N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire **2023 /**
R.G. Trib. Trav. **19/3879/A**
Date du prononcé **28 février 2023**
Numéro du rôle **2021/AL/626**
En cause de : **P B** **C/** **M SA**

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-B

Arrêt

* Contrat de travail – résolution judiciaire (modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat – nécessité d'une décision définitive et d'un manquement contractuel suffisamment grave) – dommages et intérêts pour harcèlement moral – indemnité pour travail à domicile / télétravail – indemnité pour manquement dans l'exécution d'une convention de médiation

EN CAUSE :

Madame B P, RRN , domiciliée à
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « *Madame P.*»
ayant pour conseil Maître

et ayant comparu personnellement, assistée par son conseil ainsi que par Maître

CONTRE :

La SA M, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro, dont le siège est établi à 4340 AWANS, rue de Bruxelles, 174 c,
partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée « *sa M.*»
ayant pour conseils Maître

et ayant comparu par Monsieur M., administrateur délégué de la sa M., assisté par ses conseils

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 24 janvier 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 8 octobre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 6ème chambre (R.G. 19/3879/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 2 décembre 2021 et notifiée à la sa M. par pli judiciaire le 15 décembre 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 26 janvier 2022 ;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 20 décembre 2021 ;
- l'ordonnance rendue le 3 février 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 24 janvier 2023 ;
- les conclusions, les conclusions additionnelles, ainsi que les secondes conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse de la sa M., reçues au greffe de la cour respectivement les 31 mars 2022, 28 juillet 2022 et 30 novembre 2022 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions additionnelles et de synthèse de Madame P., reçues au greffe de la cour respectivement les 31 mai 2022 et 30 septembre 2022 ;
- les dossiers de pièces de Madame P., reçus au greffe de la cour les 31 mai 2022 et 30 septembre 2022 ;
- le dossier de pièces de la sa M., reçu au greffe de la cour le 30 novembre 2022 ;
- le courrier de l'auditorat général de Liège, remis au greffe de la cour le 23 janvier 2023, précisant que son Office n'émettrait pas d'avis dans ce dossier ;
- le dossier de pièces de Madame P., reçu au greffe de la cour le 23 janvier 2023 et déposé à nouveau à l'audience publique du 24 janvier 2023 ;

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 24 janvier 2023, et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré pour qu'un arrêt soit rendu le 28 février 2023.

I. LES FAITS

1
La sa M. a été créée en 1976 et est active dans le domaine de la protection acoustique et des équipements d'ouvrages d'art.

2
Madame P. est entrée au service de la sa M. le 15 octobre 1986, en qualité de secrétaire de direction quadrilingue, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel (pièce 1 du dossier de Madame).

A partir du 1er décembre 1992, les parties ont convenu que Madame P. presterait à temps plein. Les parties s'accordent pour exposer que, à partir de cette date, Madame P. a travaillé deux jours par semaine en dehors des locaux de l'entreprise.

3
A partir de 2007, les fonctions de Madame P. ont évolué et elle devenue responsable des achats, des transports et de la logistique ainsi que responsable assurance qualité (aucune pièce n'est déposée mais les parties s'accordent sur ce point).

4
A la fin de l'année 2018, la sa M. a connu un changement d'actionnariat.

5
Par courrier du 30 juillet 2019 (pièce 5 du dossier de Madame), Madame P. a indiqué à la sa M. qu'elle constatait que, depuis le rachat ses conditions de travail semblaient vouloir être modifiées unilatéralement sur les points suivants :

- remise en cause du télétravail ;
- retrait d'une partie du personnel administratif qui l'assistait dans ses tâches ;
- rétrogradation de ses responsabilités ;
- annonce de ce que ses tâches relatives au transport seraient revues prochainement.

6
Une réunion s'est tenue le 8 août 2019 et par courrier du 12 août 2019 (pièce 6 du dossier de la société), la sa M. a affirmé qu'il n'était nullement question de rétrograder Madame M. ou de modifier de façon importante et unilatérale sa fonction.

7
Par courrier de son conseil du 23 août 2019 (pièce 7 du dossier de Madame), Madame P. a indiqué qu'elle estimait qu'elle modifiait de manière unilatérale le contrat de travail.

8
Depuis le 1er septembre 2019, Madame P. est en incapacité de travail ininterrompue.

9
Par courrier de son conseil du 13 septembre 2019 (pièce 8 du dossier de Madame), la sa M. a contesté les reproches formulés par Madame P.

10
Les parties ont encore chacune réitéré leur position par courrier respectif de leur conseil (pièces 9 et 10 du dossier de Madame).

11
Par courrier du 15 octobre 2020 (pièce 11 du dossier de la société), la sa M. a demandé la restitution du véhicule de société et de la carte essence.

12
Madame P. a introduit la présente procédure par requête du 13 décembre 2019, afin notamment de solliciter la résolution judiciaire du contrat.

13

Dans le courant de l'année 2020, les parties ont tenté de régler leur conflit dans le cadre d'une médiation mais elles n'y sont pas parvenues (pièce 20 et 21 du dossier de Madame).

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

14
Par jugement du 8 octobre 2021, le tribunal du travail de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

> *« Dit le recours partiellement fondé,*
> *Prononce la résolution judiciaire du contrat de travail au 1er septembre 2019,*
> *Déboute Madame P. pour le surplus de ses demandes.*
> *Condamne la sa M. aux dépens liquidés dans le chef de Madame P. à 9 100 EUR, soit l'indemnité de procédure. »*

III. L'APPEL

15
Madame P. a interjeté appel de ce jugement par requête du 2 décembre 2021.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande à la cour de résoudre le contrat aux torts de la sa M. et de la condamner au paiement de la somme de 228 617,38 EUR bruts à titre d'indemnisation de son dommage matériel et de la somme de 10 000 EUR à titre d'indemnisation de son dommage moral.

A titre subsidiaire, elle demande à la cour de condamner la sa M. au paiement de la somme de 204 848,45 EUR bruts à titre d'indemnisation de son dommage matériel et de la somme de 10 000 EUR à titre d'indemnisation de son dommage moral.

Elle demande par ailleurs à la cour de condamner la sa M. au paiement des sommes suivantes :

- 42 660,66 EUR à titre d'indemnisation du dommage résultant du harcèlement moral ;
- 14 187,26 EUR à titre d'arriérés d'indemnités pour travail à domicile ou à titre subsidiaire, 1 EUR provisionnel à titre d'arriérés d'indemnités liées au télétravail ;
- 1 440 EUR à titre d'indemnisation du dommage résultant de l'inexécution correcte de la convention de médiation ;
- Les intérêts sur l'ensemble de ces sommes.

Elle demande enfin la condamnation de la sa M. aux dépens des deux instances liquidés à la somme totale de 16 800 EUR.

16
La sa M. a formé appel incident par conclusions déposées au greffe le 31 mars 2022.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande à la cour de confirmer le jugement dont appel sauf en ce qu'il a considéré qu'elle avait commis une faute justifiant la résolution judiciaire du contrat.

Elle demande enfin la condamnation de Madame P. aux dépens d'instance et d'appel, liquidés à la somme totale de 18 200 EUR.

IV. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

17
Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

L'appel principal est recevable.

18
Il en va de même de l'appel incident de la sa M., formé par ses première conclusions déposées au greffe le 31 mars 2022, conformément au prescrit de l'article 1054 du Code judiciaire.

V. LE FONDEMENT DE L'APPEL

5.1 Résolution judiciaire du contrat

La demande de Madame P. est non fondée.

5.1.1 Principes

19
L'article 1134 de l'ancien Code civil (applicable en l'espère puisque le contrat a été conclu avant l'entrée en vigueur du livre 5 du nouveau Code civil) dispose que :

> *« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi ».*

L'article 1184 du même ancien Code prévoit que :

> *« La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement. Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts. La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances ».*

Enfin, l'article 1146 de l'ancien Code civil énonce que :

> *« Les dommages et intérêts ne sont dus que lorsque le débiteur est en demeure de remplir son obligation, excepté néanmoins lorsque la chose que le débiteur s'était obligé de donner ou de faire ne pouvait être donnée ou faite que dans un certain temps qu'il a laissé passer ».*

20

Un contrat de travail peut être rompu par les modes spécifiques de rupture prévus dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (dont le congé moyennant préavis ou indemnité compensatoire de préavis ou le licenciement pour motif grave) ou en application des modes généraux d'extinction des contrats, comme le prévoit l'article 32 de cette loi.

Cette disposition permet explicitement de recourir, dans toutes les formes du contrat et à tout moment aux modes de dissolution du contrat prévus par le Code civil.

21

La résolution judiciaire visée à l'article 1184 du Code civil faisant partie des modes généraux d'extinction des contrats synallagmatiques, elle est applicable en droit du travail[1].

La résolution judiciaire du contrat de travail suppose que le demandeur en justice démontre l'existence d'un manquement contractuel suffisamment grave ou sérieux, sans qu'il soit nécessaire que la faute atteigne une gravité telle qu'elle permettrait la rupture du contrat

---

[1] Cass., 26 octobre 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 314 ; Cass., 23 novembre 1981, As., 1982, I, p. 401 ; Cass., 23 mai 2019, *J.T.*, 2020, p. 26.
Voy. également dans ce sens C. Wantiez, Résolution judicaire et exécution forcée du contrat de travail, *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIème siècle*, coord. L. Dear et E. Plasschaert, Bruxelles, Larcier, 2018, pp.348 à 359 ; A. Hachez et P. Vanhaverbeke, « La résolution judiciaire et unilatérale du contrat de travail », *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail*, S. Gilson et C. Bedort, dir., Anthémis, 2020, pp. 783 et s.

pour motif grave conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. Il appartient au juge du fond d'apprécier si le manquement allégué revêt une gravité suffisante pour mériter une sanction aussi radicale[2].

Dans le chef de l'employeur, il peut s'agir de la non-exécution de ses obligations à savoir, faire travailler le travailleur conformément au travail convenu, aux temps et aux lieux convenus, le rémunérer conformément aux dispositions applicables et, s'agissant d'une obligation réciproque, exécuter la convention de bonne foi.

Le contexte général des relations entre parties peut être pris en compte pour apprécier la gravité du manquement contractuel[3].

22
La charge de la preuve du manquement grave à l'origine de la demande de résolution du contrat de travail repose sur le demandeur en résolution.

23
La résolution judiciaire opère *ex tunc* (c'est-à-dire avec effet rétroactif) et sort en principe ses effets à la date à laquelle le contrat a été conclu. Cependant, à l'égard d'un contrat à prestations successives qui ne peuvent en pratique pas être restituées, comme lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail, elle opère *ex nunc* (sans effet rétroactif), sauf si le contrat a été suspendu et que plus aucune exécution du contrat n'a été opérée.

24
La mise en demeure, qui peut consister en la demande en justice, est un préalable non pas à la résolution judiciaire mais à l'octroi de dommages et intérêts éventuellement dus à la suite de la résolution.

Le juge peut accorder des dommages et intérêts visant à réparer le dommage subi par le demandeur. Le montant de cette indemnisation peut être fixé par référence au montant de l'indemnité compensatoire de préavis qui aurait été due en cas de rupture unilatérale du contrat[4]. Le juge peut aussi procéder à une évaluation *ex aequo et bono*, par exemple en tenant compte de la rémunération perdue au cours de la période nécessaire pour retrouver un emploi équivalent[5] ou pour tenir compte d'un dommage moral[6].

5.1.2 Application en l'espèce

---

[2] C. trav. Bruxelles, 10 mai 2017, R.G. n°2015/AB/253, www.terralaboris.be ; Voy. également P. Wery, Les sanctions de l'inexécution des obligations contractuelles, *Le droit des obligations contractuelles et bicentenaire du Code civil*, Lacharte, 2004, p. 324.
[3] C. trav. Mons, 15 novembre 2002, R.G. n°17.206. www.juportal.be.
[4] C. trav. Bruxelles, 10 mai 2017, R.G. n°2015/AB/253, www.terralaboris.be.
[5] C. trav. Bruxelles, 23 octobre 2018, R.G. n°2016/AB/35.
[6] C. trav. Bruxelles, 22 juin 2016, *J.T.T.*, 2016, p. 358.

25
Madame P. demande la résolution judiciaire du contrat. Il lui appartient donc de démontrer que la sa M. a commis un manquement contractuel grave. Elle invoque à ce titre trois types de manquement :

- décision de mettre un terme au télétravail ;
- modification des attributions et conditions de travail ;
- *« Posture de la sa M. sur les différentes modifications opposées »*

a) Télétravail

26
Le contrat de travail de 1986 prévoyait dès l'origine que le contrat serait exécuté à Liège, avenue B. De même, le règlement de travail, entré en vigueur à une date que la cour ne peut fixer de manière certaine[7], dispose que le contrat s'exécute au siège de l'entreprise *« sauf dispositions contraires prévues dans le contrat de travail individuel »* (article 6). Aucune clause de ce type ne figure au contrat de travail.

Les parties exposent cependant que, depuis 1992 (moment où les parties ont convenu que Madame P. travaillerait à temps plein), Madame P. exécutait son travail au siège de l'entreprise trois jours par semaine et travaillait et, depuis son domicile, deux jours par semaine.

Les conditions de travail convenues sont non seulement celles reprises au contrat de travail initial ou dans les avenants au contrat mais également celles qui découlent de l'exécution concrète du contrat[8].

Il convient donc de déterminer si la sa M. a ou non commis un manquement contractuel dans le cadre de son obligation de faire travailler Madame P. conformément au travail convenu, entendu comme l'application d'un régime de travail prévoyant deux jours de télétravail.

27
Pour qu'il puisse être question de manquement contractuel, il est indispensable d'être en présence d'une modification effective, ou du moins d'une décision définitive[9]. Une simple déclaration d'intention ne suffit pas. La modification doit être certaine et exécutée effectivement[10].

28

---

[7] Madame P. évoque la date de 2015 (page 29 de ses conclusions) mais dépose une version du règlement de travail mentionnant qu'il est en vigueur depuis le 1er janvier 2008 (pièce 4 de son dossier).
[8] C. trav. Bruxelles, 16 mars 1977, *Bull. F.E.B.*, 1977, p. 3781.
[9] Cass., 13 septembre 1972, Arr. cass., 1973, 55; Cass., 17 décembre 1979, Pas., 1980, I, 475.
[10] C. trav. Anvers, 26 octobre 1994, *R.W.*, 1995-1996, p. 369.

En l'espèce, la cour constate que, par son courrier du 12 août 2019 (pièce 6 du dossier de Madame), la sa M. a fait part à Madame P. de son souhait qu'elle effectue l'ensemble de ses prestations au siège de l'entreprise. Le courrier est rédigé comme suit :

> *« Cette nécessité de collaboration accrue implique également une présence physique à l'entreprise. Le télétravail est en l'état actuel incomptable avec la nécessité de modifier notre manière de travailler afin de s'adapter au marché et survivre. Pour les raisons explicitées au cours de notre réunion et le souci de recréer une équipe solidaire et efficace, nous souhaitons que le télétravail prenne fin. Nous acceptons une période de tolérance jusqu'à la fin de ce mois d'août et souhaitons qu'à compter du 1er septembre 2019 tu réintègres l'entreprise à temps plein. » (la cour souligne)*

A la lecture de ce seul courrier, il serait possible de retenir que, malgré le choix de mots consensuels (*« nous souhaitons »*), la sa M. aurait en réalité fait part de sa décision ferme et définitive d'imposer sa vision de la poursuite de la collaboration professionnelle et de voir Madame P. réintégrer le siège de l'entreprise à temps plein, coûte que coûte.

29

La suite des évènements démontre cependant que la sa M. s'en est réellement tenue à faire part de son souhait mais n'a pas entendu commettre de manquement contractuel. En effet, lorsque le conseil de Madame P. a répondu à ce courrier en évoquant une modification unilatérale de ses conditions de travail (courrier du 23 août 2019, pièce 7 du dossier de Madame), la sa M. a réagi en ces termes, par courrier de son propre conseil (courrier du 13 septembre 2019, pièce 8 du dossier de Madame) :

> *« Nous notons toutefois, sur base de votre courrier prévisé, que Madame P. entend s'opposer au souhait de la sa M. de la voir prester au siège de l'entreprise.*
> *Tenant compte de cette opposition, et dans la mesure où la sa M. entend privilégier une solution parfaitement légale dans le cadre de la poursuite de la relation de travail avec Madame P., nous nous suggérons de solliciter, par le dépôt d'une requête conjointe au nom de nos clientes respectives, que le tribunal du travail de Liège, division Liège, siégeant en référé, tranche la question qui oppose les parties. »* (la cour souligne)

Madame P. n'a pas réagi à cette proposition par le courrier de son conseil du 8 octobre 2019 (pièce 9 du dossier de Madame), se limitant à rappeler sa position et à réitérer *« sa demande de réintégration dans son schéma de travail initial »*.

Par courrier de son conseil du 23 octobre 2019 (pièce 10 du dossier de Madame), la sa M. a alors indiqué ce qui suit :

> *« [la sa M.] reste ouverte à la discussion et souhaite que Madame P. fasse preuve d'un minimum d'ouverture en reconsidérant sa position et en admettant que la fonction qu'elle exerce, et les enjeux actuels auxquels est confrontée la société,*

> *nécessitent que l'ensemble du personne fasse preuve de solidarité et de bonne volonté. »* (la cour souligne)

Il s'agit du dernier courrier officiel que les parties se sont échangées avant l'introduction de la présente procédure.

Il convient par ailleurs de souligner que Madame P. est en incapacité de travail depuis le 2 septembre 2019, de sorte qu'elle n'a en réalité jamais effectivement presté son travail à temps plein au siège de l'entreprise.

30

Dans ces conditions, la cour estime qu'il n'est pas possible de retenir que la sa M. aurait commis un manquement contractuel d'une gravité telle qu'elle justifierait la sanction la plus radicale de résolution du contrat à ses torts, alors qu'elle n'a fait qu'indiquer, pour des motifs exposés de manière transparente, qu'elle souhaitait que Madame P. effectue toutes ses prestations depuis le siège de l'entreprise. Rien ne démontre que sa décision était ferme et définitive sur ce point et qu'elle aurait poursuivi dans cette voie de façon unilatérale si Madame P. n'avait pas été en incapacité de travail ou encore si le juge des référés qu'elle a proposé de saisir conjointement avait ordonné la poursuite de la relation contractuelle selon les conditions initialement convenues.

Au contraire, il apparait à la cour que la sa M. était soucieuse *« de privilégier une solution parfaitement légale »* (courrier du 13 septembre 2019, pièce 8 du dossier de Madame) et n'entendait pas prendre une décision engendrant une violation du contrat de travail.

31

Le manquement contractuel est d'autant moins établi que la sa M. a longuement exposé les raisons qui la poussaient à formuler cette demande. La société était dans une situation financière difficile (comptes annuels, pièce 1 du dossier de la société) qui avaient engendré un changement d'actionnariat. Le nouveau management exprimait l'absolue nécessité d'un effort commun pour *« redresser la barre »* et pour mettre en œuvre une stratégie organisationnelle passant par *« une collaboration accrue »,* facilitée par le travail en présentiel. La cour se rallie à la jurisprudence qui retient que *« surtout en période de crise économique générale, il faut accepter dans l'intérêt de chacun que l'entreprise puisse prendre des mesures de rationalisation pour assurer sa survie et l'emploi, même lorsque la restructuration entraîne des modifications »*[11]. Il est certain qu'il convient de trouver un équilibre entre les intérêts de l'employeur et du travailleur, dont les conditions de travail doivent être respectées mais la recherche de cette balance des intérêts impose à tout le moins d'autoriser l'employeur à formuler des souhaits quant à la poursuite des relations contractuelles.

---

[11] W. van Eckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social droit du travail*, Kluwer, 2022-2023, p. 2735, citant C. trav. Bruxelles, 10 décembre 1980, J.T.T., 1982, 109; C. trav. Bru xelles, 9 juin 2000, A.J.T., 2000-2001, 70.

32
Le manquement contractuel n'est donc pas établi.

b) Attributions et conditions de travail

33
Madame P. estime également que la sa M. aurait modifié ses attributions et l'aurait *« placée sur une voie de garage »* (page 30 de ses conclusions).

34
Conformément à l'organigramme de novembre 2018 (pièce 6 du dossier de la société mais également évoqué par Madame P. dans son courrier du 30 juillet 2019, pièce 5 du dossier de la société), Madame P. exerçait les fonctions suivantes : responsable qualité et responsable des achats et du transport. Pour ses fonctions de responsable qualité, elle dépendait directement du directeur général et ne gérait aucune équipe. Pour ses fonctions de responsable des achats et du transport, elle dépendait du responsable Etudes – chantiers – Fabrication et était la responsable d'une dame K. et d'une dame C.

35
Madame P. soutient que dès le mois de mars 2019 (moment où les résultats de l'audit ont été présentés au personnel), elle aurait vu ses attributions réduites de la manière suivante (page 30 de ses conclusions) :

- *« Elle ne bénéfici[ait] plus des services d'une assistante administrative personnelle (Madame K.), ce qui impliquait notamment (…) qu'elle dev[ait] (…) dactylographier ses courriers elle-même »* ;
- *« Elle n'était plus exclusivement chargée des achats, des transports et de la logistique, ces tâches pouvant désormais être dévolues à d'autres de ses collègues »*
- *« Il n'a pas été proposé d'autres tâches à Madame P. corrélativement aux « retraits » évoqués ci-avant »*.

35.1
Concernant l'assistance administrative de Madame K., la cour constate tout d'abord que l'organigramme de novembre 2018 (pièce 6 du dossier de la société) mentionnait déjà clairement que Madame K. n'était pas exclusivement affectée au département de Madame P. Elle était en effet reprise à l'organigramme, outre ses tâches pour le département achat et transport, pour le secrétariat général (département finances – administration – ressources humaines) pour la rédaction d'offres (département devis) et pour les planning et bordereaux (département gestion de projets).

Dans une attestation conforme au prescrit du Code judiciaire, Madame K. indique à ce sujet que *« au début, la répartition de* [son] *temps de travail était bien conforme à celle mentionnée dans* [son] *contrat. Au fur et à mesure du temps, le pourcentage dédié à*

Madame P. est allé grandissant à tel point qu'elle ne m'autorisait plus à travailler pour d'autres sans son accord. Il m'est souvent arrivé de travailler de manière dissimulée pour d'autres collaborateurs » (pièce 18 du dossier de la société)

Quoiqu'il en soit, un travailleur ne peut exiger de bénéficier de manière exclusive d'un assistant administratif. Il relève du pouvoir d'organisation de l'employeur de décider la manière dont il affecte les ressources humaines et de souhaiter mettre en place un management plus collaboratif et participatif. Il n'apparaît pas excessif qu'une assistante administrative assiste divers départements.

Quant à la circonstance qu'il était à l'avenir demandé à Madame P. de dactylographier elle-même ses courriers, la cour note tout d'abord que la sa M. a précisé que *« il n'a (…) jamais été question que d'autres membres de l'équipe ne puissent plus t'assister dans tes tâches, que du contraire. Cette possibilité d'aider l'autre fait partie de notre stratégie organisationnelle. Si en ce qui te concerne une aide à la dactylographie s'avérait encore nécessaire, nous n'y sommes pas forcément contraires »* (courrier du 12 août 2019, pièce 6 du dossier de Madame). De plus et en toute hypothèse, pour le type de fonctions qu'occupe Madame P. (dont l'essence n'est pas de rédiger de longs textes), la cour considère que ce type de décision constitue une mesure organisationnelle relevant de la seule responsabilité de l'employeur, qui n'est pas excessive et qui correspond à l'évolution des outils de travail mis à la disposition des employés.

35.2

S'agissant de ses fonctions de responsable qualité et de responsable des achats et du transport, Madame P. se réfère à la présentation *powerpoint* de la communication au personnel du 15 mars 2019 (pièce 23 du dossier de Madame). Cette présentation a pour but d'insister sur l'interaction des différents départements de la société et sur la mise en place d'un management plus participatif et décloisonné. Il ne s'agit cependant pas à proprement parler de l'organigramme de la société, qui lui, démontre que les fonctions de Madame P. et sa place dans la hiérarchie de la société sont demeurées strictement inchangées (nouvel organigramme de novembre 2019, pièce 6 du dossier de la société).

Sur le fond, Madame P. prétend qu'à partir du mois de mars 2019, certains de ses collègues intervenaient dans le champ de ses attributions et la dépossédait donc de ses fonctions. D'une part, la cour rappelle que la responsabilité d'un service n'impose pas d'être le seul à poser des actes relevant de ce service. Elle impose en revanche d'être tenu strictement informé des actions des uns et des autres pour disposer d'une vue globale et pouvoir maintenir un cap stratégique. Or, les pièces qu'elle dépose démontre que cette information avait lieu. D'autre part, la cour constate que, contrairement à ce que soutient que Madame P., il apparaît que ses collègues procédaient déjà très régulièrement à des achats de marchandises bien avant mars 2019 (à tout le moins dès 2011, pièce 17 du dossier de la société).

C'est enfin de manière étonnante que Madame P. reproche à la sa M. de ne pas l'avoir remplacée depuis le mois de septembre 2019 puisque le contrat n'est pas rompu …

La cour estime donc que Madame P. ne démontre pas qu'elle aurait été placée sur une voie de garage et dépossédée de ses attributions.

c) Posture

36
Madame P. reproche encore à la sa M., de façon plus globale, une posture inadéquate, alliant une rhétorique culpabilisante et une volonté de faire passer le bien-être de la société avant le sien.

37
La cour a déjà évoqué la nécessité de trouver un équilibre entre les intérêts du travailleur et de l'employeur, qui certainement en temps de crise, doit pouvoir proposer une rationalisation du travail.

38
Pour le surplus, la cour constate que la sa M. a fonctionné de façon transparente à l'égard de l'ensemble du personnel. Un premier audit a été réalisé à la fin de l'année 2018. Madame P. a été associée à ce travail d'audit (elle était d'ailleurs la personne de contact, pièce 7 du dossier de la société). Les conclusions de ce rapport ainsi que la vision des nouveaux actionnaires ont été présentées au personnel en mars 2019.

Madame P. était également parfaitement associée dans les réflexions relatives à ses propres tâches :

> *« lors de notre entretien de jeudi dernier, nous t'avons également confirmé notre souhait d'analyser l'ensemble des tâches que tu effectues pour l'entreprise et de les mettre en perspective d'un travail d'équipe. Nous souhaitons que ce travail d'analyse puisse être effectué par toi et* [Monsieur L.] *(membre de notre comité de gestion). Vous vous pencherez ensemble sur un mode d'organisation des fonctions achats, transports et logistique redéfinissant tes tâches et celles des collaborateurs y touchant de près ou de loin. Cet audit devra mettre en lumière des pistes d'amélioration mettant au centre du débat l'intérêt collectif de l'entreprise »* (courrier du 12 août 2019, pièce 6 du dossier de Madame).

39
La cour estime donc qu'aucun manquement contractuel ne peut être reproché à la sa M. à cet égard.

d) Conclusion

40

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour estime que Madame P. ne démontre pas de manquement contractuel dans le chef de la sa M. qui soit suffisamment sérieux pour justifier la résolution judiciaire du contrat.

La demande est non fondée.

5.2 Dommage et intérêts pour harcèlement moral

La demande de Madame P. est non fondée.

5.2.1 Principes

a) Définition

41
L'article 32*ter* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail définit notamment le harcèlement moral en ces termes :

> *« 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. »*

42
Les éléments constitutifs du harcèlement sont donc les suivants :

- Une pluralité de conduites

Il convient de souligner que, dans sa version antérieure, le texte exigeait un ensemble de conduites abusives, le nouvel article 32ter qualifie de harcèlement un ensemble de conduites qui, prises individuellement ne sont pas abusives, mais qui dans leur ensemble sont abusives[12].

[12] *Doc. Parl*., Ch., n°53-3101/001, p.4.

Un seul incident ne peut pas être considéré comme du harcèlement, il est nécessaire d'être face à un comportement récurrent.
Le caractère abusif doit apparaître de manière objective, sachant que l'exercice normal de l'autorité patronale ne peut être constitutif de harcèlement moral[13]. L'expérience vécue par le travailleur ou encore ses attentes personnelles ne sont pas déterminantes[14].
Il convient d'examiner si l'employeur ou son préposé a *« excédé les bornes d'un usage normal et raisonnable de l'action inhérente au lien de subordination constitutif du contrat de travail »*[15].

- Des conduites qui se produisent pendant un certain temps

Aucune durée précise n'est fixée mais le législateur envisageait un durée de plusieurs semaines voire plusieurs mois[16].

- Des conduites ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique, de mettre en péril l'emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant

Sont par conséquent visés tant les comportements intentionnels qu'involontaires. On retient cependant que le caractère non intentionnel peut entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif de l'ensemble des conduites[17].
Les comportements suivants sont souvent cités au titre de ce type de conduites[18] :

  - Isoler la personne en l'ignorant, en ne la convoquant pas aux réunions, en ne lui parlant plus et en incitant d'autres à ne plus lui parler, …
  - Critiquer la personne de manière systématique
  - Discréditer la personne en lui retirant des responsabilités, en ne lui confiant aucune tâche, en ne tenant systématiquement pas compte de son avis, en ne lui accordant pas les mêmes avantages qu'autres travailleurs, en se moquant d'elle
  - Porter atteinte à la personne en la dénigrant ou en la ridiculisant
  - Surveiller de manière exagérée le travail d'une personne, ou tous ses faits et gestes
  - …

- Des conduites se manifestant notamment par des paroles, des intimidations, des actes et des gestes ou des écrits unilatéraux
- Des conduites ayant lieu lors de l'exécution du travail

---

[13] C. trav. Bruxelles, 16 octobre 2003, réf. 260, www.juportal.be ; C. trav. Bruxelles, 5 février 2004, réf. 265 et 266, www.juportal.be ; S. Billy, P. Brasseur et J.P. Cordier, La prévention de risques psychosociaux depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques, Kluwer, 2016, p. 57.
[14] S. Billy, P. Brasseur et J.P. Cordier, La prévention de risques psychosociaux depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques, Kluwer, 2016, p. 55.
[15] Trib. trav. Bruxelles, 7 novembre 2005, R.G. n°75480/04.
[16] Rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales, *Doc. Parl*., Chr. repr., sess. ord., 2006-2007, 51-2686/004 et 51-2687/004, p. 25.
[17] C. trav. Liège (division Namur), 31 janvier 2017, R.G. n°2016/CN/3, www.terralaboris.be.
[18] S. Billy, P. Brasseur et J.P. Cordier, La prévention de risques psychosociaux depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques, Kluwer, 2016, p. 61 et 62.

Les conduites peuvent être similaires ou différentes, internes ou externes.

43
On distingue classiquement le harcèlement du conflit, voire de l'hyperconflit :

> *« Le harcèlement se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué. A l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité. »*[19]

Une partie de la jurisprudence souligne que l'hyperconflit n'est pas défini par la loi et n'exclut pas de retenir l'existence d'un harcèlement moral lorsque les conditions de celui-ci sont réunies. Selon cette thèse, *« tout au plus, le caractère plus bilatéral qu'unilatéral peut entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif des conduites envisagées »*[20].

b) Mécanisme probatoire

44
Le législateur a mis en place un système de partage de la charge de la preuve (article 32*undecies* de la loi) :

> *« 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 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. »*

Le fardeau de la preuve qui repose sur le travailleur – demandeur en justice est donc sensiblement allégé afin de garantir l'effectivité de la protection et d'éviter qu'il doive rapporter la preuve d'un fait négatif (l'absence d'une autre raison justifiant le traitement défavorable qu'elle dénonce)[21].

c) Indemnisation

45

---

[19] J.-Ph. Cordier et P. Brasseur, « La charge psycho-sociale au travail : le point sur la réforme de 2007 », *Chr. D.S.*, 2008, p. 706 ; C. trav. Liège, 12 mars 2009, R.G. n°34757/07, www.juportal.be.
[20] C. trav. Liège (division Namur), 31 janvier 2017, R.G. n°2016/CN/3, www.terralaboris.be.
[21] C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2012, R.G. n° 2011/AB/10, www.terralaboris.be.

L'article 32*decies,* §1/1 énonce que :

> *« 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.*
> > > *(…) »*

46
L'article 1384, alinéa 3 de l'ancien Code civil dispose ce qui suit :

> *« 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* [sont responsables] *du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés. »*

Cette disposition consacre la responsabilité irréfragable des employeurs pour les fautes commises par leur préposés dans l'exercice de leurs fonctions[22].

La Cour de cassation[23] enseigne qu'il n'est pas nécessaire que l'acte dommageable entre dans les fonctions du préposé, il suffit que cet acte ait été accompli pendant la durée des fonctions et soit, fut-ce indirectement et occasionnellement en relation avec celles-ci.

5.2.2 Application en l'espèce

47
Pour les motifs longuement exposés ci-avant, la cour estime que c'est de manière infondée que Madame P. reproche à la sa M. d'avoir modifié unilatéralement ses conditions de travail : ses attributions n'ont pas été modifiées et la question du travail en présentiel n'avait pas fait l'objet d'une décision ferme et définitive.

---

[22] J.-L. Fagnart et M. Denève, « Examen de jurisprudence sur la responsabilité », *J.T.*, 1988, p. 261n°11.
[23] Cass., 24 décembre 1980, R.G. n°1134, www.juportal.be.

Pour autant que de besoin, la cour précise qu'il ne peut de toute façon pas être question de la violation de la CCT 32 bis puisqu'il n'y pas eu de changement d'employeur.

48

Par ailleurs, comme déjà évoqué également, il relevait du droit de gestion de la sa M., certainement dans la situation financière difficile qu'elle traversait, de mettre en place de nouvelles stratégies, dans le respect des droits des travailleurs. De la même manière, le fait pour un employeur de souhaiter mettre en place un système de *reporting* plus étroit ou de voir un travailleur s'améliorer sur certains points n'est pas constitutif de harcèlement moral, même si ses évaluations antérieures étaient positives.

De plus, la cour a déjà constaté que la sa M. avait procédé de manière transparente vis-à-vis du personnel en général et de Madame P., en particulier. En effet, elle était la personne de contact pour la réalisation de l'audit et elle a été associée aux réflexions relatives au mode de fonctionnement de son service.

La cour souligne également qu'il ressort du dossier que la sa M. est restée ouverte au dialogue, en proposant de soumettre au juge des référés la question du retour en présentiel et en proposant à chaque étape de rencontrer Madame P.

49

Madame P. évoque également, au titre de fait permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, un management fondé sur des stéréotypes liés à l'âge et donc discriminatoire sur la base de l'âge.

Force est cependant de constater que Madame P. stigmatise en réalité surtout les propos des travailleurs ayant rédigé des attestations déposées par la sa M.

En revanche, la cour n'identifie pas, que ce soit dans les différents audit, dans les différentes communications à l'ensemble du personnel ou encore dans les courriers adressés à Madame P., des décisions managériales discriminatoires sur la base de l'âge.

Ainsi, typiquement sur la question de la dactylographie et donc, en filigrane sur la question de l'usage de l'outil informatique, la sa M. a indiqué ne pas être opposé à que Madame P. conserve une aide à la dactylographie (courrier du 12 août 2019, pièce 6 du dossier de Madame).

Par ailleurs, en ce qui concerne le départ de plusieurs travailleurs âgés au moment du changement d'actionnariat, il convient de remettre les choses en perspective. Un travailleur a démissionné. Concernant le second, la communication de mars 2019 (pièce 4 du dossier de la société) évoque *« l'organisation de* [sa] *fin de carrière »*, qui est finalement intervenue en mars 2020 (soit plus d'un an après le changement d'actionnariat), lorsqu'il était âgé de 74 ans (page 39 de ses conclusions).

50
S'agissant de la question du remboursement des frais inhérents au travail à domicile / télétravail, force est de constater que Madame P. l'a réclamé pour la première fois par courrier de son conseil du 23 août 2019 (pièce 12 du dossier de la société) et que le contrat est suspendu depuis le 2 septembre 2019. L'absence de paiement de cette somme ne peut donc en toute hypothèse pas être constitutive de harcèlement moral.

Il en va de même de la demande de restitution du véhicule de société durant la longue période d'incapacité de travail de Madame P., qui est parfaitement légitime.

51
Il n'est pas non plus inutile de souligner que Madame P. n'a initié aucune des procédures prévues par la loi du 4 août 1996 (demande d'intervention psychosociale informelle ou formelle, recours au conseiller en prévention pour les risques psychosociaux ou la personne de confiance, plainte à l'inspection sociale, …).

52
Pour l'ensemble de ces motifs, la cour estime que Madame P. ne rapporte pas la preuve de faits qui permettent de présumer de l'existence de harcèlement moral.

La demande est non fondée.

5.3 Arriérés d'indemnités pour travail à domicile / télétravail

La demande de Madame P. est non fondée.

53
Madame P. demande le remboursement de ses frais pour travail à domicile / télétravail au cours des cinq dernières années.

A titre principal, elle invoque une qualification de travail à domicile et à titre subsidiaire, une qualification de télétravail.

5.3.1 Principes

54
L'article 119.1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail définit le travailleur à domicile comme le travailleur qui, sous l'autorité de l'employeur, fournit un travail contre rémunération, à son domicile ou à tout autre endroit choisi par lui, sans qu'il soit sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur.

Le télétravailleur est quant à lui un travailleur qui, dans le cadre d'un contrat de travail, effectue une travail effectué hors des locaux de l'employeur mais qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, en utilisant les technologies de l'information (article 2 de la CCT n°85 concernant le télétravail).

Les dispositions de la loi relative aux contrats de travail régissant le travail à domicile ne sont pas applicables aux travailleurs à domicile s'ils sont également des télétravailleurs au sens de la CCT n°85 (article 119.1 de la loi du 3 juillet 1978).

55
L'article 6 de la CCT n°85 prévoit qu'une convention écrite individuelle doit être établie pour chaque télétravailleur au plus tard au moment où le télétravailleur commence. Cet écrit doit mentionné notamment *« les modalités de prise en charge par l'employeur des frais et coûts »* liés au télétravail.

A défaut de convention écrite, le télétravailleur a le droit d'intégrer ou de réintégrer les locaux de l'employeur. Le texte ne prévoit pas d'autre sanction. Singulièrement, il ne prévoit pas de sanction similaire à celle prévue en cas d'absence de convention écrite en matière de travail à domicile (application d'un forfait égal à 10% de la rémunération à titre de remboursement des frais inhérents au travail à domicile, article 119.6 de la loi relative aux contrats de travail).

S'agissant des frais afférents au travail à domicile, l'article 9 de la CCT n°85 énonce ce qui suit :

> *« L'employeur est tenu de fournir au télétravailleur les équipements nécessaires au télétravail, de les installer et de les entretenir. L'employeur prend exclusivement en charge les coûts des connexions et communications liées au télétravail.*
> *Si le télétravailleur utilise ses propres équipements, les frais d'installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement et d'entretien ainsi que le coût de l'amortissement de l'équipement, liés au télétravail incombent à l'employeur.*
> *Les frais incombant à l'employeur sont calculés avant le début du télétravail au prorata des prestations de télétravail ou selon une clef de répartition fixée entre les partie. »*

5.3.2 Application en l'espèce

56
Madame P. demande le remboursement de ses frais pour travail à domicile / télétravail au cours des cinq dernières années.

Durant toute cette période, Madame P. devait indéniablement être qualifiée de télétravailleuse puisqu'elle travaillait, de manière régulière, hors des locaux de l'entreprise et faisait usage des techniques de l'information, en utilisant le matériel informatique mis à disposition par l'entreprise.

57
Compte tenu de cette qualification de télétravailleuse, Madame P. ne peut invoquer les dispositions prévues par la loi relative aux contrats de travail au sujet du travail à domicile (application d'un forfait égal à 10% de la rémunération à titre de remboursement des frais inhérents au travail à domicile en absence de convention écrite). Sa demande est donc non fondée sur cette base.

58
A titre subsidiaire, Madame P. demande la condamnation de la sa P. au paiement de la somme de 1 EUR à titre provisionnel au titre de remboursement de frais liés au télétravail.

Il est exact que, conformément à l'article 9 de la CCT n°85, les frais de fonctionnement du matériel utilisé pour effectuer le télétravail (par exemple, *a minima*, les frais de connexion à internet) sont des frais propres à l'employeur.

La cour constate cependant la sa M. soutient sans être contredite que Madame P. bénéficiait d'une indemnisation forfaitaire de frais de 200 EUR par mois qui visait notamment le remboursement des frais suivants :

> *« Participation au frais du bureau :*
> - *L'utilisation d'un espace dans l'habitation privée en tant que bureau ;*
> - *Les frais relatifs à l'aménagement de cet espace en tant que bureau (meuble et chaise de bureau, armoires de rangement, rideaux, éclairage, équipements techniques, raccordements, …) ;*
> - *L'indemnisation des frais liés à l'utilisation de l'espace et au travail à domicile (chauffage, éclairage, électricité, entretien, assurance, consommation de boissons chaudes et fraiches, …) ;*
> - *Frais de fournitures de bureau et de matériel privé d'informatique (ordinateur, imprimante, toner, scanner, fax, webcam, papier, nécessaire d'écriture, …) ;*
> - *Frais liés aux communications (intervention dans l'abonnement internet, utilisation de la ligne téléphonique fixe personnelle, …).*

La demande de Madame P. est donc non fondée, puisque la sa M. a déjà pris en charge les frais afférents à son télétravail.

59
Le jugement sera donc confirmé sur ce point.

5.4 Indemnisation pour manquement dans l'exécution de la convention de médiation

La demande de Madame P. est irrecevable.

60

Madame P. demande la condamnation de la sa M. au paiement de la somme de 1 440 EUR à titre d'indemnisation du dommage résultant du fait que la sa M. serait revenue en cours de médiation sur la portée du mandat de représentation de son administrateur délégué.

61
La sa M. invoque tout d'abord l'irrecevabilité de la demande de Madame M. pour violation de l'article 807 du Code judiciaire.

Ce texte dispose ce qui suit :

> *« 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. »*

Il doit exister un *« lien suffisamment étroit »*[24] entre la demande initiale et la demande nouvelle :

La doctrine[25], à laquelle la cour se rallie, enseigne ce qui suit à ce sujet :

> *« Même si le texte tel qu'il est formulé laisse au juge un certain pouvoir pour apprécier l'existence d'une connexité suffisante entre les socles factuels des deux demandes, la jurisprudence de la Cour de cassation est cependant assez restrictive dans la mesure où cette relation est envisagée en fonction des éléments spécifiquement invoqués dans l'acte introductif d'instance et non pas dans la perspective globale d'un contentieux qu'il s'agirait de régler complétement. »*

La cour relève ainsi qu'il a été jugé à bon droit que lorsqu'un acte introductif d'instance tend à l'exécution de certains obligations résultant d'un contrat de travail (telles que des arriérés de rémunération et de pécule de vacances), le fait qu'il se fonde sur l'existence de ce contrat de travail ne suffit pas à justifier l'extension de la demande, par application de l'article 807 du judiciaire, à une demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis[26].

62
En l'espèce, la demande nouvelle est relative à l'exécution d'une convention de médiation qui n'avait pas encore été conclue au moment de l'introduction de la présente procédure. La circonstance que cette convention concerne un litige relatif à l'exécution du contrat de travail visé par l'acte introductif d'instance ne suffit pas pour pouvoir retenir que la demande nouvelle est fondée sur un fait ou un acte invoqué dans l'acte introductif d'instance.

---

[24] Rapport Van Reepinghen, Doc. Parl., Sén., 1963-1964, n°60, p. 198.
[25] G. de Leval, « La demande », *Manuel de procédure civile*, Larcier, 2015, p. 169.
[26] Cass., 21 février 1994, Chron. D.S., 1995, p. 507.

La demande nouvelle est irrecevable.

63
A titre surabondant, la cour souligne que cette demande aurait de toute façon dû être déclarée non fondée puisque Madame P. ne démontre en rien que la sa M. serait revenue en cours de médiation sur la portée du mandat de représentation de son administrateur délégué.

5.5 Dépens

64
Madame P. succombe quant à l'ensemble de ses chefs de demande, elle doit donc être condamnée aux dépens des deux instances, sans qu'aucune compensation ne soit envisageable (article 1017 du Code judiciaire).

La sa M. liquide ses dépens à la somme de 9 100 EUR par instance, correspondant à l'indemnité de base applicable aux litiges dont l'enjeu se situe entre 250 000 EUR et 500 000 EUR (montant applicable au 1er juin 2021).

65
Il convient donc de réformer le jugement dont appel sur ce point et de condamner Madame P. aux dépens d'instance et d'appel, liquidés à la somme totale de 18 200 EUR.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare les appels recevables,

Déclare l'appel principal non fondé,

Déclare l'appel incident recevable et fondé,

Réformant le jugement dont appel, déclare la demande de résolution judiciaire non fondée,

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame P. de ses demandes de dommages et intérêts pour harcèlement moral et d'arriérés d'indemnités pour travail à domicile / télétravail,

Statuant par voie d'évocation, déclare la demande d'indemnisation pour manquement dans l'exécution de la convention de médiation irrecevable,

Réformant le jugement dont appel, condamne Madame P. à supporter ses propres dépens d'instance ainsi que les dépens d'instance de la sa M., liquidés à la somme de 9 100 EUR,

Condamne Madame P. à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que les dépens d'appel de la sa M., liquidés à la somme de 9 100 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A F, Conseiller faisant fonction de Président,
J D, conseiller social au titre d'employeur
C D, conseiller social au titre d'employé
Assistés de N P, Greffier,

Le Greffier Les Conseillers sociaux Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 B de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le mardi **VINGT-HUIT FEVRIER DEUX MILLE VINGT TROIS**, par :

A F, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de N P, Greffier,

Le Greffier Le Président