C.C.T. n°109 ne lui sont pas applicables étant donné qu'il ne relève pas du secteur privé belge.

### ➤ Position du tribunal

#### Principes

69. Les travailleurs du secteur privé bénéficient depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014, de la convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, aux termes de laquelle, notamment en cas de licenciement « manifestement déraisonnable » au sens de l'article 8 de la C.C.T., l'employeur est redevable au travailleur d'une indemnisation correspondant au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (article 9).

70. Le champ d'application de la C.C.T. n°109 est toutefois limité aux employeurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Or, sont exclues du champ d'application de cette loi les « personnes occupées par l'Etat, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements qui en dépendent et les organismes d'intérêt public »<sup>22</sup>.

71. Dans un arrêt du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle a indiqué, en ce qui concerne l'absence de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013 [à savoir, « les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs »]:

« Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur

---

<sup>22</sup> Article 2, §3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires



public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n°109 ». <sup>23</sup>

Dans un arrêt du 9 avril 2019, la Cour du Travail de Mons a précisé :

« Ainsi que le relève la cour du travail de Liège, il est plus que douteux qu'un arrêt de la Cour constitutionnelle qui constate une lacune puisse constituer un fondement pour une application pure et simple d'une convention collective de travail par hypothèse étrangère au cas de figure. Si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler la loi, sa position dans l'ordonnement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la convention collective de travail n° 109 (Cour trav. Liège, 22 janvier 2018, J.L.M.B. 2018, p. 669). Dans le même sens, la Cour de cassation a statué en ce sens que « Le juge est tenu de remédier dans la mesure du possible à toute lacune de la loi qui viole les articles 10 et 11 de la Constitution dont la Cour constitutionnelle a constaté l'existence. Le juge ne peut pallier cette lacune que si celle-ci le permet. Ainsi, il peut et doit pallier la lacune s'il peut mettre fin à l'inconstitutionnalité en suppléant simplement à l'insuffisance de la disposition légale litigieuse dans le cadre des dispositions légales existantes, de manière à la rendre conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution. En revanche, il ne peut se substituer au législateur si la lacune est telle qu'elle exige nécessairement l'instauration d'une nouvelle règle qui doit faire l'objet d'une réévaluation des intérêts sociaux par le législateur ou qui requiert une modification d'une ou de plusieurs dispositions légales. Il ne peut être remédié à la lacune de la loi du 10 avril 1971 constatée par la Cour constitutionnelle en son arrêt du 16 novembre 2004 par une simple extension de l'application de la loi aux stagiaires non rémunérés qui sont victimes d'un accident du travail alors qu'ils effectuent dans une entreprise des travaux prescrits par leur programme d'études » (Cass., 3 novembre 2008, Pas., 2008, p. 2440).

Il serait en conséquence exclu d'accorder au titre d'indemnisation l'indemnité forfaitaire prévue par la convention collective de travail n° 109, comme le demande en ordre subsidiaire Mme K.V.. » (CT. Mons, 9 avril 2019, inédit, www.terralaboris.be R.G. 2018/AM/125 ».

En l'espèce

72. Le S. U. est une organisation qui relève du service public, qui n'est pas soumis au champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Les dispositions de la C.C.T. n°109 ne lui sont pas applicables.

En conséquence, le tribunal ne peut examiner le droit de Madame G. à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur la base de la C.C.T. n°109.

Il convient d'appliquer le droit commun de l'abus de droit, dans le cadre du chef de demande formulé à titre subsidiaire.

#### 4.3.2. A titre subsidiaire, dommages et intérêts pour abus de droit de licencier

##### ➤Position des parties

73. Madame G. soutient que le S. U. a commis une faute. Elle relève que :

- le S. U. a omis de prendre des mesures individuelles en application de l'article 5 de la loi sur le bien-être au travail, celle loi étant d'ordre public ;
- le S. U. n'a pas agi comme un employeur normalement prudent et diligent en ne formulant aucune mesure concrète ;
- le S. U. a choisi de la licencier au lieu de trouver une solution moins dommageable ; par ailleurs, Madame G. s'interroge sur les suites données à la déclaration selon laquelle Monsieur B. avait

---

<sup>23</sup> arrêt n°101/2016

l'intention de démissionner ; son licenciement a été décidé à un moment où elle était fragile psychologiquement.

Madame G. soutient avoir subi :

- un dommage consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi ;
- un dommage moral vu l'absence d'aide apportée par le S. U. alors qu'elle a fait état d'une attitude déplacée de son supérieur hiérarchique.

Madame G. évalue sa perte de chance à 7.500,00 €, à majorer des intérêts à dater du 5 mars 2020.

74. Le S. U. soutient que la décision de licencier Madame G. n'est pas abusive.

Le S. U. relève avoir mis en place des actions concrètes et avoir accompli avec bienveillance toutes les démarches attendues avant de constater l'impossibilité, dans le chef de Madame G. , de reprendre le travail dans des conditions conformes à son état de santé et à ses qualifications.

S'agissant des mesures prises, le S. U. précise :

- avoir déplacé Monsieur B. ;
- avoir sollicité un fonctionnaire britannique pour régler la communication avec Monsieur B.

Le S. U. conteste le préjudice réclamé par Madame G. consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi, ainsi que le lien causal avec l'attitude qu'il a adoptée. Le S. U. soutient que Madame G. ne justifie pas son dommage moral et que ce dommage moral est étranger aux circonstances du licenciement.

Le S. U. ajoute qu'il s'est régulièrement inquiété de l'état de santé de Madame G. tandis qu'elle a importuné des responsables d'autres services ignorant la situation et qu'elle a incriminé et injurié le S. U. sur les réseaux sociaux.

Partant, le S. U. soutient que ce chef de demande n'est pas fondé.

#### ➤ Position du tribunal

#### Principes

75. L'abus de droit se déduit de l'exercice d'un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente<sup>24</sup>.

76. Le travailleur qui réclame des dommages et intérêts pour abus de droit de licencier doit prouver :

- la faute commise par l'employeur dans l'exercice de son droit de licencier, constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé;
- le dommage subi ;
- le lien de causalité entre la faute et le dommage.

77. La faute peut notamment se concrétiser par : l'intention de nuire, la légèreté blâmable, le détournement du droit de licencier de sa finalité économique et sociale, l'absence de motif légitime de congé, l'exercice anormal du droit de licencier, les mesures de représailles de l'employeur, les circonstances qui entourent le licenciement et l'absence de proportionnalité.<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Cass. (le ch.), 21 mars 2013, R.G. n°C.12.0118,F, <http://iure.iuridat.fgov.be> ; Cass. (le ch.), 30 octobre 2014, R.G. n°F.13.0140.F, <http://iure.iuridat.fgov.be> ; Cass. (le ch.), 19 mars 2015, R.G. n°C.13.0218.F, <http://jure.juridat.gov.be>

<sup>25</sup> V. VANNES et L. DEAR, La rupture abusive du contrat de travail. Théorie et applications, Bruxelles, Bruylant, 2011, p. 431, n°463

78. En ce qui concerne le dommage et en raison du caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis —couvrant tout le dommage, tant matériel que moral —le travailleur doit prouver que le dommage qu'il a subi est distinct en tous ses éléments du dommage de celui découlant de la rupture elle-même qui est réparé par l'indemnité de congé.<sup>26</sup>

79. Sur la dommage consistant en la perte d'une chance, la Cour de cassation a indiqué :

« La perte d'une chance réelle d'obtenir un avantage ou d'éviter un désavantage donne lieu à réparation s'il existe un lien de 'conditio sine qua non' entre la faute et la perte de cette chance. L'existence d'une chance n'implique aucune certitude quant à la réalisation du résultat espéré, de sorte que le préjudicié peut obtenir la réparation de la perte d'une chance, même s'il n'est pas certain que, sans la faute, le résultat espéré aurait été obtenu. »<sup>27</sup>

Ainsi, la perte d'une chance ne peut donner lieu à réparation que si la chance perdue était réelle ou sérieuse. Il ne peut s'agir d'un dommage incertain<sup>28</sup>.

Seule la valeur économique de la chance perdue est réparable. Cette valeur ne saurait constituer le montant total du préjudice finalement subi ou de l'avantage finalement perdu<sup>29</sup>.

« En principe, il faut donc pouvoir évaluer le pourcentage de chance, le degré de probabilité d'obtenir l'avantage espéré ou d'éviter le préjudice subi et ensuite multiplier l'avantage perdu ou le préjudice réellement subi par ce pourcentage »<sup>30</sup>.

Le recours à l'évaluation ex &quo et bono du dommage est possible compte tenu de ces difficultés<sup>31</sup>.

- En l'espèce

80. Ainsi que développé plus haut, le tribunal estime que le S. U. a manqué de prudence et diligence en ne procédant à aucun entretien individuel avec Madame G. ayant pour objet les mesures à prévoir dans le cadre d'intervention psychosociale formelle ou les possibilités de réintégration suite au trajet entamé par le S. U. .

Le S. U. a émis le postulat définitif qu'il n'était pas possible pour Madame G. de travailler dans le même bâtiment, alors que le conseiller en prévention recommandait d'affecter Madame G. dans un autre département (et pas bâtiment). Ce faisant, elle a négligé de

attentes de Madame G. quant aux mesures concrètes susceptibles de permettre une reprise du travail.

Concernant les mesures adoptées pour réintégrer Madame G. , le S. U. a fait preuve d'insuffisance. En effet, il est uniquement établi que les bureaux de Madame G. et de Monsieur B. ont été séparés. Le S. U. ne prouve pas à suffisance avoir sollicité un fonctionnaire britannique pour assurer la liaison, ni avoir soumis cette mesure à l'appréciation de Madame G. . Aucune autre mesure concrète n'a été prévue et proposée à Madame G. .

---

<sup>26</sup> Cass., 7 mai 2001, J.T. T., 2001, p. 410 ; Cass., 26 septembre 2005, J.T. T., p. 495 et Pas., 2005, p. 1746.

<sup>27</sup> Cass., 15 mars 2010, R.G. n°C.09.0433.N, [www.iuportal.be](http://www.iuportal.be). ; cité par C. trav. Mons, 26 janvier 2018, R.G. n°2016/AM/404 et par C. trav. Bruxelles, 9 mars 2021, R.G. 2018/AB/255, librement consultables sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>28</sup> C.T.28 Bruxelles, 9 mars 2021, R.G. n°2018/AB/255, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>29</sup> Cass., 23 septembre 2013, n°C.12.0559.N, Pas., 2013, p. 1755

<sup>30</sup> C.T. Bruxelles, 6 janvier 2021, R.G. n°2018/AB/233, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>31</sup> C.T. Bruxelles, 6 janvier 2021, R.G. n°2018/AB/233, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

Le S. U. ne peut invoquer l'impossibilité de vérifier l'efficacité des mesures en raison de l'incapacité de travail de Madame G. et de son refus de toute conciliation alors que le S. U. ne s'est pas entretenu personnellement avec Madame G. , après la communication de l'avis rendu dans le cadre de l'intervention psychosociale formelle, pour apprécier dans quelle mesure et dans quelles conditions Madame G. envisageait sa réintégration, notamment concernant la distance à assurer avec Monsieur B.

Par ailleurs, le tribunal relève qu'à aucun moment, le S. U. n'a envisagé des alternatives concernant le poste de Monsieur B. .

En procédant au licenciement de Madame G. dans ces circonstances et sur base du motif de a l'impossibilité de reprendre le travail convenu », le S. U. a agi avec une légèreté blâmable constitutive d'une faute.

81. Il est évident que cette faute a causé, à Madame G. , un préjudice distinct de celui réparé forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis, consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi.

La prise en considération des attentes personnelles de Madame G. et la mise en place de mesures ou alternatives appropriées auraient pu permettre une possibilité de réintégration.

La chance de conserver son emploi était réelle dès lors que, suivant l'évaluation de la réintégration de Madame G. , existe une possibilité qu'elle puisse reprendre le travail convenu à terme (le cas échéant, moyennant adaptation du poste).

En dehors de cette perte d'une chance, le tribunal considère que Madame G. n'établit pas l'existence d'un autre dommage dont le préjudice moral subi suite à son licenciement, distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

82. Le tribunal évalue le dommage de Madame G. consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi, ex aequo et bono, à la somme de 2.500,00 €.

4.3.3. A titre plus subsidiaire, dommages et intérêts pour violation du principes « audi alteram partem »

83. Le tribunal fait droit au chef de demande relatif aux dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.

Partant, il n'y a pas heu d'examiner ce chef de demande formulé à titre plus subsidiaire.

4.4. Dépens

84. « Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui succombe, 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 ; toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement ». (article 1017, alinéa 1, du Code judiciaire).

Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef (article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire).

85. En l'espèce, Madame G. obtient gain de cause concernant le chef de demande relatif à l'indemnité pour discrimination fondée sur son état de santé (22.141,14 €) et en partie sur le chef de demande relatif aux dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.

En revanche, Madame G. succombe sur ses chefs de demande relatifs :

- aux dommages et intérêts fondé sur l'article 1382 du Code civil pour non-respect de la loi sur le bien-être au travail (23,648,92 € provisionnels), formulée à titre principal ;
- à l'indemnité de protection fondée sur l'article 32terdecies de la loi sur le bien-être au travail, correspondant à 6 mois de rémunération (22.141,14 €), formulé à titre subsidiaire
- aux dommages et intérêts fondés sur l'article 1384 du Code civil, pour non-respect de la loi sur le bien-être au travail (22.141,14 €), formulée à titre plus subsidiaire ;
- à l'indemnité pour discrimination fondée sur son handicap (22.141,14 £), formulée à titre principal ;
- à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (15.683,30 €), formulée à titre principal ;
- aux dommages et intérêts en réparation de la perte d'une chance de conserver son emploi suite à la violation du principe « audi alteram partem » (7.500,00 £), formulée à titre plus subsidiaire.

Il y a donc lieu de procéder à une compensation des dépens, dans la mesure déterminée ci-après.

Dans ces conditions, le Tribunal délaisse à chacune des parties ses propres dépens.

#### 4.5. Exécution provisoire

86. L'article 1397, alinéa Zef du Code judiciaire dispose que :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. »

87. Le tribunal n'y déroge pas.

PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL,  
Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande ;

La dit fondée dans la mesure ci-après ;

Condamner le S. U. à payer à Madame G.

- 22.141,14 € à titre d'indemnité du chef de discrimination fondée sur l'état de santé ;
- 2.500,00 € à titre de dommages et intérêts, évalués ex aequo et bono, pour abus de droit de licencier ;
- les intérêts sur ces montants au taux légal, à dater du 5 mars 2020 et jusqu'à parfait paiement ;

Déboute Madame G. du surplus de sa demande ;

Délaisse à chacune des parties ses propres dépens en ce compris la contribution de 20,00 € prévue par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Dit ne pas déroger aux articles 1397 et suivants du code judiciaire

Ainsi jugé par la 4ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

D. AGUILAR Y CRUZ,	juge, présidant la 4ème chambre
S. BLONDEAU,	juge social effectif au titre d'employeur
L. PETRONE,	juge social effectif au titre de travailleur employé
R. CUSCHERA,	greffier de division

.  
.

Et prononcé à l'audience publique du 19 décembre 2022 de la 4èm° chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, par D. AGUILAR Y CRUZ, juge, présidant la chambre, assistée de R. CUSCHERA, greffier de division.