

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

DU 26 FEVRIER 2020

EN CAUSE :

Madame K. M. R. (R.N. : X),
domiciliée X à X,
partie demanderesse,
comparaissant par Me C. C. loco Me G. L., avocates.

CONTRE :

L'A.S.B.L. G. F. L. A. R. (BCE: X), dont les bureaux sont situés X à X,
partie défenderesse,
comparaissant par Me C. L. loco Me S. N., avocats.

I. La procédure

Le Tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 20 novembre 2019.
Elles n'ont pas pu être conciliées. L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

Le Tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :

- la requête enregistrée au greffe le 02/09/2016 ;
- l'ordonnance prononcée sur base de l'article 747 §2 du Code judiciaire te 09/12/2016 telle que réaménagée de l'accord des parties;
- les conclusions de synthèse déposées par Monsieur M. R. le 20/09/2019 ;
- les conclusions de synthèse déposées par G. F. L. A. R. asbl le 18/10/2019 ;
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

II. L'objet de la demande

Madame M. R., aux termes de ses dernières conclusions, demande au tribunal de :

« Dire les demandes recevables et fondées, et En conséquence :

Condamner le G. F. à indemniser Madame M. R. pour les faits de harcèlement dont elle a été victime, soit un montant équivalent à 6 mois de rémunération, évalué à 10.853,10 €.

Condamner le G. F. à indemniser Madame M. R. pour les faits de discrimination dont elle a été victime au sein de G. F., soit un montant équivalent à 6 mois de rémunération, évalué à 10.853,10€,

- Condamner le G. F. à indemniser Madame M. R. pour avoir été licenciée de manière abusive, soit un montant équivalent à 6 mois de rémunération, évalué à 10.853,10 euros,
- Condamner G. F. au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues, à dater de leur exigibilité.
- Condamner G. F. aux frais et dépens de la procédure, en ce compris l'indemnité de procédure.

»
G. F. L. A. R. asbl quant à lui, aux termes de ses dernières conclusions, demande au tribunal de :

«A titre principal

Dire la demande non fondée,

Condamner la partie demanderesse aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à son montant de base, soit 2.400 €.

A titre subsidiaire

Dire pour droit que la demanderesse ne peut, en l'espèce, cumuler les indemnités qu'elle postule.

Dire pour droit que l'indemnité doit être limitée à 6 mois de rémunération. Dire qu'il n'y a pas lieu d'accorder le bénéfice de l'exécutoire et, à défaut, autoriser le cantonnement. »

III. Les faits

Le G. F. est une entreprise de travail adapté (ETA) . Les ETA sont des entreprises d'économie sociale qui ont pour mission prioritaire l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (physique, mental, psychique).

Le profil des travailleurs en leur sein est très varié. Il peut s'agir de personnes au handicap visible, au handicap de naissance, des personnes qui ont vécu un accident de travail qui les a conduits à un handicap permanent ou des personnes atteintes de maladie qui ne se manifeste pas ou peu de façon apparente.

Les ETA constituent une opportunité pour les personnes moins valides de trouver un emploi ainsi qu'une possibilité d'insertion sociale et d'épanouissement.

Madame K. M. R. est née le X.

Madame K. M. M. R. est née prématurément et en a gardé d'importants séquelles tant physiques que psychologiques.

Elle a suivi un enseignement spécialisé jusqu'à l'âge de 15 ans.

Le service médical de la Direction générale des Personnes handicapées a établi que Madame K. M. R. est atteinte :

« * d'une réduction de la capacité de gain à un tiers au moins. Cette réduction de la capacité de gain correspond à une incapacité de 66% au moins.

* d'une réduction d'autonomie de 13 point(s). Cette réduction d'autonomie correspond à une incapacité de 80% au moins.

* d'une réduction d'autonomie en matière de « possibilités de déplacement » de 2 point(s)

* d'une invalidité permanente découlant directement des membres inférieurs et occasionnant un taux d'invalidité de 50% au moins ».

Madame M. est entrée au service du G. F. L. A. R. ASBL le 7 avril 1993 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les relations de travail vont perdurer 22 ans.

Le 18 mars 2014, Madame M. R. a été licenciée moyennant un préavis à prester de 126 jours, soit 112 jours (de préavis arrêté au 31 décembre 2013) et 2 semaines (de préavis à partir du 1 janvier 2014), prenant cours le 24 mars 2014.

Les relations de travail ont pris définitivement fin le 3 septembre 2015.

IV. La discussion

1. Demande d'indemnité de harcèlement basée sur la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs

Madame M. R. considère que le G. F. est responsable des problèmes de bien-être au travail dont elle a été victime.

L'article 32ter, 2° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, dans sa version applicable au moment des faits, définit le harcèlement moral au travail comme étant :

« plusieurs conduites abusives 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 le présent chapitre 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 la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique. »

L'article 32decies de cette même loi du 4 août 1996 précise :

«

§ 1er. Sans préjudice de l'application des articles 1724 à 1737 du Code judiciaire relatifs à la médiation, toute personne qui justifie d'un intérêt peut tenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions de la présente section.

Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendu jusqu'à ce que cette procédure soit achevée.

§ 1/1. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.

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

1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;
2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes :

- a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;
- b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;
- c) en raison de la gravité des faits. »

L'article 32decies de cette même loi du 4 août 1996 précise : «

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

L'alinéa ter 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. »

Dans un premier temps, il reviendra donc à la victime d'établir des faits qui doivent permettre de présumer l'existence de violence ou de harcèlement, ce qui exclut des rumeurs, des allégations et impressions, qui ne présentent pas de caractère objectif et ne sont pas de nature à être prouvées (J.-PH. C. et P. B., *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits, ...* Coll. études pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2009, p. 251, sous n°458).

Ces faits doivent être suffisamment décrits (moment, lieu) et se rapporter à des personnes identifiables (J.-PH. C. et P. B., *ibidem*, p. 250, sous n° 456).

Les affirmations unilatérales sont dès lors insuffisantes pour établir l'existence d'un quelconque harcèlement (W. V. E., N. N., *op.cit.*, p. 1321).

La loi du 28 février 2014, a établi que la définition du harcèlement moral au est un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes et non plus plusieurs conduites abusives similaires ou différentes — comme défini dans la loi précédente.

La notion est ainsi élargie, puisque la loi n'exige plus que chaque conduite soit abusive, mais bien que l'ensemble le soit. La Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 20 avril 2018¹ reprend la doctrine (S. B., P. B. et J.-P. C., « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, 2016, p. 149), selon laquelle cette modification permet de prendre en considération un ensemble de conduites, qui, prises individuellement, peuvent être considérées comme bénignes mais dont l'accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité de la personne visée, ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Pour ces auteurs, l'élargissement de la notion est considérable.

Application au cas d'espèce

Le tribunal considère que Madame M. R. rapporte la preuve de trois faits qui permettent de présumer de l'existence de violence ou de harcèlement moral au travail :

1. Madame M. R. a été suivie jusque dans les toilettes par sa supérieure hiérarchique, qui a tambouriné à la porte, afin de lui faire reprendre le travail

¹ Commentaires sous C. Trav. Bruxelles, 20 avril 2018, R.G. n° 2016/AB/772, <http://www.terralaboris.be/spip.php?article2637>

Ce fait est établi par le mail du 9 avril 2014 de Madame P. et par le rapport social du 11 avril 2014

Le mail du 9 avril 2014 débute par la phrase suivante : « Laurent m'a invité à coller mon oreille sur le mur des toilettes des dames. (...) ». Ce qui laisse entendre que ce comportement n'est pas isolé, qu'il s'est sans doute reproduit à plusieurs reprises, et bien plus grave aux yeux du tribunal, que des instructions en ce sens ont été données par l'employeur à Madame P..

Cette conduite est clairement de nature à porter atteinte à la dignité et à l'intégrité psychique de Madame M. R..

Elle est par ailleurs de nature à créer un environnement intimidant, hostile, dégradant et humiliant. Ceci d'autant plus qu'elle est liée à la situation de handicap de Madame M. R..

Le rapport social du 11 avril 2014 démontre l'impact que comportement a eu sur Madame M. R. et l'état de souffrance psychique dans lequel celle-ci s'est trouvée :

„K. vient dans mon bureau en criant. Elle a eu un problème avec N., sa monitrice, elle a été à la toilette et N. a frappé sur la porte en disant « pas longtemps ». J'essaie de lui parler, impossible, elle parle fort (...). »

2. Madame M. R. a été enjointe à communiquer et à donner des précisions sur son état de santé

Ce fait est établi par la lettre du 14 mars 2014 adressée à Madame M. R. ainsi que par le rapport de l'assistante sociale du 11 avril 2014.

La lettre du 14 mars 2014 reprend, notamment :

« (...) de manière officielle :

de nous envoyer un certificat médical vous autorisant de vous rendre aux toilettes au-delà de la norme, ou

de demander à notre responsable ressources humaines (V. G.) de téléphoner à votre médecin en votre présence afin d'obtenir ce document.

Nous vous rappelons que c'est la seconde fois que nous demandons ce document (1x de manière orale par notre assistante sociale et 1x par cette lettre).

Nous vous informons que nous pouvons tolérer une absence au poste de travail pour se rendre aux toilettes mais de manière normale et non pas 1/5ème de la journée comme vous le faites et ce sans justification médicale »

Il résulte de cette lettre que cette demande a été formulée au moins à deux reprises. Le tribunal entend rappeler que Madame M. R. est reconnue en tant que personne handicapée, présentant une incapacité de travail de plus de 66 % et une réduction d'autonomie de 13 points sur 18, dont 2 points pour le poste relatif au déplacement.

Elle présente des séquelles physiques et psychiques importantes, dont un retard mental et des troubles psychotiques.

Cette situation est bien connue de l'employeur.

Le Tribunal ne peut que s'interroger, dans ce contexte médical, sur la motivation poursuivie par l'employeur, qui insiste pour recevoir un certificat médical justifiant la nécessité de se rendre aux toilettes.

Il ressort par ailleurs du rapport social du 11 avril 2014 que Madame M. R. a tenté d'expliquer à l'assistante sociale que son médecin se refusait d'établir une telle attestation et que, malgré cette

information, l'employeur a continué d'insister jusqu'à vouloir être mis en contact avec le médecin de l'intéressée.,.

Le tribunal s'interroge également sur les critères de normalité qui ont été pris en considération par le G. F. pour estimer que Madame M. R. se rendait plus que la normale aux toilettes.

Surabondamment, le Tribunal relève dans le rapport social du 11 avril 2014 que ces problèmes d'incontinence sont apparemment épinglés depuis 2008, mais qu'avant le 14 mars 2014, ils n'ont jamais l'objet d'un avertissement ou d'une mise en garde par écrit.

3. Madame M. R. a été qualifiée par le sobriquet : « la pisseuse »

Les commentaires à haute voix de Madame P. et remarques déplacées voire acerbes quant au handicap dont souffrait Madame M. R. lui ont valu d'être appelée « la pisseuse ».

Ce surnom est humiliant, dégradant et laisse présumer l'existence d'un harcèlement moral. Ils ont été rapportés par Madame M. R., sans être contestés par le G. F..

Le Tribunal entend encore préciser le contexte dans lequel ces faits litigieux sont intervenus :

Une nouvelle direction du G. F. est mise en place durant le courant de l'année 2013. La productivité est davantage recherchée et les finalités et objectifs à caractère social du G. F. sont perçues comme étant en nette diminution par Madame M. R. et, toujours d'après ce qu'elle explique, la gestion du personnel s'est en fortement ressentie.

Ainsi, le personnel handicapé a été soumis à des entretiens d'évaluation - entretiens portant sur des critères tels que : la rapidité d'exécution du travail, la productivité, la polyvalence du travailleur, sa disponibilité, ... - des tests de productivité au sein de chaque section ont été instaurés et l'accent a été mis sur l'efficacité des travailleurs, leur disponibilité, leur polyvalence et les besoins des clients, ...

Les travailleurs handicapés étaient évalués au moyen d'émoticônes affichés à la vue de tous dans les couloirs. Le tribunal est interpellé par ces émoticônes qui, à son avis, peuvent être mal perçus par des personnes plus sensibles. Soulignons à nouveau qu'il s'agit d'un entreprise de travail adapté et que les critères de productivité sont des critères qui peuvent être très différents selon les handicaps présentés par chaque travailleurs.

C'est dans ce contexte de productivité que Madame M. R. explique que sa supérieure, Madame N. P., lui reprochait quotidiennement et devant l'ensemble de ses collègues qu'elle se rendait trop souvent aux toilettes, qu'elle y restait trop longtemps et qu'elle se déplaçait trop lentement.

Le rapport de l'assistante social du 11 avril 2014 doit être étudié attentivement :

«K. vient dans mon bureau en criant. Elle a eu un problème avec N., sa monitrice, elle ci été ci la toilette et N. a frappé sur la porte en disant « pas longtemps ». J'essaie de lui parler, impossible, elle parle fort (...). J'essaie de la calmer en l'écoutant et en lui disant de ramener un certificat médical pour justifier ses allées et venues aux toilettes. D'autres collègues l'ont fait et les moniteurs ne font plus de remarques là-dessus. Elle explique que son médecin ne veut pas faire de certificat médical pour ça. intervention de G. vient dans le bureau et parle avec K.. G. dit la même chose, il faut un certificat de son médecin. Elle part du bureau en disant qu'elle va demander un certificat. K. se sent harcelée et veut faire les démarches pour harcèlement moral.

Il faut savoir que K. va souvent et longtemps à la toilette depuis 2008, même ses collègues se plaignent de son comportement car ils savent également qu'elle téléphone. N. a même calculé les heures qu'elle passe au WC 1/5 de son temps. J'ai reçu un mail concernant ce problème. »

Le tribunal tire différents éléments de ce « rapport social ».

Le premier point est la date de ce rapport. Il est daté du 11 avril 2014 alors qu'il a été communiqué par mail du 3 avril 2014. Il s'agit indubitablement d'une date inexacte. L'incident rapporté est antérieur au 13 mars 2014, date à laquelle il a été demandé plus officiellement à Madame M. R. de déposer un certificat médical à ce sujet.

Le mail d'accompagnement de ce transmis de rapport montre toute la partialité de Madame I. puisqu'il y est mentionné : « Si je dois changer des choses, dis le moi stp ».

Le G. F. conteste formellement avoir été au courant que Madame M. R. se sentait harcelée. Ce « rapport social » montre au contraire que Madame M. R. se sentait harcelée moralement par Madame P. et voulait porter plainte. Nulle démarche n'a été faite par l'employeur pour aider Madame M. R.. Le tribunal a encore eu égard aux pièces postérieures déposées par le G. F. et qui mentionne que Madame P. est la conseillère en prévention au sein du G. F.. Or, c'était également la supérieure hiérarchique directe de Madame M. R. et la personne qu'elle ressentait comme étant harcelante à son égard.

Il n'est pas anodin de constater qu'en termes de conclusions, le G. F. estime que Madame M. R. aurait dû s'adresser au conseiller en prévention pour prouver les faits de harcèlement.

A part demandé/exigé un certificat médical de Madame M. R., rien n'a été fait pour que cette dernière se sente entendue voire soutenue.

Le tribunal est hautement choqué qu'une personne puisse être appelée la pisseuse sans que cela ne choque personne. Ce seul surnom est insultant et dégradant.

Le fait de poursuivre une personne jusque dans les toilettes est un comportement qui peut être qualifié de harcelant.

Il ressort des éléments soumis au tribunal que Madame M. R. rapporte la preuve de faits qui laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996.

Les conduites relevées sont liées à un caractère de discrimination : handicap de Madame M. R. qui semble ne plus être pris en compte, faits harcelants effectués par Madame P., sa supérieure hiérarchique directe et soutenu par les ressources humaines, et surtout, la gravité des faits.

2. Indemnité pour licenciement abusif

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

«Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Sans préjudice de l'article 39, .§ 1er, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. (...) ».

Cet article ne cessera de s'appliquer, en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, qu'à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement.

La C.C.T. 109 du 12 février 2014, concernant la motivation du licenciement, est entrée en vigueur le 1er avril 2014.

Madame M. R. a été licenciée le 18 mars 2014, de sorte que l'article 63 était toujours d'application au moment de la rupture de son contrat de travail.

Le G. F. a renseigné sur le formulaire C4 comme motif de la rupture «ne convient plus ».

La réponse du G. F. du 17 avril 2014 au syndicat de Madame M. R. fait état des raisons du licenciement.

Ces raisons sont, de manière résumée, les suivantes :

- Multiples problèmes professionnels depuis 2008: retards, absences injustifiées, agressivité et grossièreté récurrents
- Nombreux avertissements écrits et oraux : courrier du 8 octobre 1999, courrier du 5 juillet 2000, courrier recommandé du 8/10/2008, e-mail du 17 janvier 2014, ...

Ces multiples problèmes professionnels sont très peu étayés. Le G. F. est un entreprise de travail adapté mettant au travail des personnes handicapées, dont Madame M. R.. Les circonstances doivent être examinées à la lumière de ces particularités.

De tous les problèmes évoqués par le G. F., le tribunal ne relève que trois courriers recommandés, de 1999, 2000 et 2008, soit respectivement 15 ans, 14 ans et 6 ans avant le licenciement. Nulle trace dans le dossier de pièces du G. F. du mail du 17 janvier 2014 qui, en tout état de cause, aurait été un mail interne non suivi d'un avertissement écrit à Madame M. R..

Le dépôt du certificat médical (donné en main propre le 14 mars 2014 ainsi que l'atteste le frère de Madame M. R. dont il n'y a pas lieu de douter du contenu) est juste antérieur au licenciement. Le licenciement semble la conséquence directe du dépôt de ce certificat médical autorisant Madame M. R. à se rendre aussi souvent que nécessaire aux toilettes.

Le C4 apporte une information supplémentaire puisqu'il précise que Madame M. R. « ne convient plus ». Cette appréciation ne repose pas sur des motifs étayés. Le courrier du 14/03/2014 faisant expressément mention de l'évaluation de la veille sans licencier Madame M. R. et lui signalant les deux points qui devaient être changé : un certificat pour ses problèmes de temps aux toilettes et l'interdiction d'utiliser son GSM en dehors des pauses.

La chronologie des faits montre qu'un employeur normalement prudent et diligent n'aurait pas licencié Madame M. R..

Les raisons du licenciement ne sont pas liées à l'aptitude ou à la conduite de Madame M. R. ni basée sur les nécessités de l'entreprise.

Le tribunal est interpellé par le fait qu'un courrier d'avertissement est adressé à Madame M. R. le 14 mars 2014 lui demandant un certificat médical pour qu'elle puisse aller aux toilettes au-delà de la norme (!) et lui rappelant l'interdiction de décrocher son téléphone en-dehors des pauses. Il y fait expressément mention de l'évaluation du 13 mars 2014. Entre ce courrier recommandé et le 18 mars 2014 date du

licenciement, il n'y a aucun fait nouveau qui est rapporté par l'employeur. Le certificat médical est déposé et est suivi par le licenciement.

Vu cet avertissement envoyé le 14 mars 2014, il ne peut être sérieusement soutenu que le licenciement est la conséquence du comportement de Madame M. R. et plus spécifiquement du résultat de l'évaluation du 13 mars 2014.

Aussi le courrier du 20/03/14 doit être examiné quant à ce qu'il souligne :

« 1/ au niveau collectif : Beaucoup ,de réactions négatives de vos collègues quant d votre comportement;

2/ nous avons interrogé le moniteur qui a effectué des tests de productivité au sein des sections, la vôtre est en dessous de la moyenne;

3/nous vous avons évaluée en fonction de votre polyvalence et de nos futures activités afin de pouvoir répondre de manière plus efficace aux besoins des clients et surtout la disponibilité de travail utile et valorisant pour vous-même. Votre polyvalence est pratiquement inexistante ».

Le licenciement a déjà eu lieu et l'employeur explique une fois de plus à Madame M. R. ce qu'ils ont relevé. Ce courrier émanant d'un entreprise de travail adapté est difficilement acceptable. Les résultats des tests de productivité de Madame M. R. seraient en-dessous de la moyenne, sa polyvalence pratiquement inexistante. Nulle mention des handicaps de Madame M. R.. Juste des arguments de productivité sans tenir compte de la raison d'être d'un entreprise de travail adapté ...

A aucun moment dans le dossier, il ne ressort que Madame M. R. travaillerait différemment ou moins bien que par le passé.

Le licenciement est abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'indemnité correspondant à la rémunération de six mois prévue par ce même article est due à Madame M. R. par le G. F.. Cette indemnité s'élève à 10.853,10 €.

3. Indemnité de discrimination

Le tribunal ayant accordé une indemnité pour licenciement abusif, il doit vérifier si les critères légaux pour accorder cette indemnité sont remplis. Les éléments donnant lieu à discrimination se confondent en grande partie avec ceux ayant menés à la conclusion que le licenciement était abusif. La double indemnisation n'est donc pas possible.

Le tribunal n'examinera pas davantage ce critère même s'il lui apparaît que la remise du certificat médical aurait éventuellement pu ouvrir la porte à une indemnité pour licenciement en raison de l'état de santé actuel ou futur.

4. Exécution provisoire et cantonnement

Le G. F. sollicite du tribunal que l'exécution provisoire soit refusée notamment au motif du risque né de l'impossibilité apparente du bénéficiaire de l'exécution provisoire de restituer les sommes perçues. Il justifie cela par les sommes importantes qui sont en jeu et en tire comme conséquence ne puisse pas restituer les sommes qu'elle percevrait.

La société G. F. sollicite à titre subsidiaire d'être autorisée à recourir au cantonnement. Le cantonnement est toujours autorisé sauf créance alimentaire (article 1404, al. 1 C. jud.) ou « si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave » (article 1406 C. jud.).

Madame M. R. n'a pas opposé d'argument à cette . demande. Le cantonnement sera autorisé.

5. Dépens

Selon l'article 1017, alinéa 1er, du Code judiciaire,

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. »

Conformément aux articles 1018 et 1022 du même Code, les dépens comprennent une indemnité de procédure établie par le Roi, selon l'importance de l'affaire et la nature du litige. L'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure ne prévoit des dispositions spécifiques que pour les litiges de sécurité sociale.

En l'espèce, le tarif normal doit donc être appliqué. Pour un litige portant sur une somme comprise entre 21.000,01 € et 40.000,00 €, l'article 2 de l'arrêté précité prévoit un montant de base de 2.400,00 C.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,

Déclare la demande recevable et partiellement fondée dans la mesure suivante :

Condamne le G. F. à payer à Madame M. R. la somme de 10.853,10 € à titre d'indemnisation pour les faits de harcèlement dont elle a été victime.

Condamne le G. F. à payer à Madame M. R. la somme de 10.853,10€ à titre d'indemnisation pour licenciement abusif.

Constate que le jugement est exécutoire par provision sans exclure le cantonnement.

Déboute Madame M. R. du surplus de sa demande.

Délaisse au G. F. ses propres dépens et le condamne aux dépens de la procédure de Madame M. R., liquidés à 2.400,00 € à titre d'indemnité de procédure.

Condamne le G. F. au paiement de la somme de 20,00 euros à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017).

Ainsi jugé par la 4ème Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Madame F. D., Juge suppléante
Madame I. C. J., Juge sociale employeur
Monsieur A. G., Juge social ouvrier

Et prononcé en audience publique du 26-02-2020 à laquelle était présente :

F. D., Juge suppléante,
assistée par Monsieur J. S., Greffier délégué,