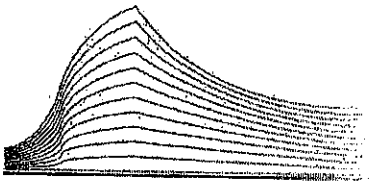


| Numéro du répertoire |
| --- |
| **2023 /** 1703 |
| Date du prononcé |
| **28 juin 2023** |
| Numéro du rôle |
| **2021/AB/280**<br>**2021/AB/341** |
| Décision dont appel |
| **19/667/A** |

**Expédition**

| Délivrée à |
| --- |
| le<br>€<br>JGR |

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

# Arrêt

COVER 01-00003378147-0001-0023-02-01-1

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

***R.G. 2021/AB/280 :***

**La S.R.L. AB TRAVELS TOURS**, inscrit à la B.C.E. sous le numéro 0427.996.662, dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, rue Grétry 7,

partie appelante au principal, intimée sur incident, représentée par Maître Mathieu DELVIGNE, loco Maître Brian BAEL, avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,

contre

**Madame M E**, inscrite au registre national de la population sous le numéro , domiciliée à

partie intimée au principal, appelante sur incident, représentée par Maître Vincent CHIAVETTA, avocat à 1180 UCCLE,

***R.G. 2021/AB/341***

**Madame M. E**, inscrite au registre national de la population sous le numéro , domiciliée à

partie appelante, représentée par Maître Vincent CHIAVETTA, avocat à 1180 UCCLE,

contre

**Monsieur B A**, inscrit au registre national de la population sous le numéro domicilié à

partie intimée, représentée par Maître Mathieu DELVIGNE, loco Maître Brian BAEL, avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,

☆

☆ ☆

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

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

2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :

- le jugement, rendu entre parties le 8 janvier 2021par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 2ème chambre, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- l'acte d'appel de la S.R.L. TRAVELS TOURS, signifié par exploit de l'huissier de justice Philippe MORMAL le 2 avril 2021 (R.G. 2021/AB/280) ;
- la requête d'appel de Madame M E déposée le 27 avril 2021 au greffe de la cour (R.G. 2021/AB/341);
- les ordonnances rendues sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 2 juin 2021 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries dans les deux causes;
- les conclusions (de synthèse) des parties ;
- les dossiers des parties.

3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 17 mai 2023.

Les débats ont été clos.

La cause a, ensuite, été prise en délibéré.

4. Les litiges concernent le même jugement: il convient dès lors, sur base de l'article 30 du Code Judiciaire, de constater la connexité et de les joindre.

## I. ANTECEDENTS

5. Les faits et antécédents utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit :

- La S.R.L. AB TRAVEL TOURS (ci-après : « la société » ou « l'employeur »), dont Monsieur B A est le gérant, a engagé Madame M E à partir du 23 mai 2001 en qualité d'employée. Sa sœur, Madame K E a été engagée par la société au mois de janvier 2003, également en qualité d'employée.

- Le 22 novembre 2016, Madame M El a fait état d'un incident au cours duquel l'un de ses collègues (Monsieur Y M ) l'avait insultée, ce qui a suscité une réaction d'indignation et de soutien de la part de Monsieur B Ai (via un message « WhatsApp »), fin novembre 2016.

- Le 31 janvier 2017, Madame M E adressa un message à Monsieur B A , précisant qu'elle était *« écœuré(e) de voir le comportement de Youssef »*, évoquant le fait que la situation devenait difficile à supporter, également pour ses collègues, et sollicitant une réunion, avec sa sœur, afin d'en discuter.

- Le lendemain (le 1er février 2017), une réunion fut organisée, suite à laquelle Monsieur Ba A , fit état, par message, d'une série de griefs à l'encontre de Madame M El (dont certains relatifs à des transactions avec la société « MTO »), évoquant à la fois un possible licenciement pour motif grave et le fait que le gérant la mettait *« en congé indéterminé »*. Madame M E contesta l'ensemble de ces griefs, par un courrier (recommandé) du 17 février 2017, réitérant ses plaintes à l' égard de Monsieur Y M , et exposant notamment que *« MTO est tout d'abord un client et un partenaire de travail que (la société) av(ait) soutenu dès sa création. Il nous permet d'avoir une nouvelle clientèle et un nouveau marché »*.

- La société adressa, le 10 février 2017, un e-mail aux membres du personnel, demandant notamment à tous ceux-ci de *« réaliser un rapport de la marge brute réalisées par les différents clients »* et soulignant que *« le respect est un prérequis dans notre société (...) »*.

- Madame M E a été en incapacité de travail à partir du 13 février 2017.

- La société la convoqua à un entretien fixé au 3 avril 2017, afin de l'entendre sur différents points, dont essentiellement les transactions réalisées avec la société « MTO ».

- Par un e-mail du 4 avril 2017, Monsieur B Al adressa un message à Madame M El , lui signifiant une « mise à pied immédiate ».

- Le 5 avril 2017, Mesdames M et K E ont introduit une demande d'intervention psychosociale formelle auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux externe auquel la société est affiliée, à l'encontre Monsieur B Al et de Monsieur Y M

Par lettre du 21 août 2017, le conseiller en prévention aspects psychosociaux communiqua à Mesdames M , et K E une partie de son rapport, contenant diverses mesures de prévention (individuelles et collectives), qui devaient être mises en place par l'employeur.

Le 13 octobre 2017, Mesdames M et K E ont, par la voie de leur conseil, demandé à obtenir copie de ce rapport, dans son intégralité.

Elles rappelèrent leur demande par un courrier du 8 décembre 2017 et annoncèrent à cette occasion leur retour au travail, prévu pour le 2 janvier 2018, tout en insistant pour que cette reprise se déroule dans des *« conditions de travail saines »*.

Sans réponse de la société, Mesdames M et K B assignèrent celle-ci devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles aux fins d'entendre ordonner la communication d'une copie de l'avis complet du conseiller en prévention.

Par jugement du 6 févier 2018, le tribunal condamna la société à communiquer aux intéressées une copie de cet avis, sous peine d'astreinte. La société s'exécuta, par le biais d'un courrier officiel de son conseil du 21 février 2018.

- Entre-temps, le 3 janvier 2018[1], Mesdames M et K E se sont présentées sur leur lieu de travail.

A l'huissier de justice présent, mandaté par la société, Monsieur A indiqua qu' *« en raison de la perte de confiance dans les relations de travail entre l'employeur et elles et de la procédure pénale qui va être intentée à leur encontre pour les faits commis par elles en raison, à l'occasion ou en relation avec l'exécution de leur contrat d'emploi, elles sont dispensées de prester au sein de l'employeur à dater du 01.01.2018, tout en percevant leur salaire jusqu'à ce que le tribunal dira»*.

Plus tard dans la matinée du 3 janvier 2018, Madame K E se présenta à nouveau au travail, accompagnée d'un huissier de justice qu'elle avait mandaté, lequel indiqua : *« Nous arrivons vers 11h 20 au lieu de travail de la partie requérante. (...) Vers 11h25, une personne rentre dans l'agence et demande à la partie requérante de sortir. À la sortie de l'agence, (...) Monsieur A (...) me déclare que tant que la procédure de plainte à son encontre est en cours devant la juridiction concernée, la partie requérante ainsi*

[1] Les bureaux de la société étaient fermés le 2 janvier 2018.

*que sa sœur, Madame M E ne peuvent se présenter sur le lieu du travail. Je constate dès lors le refus d'accès au lieu du travail de la partie requérante de la part de Monsieur A P ».*

- Par un courrier officiel de leur conseil du 5 janvier 2018, Mesdames M et K E. ont pris acte, notamment, du refus de leur employeur de leur fournir le travail, et de l'interdiction qui leur était faite d'accéder au lieu de travail, tout en maintenant la rémunération à partir du 1er janvier 2018 *« jusqu'à une date indéterminée censée correspondre à la fin d'une procédure judiciaire non identifiée »*.

  La société n'y réserva aucune suite.

- Par lettre de son conseil du 17 janvier 2019, Mesdames M et K E ont mis en demeure la société de procéder au paiement de leur rémunération du mois de décembre 2018, ainsi que de leur prime de fin d'année 2018.

  En l'absence de réponse, une nouvelle mise en demeure fut adressée le 15 février 2019, à la société et à Monsieur A , précisant que la rémunération du mois de janvier 2018 était, entre-temps, également due. Une copie de la requête introductive d'instance (qui allait être déposée le même jour), y était jointe.

- Le 15 février 2019, Madame M P introduisit la procédure judiciaire devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, à l'encontre de la société et de Monsieur A ayant pour objet la résolution judiciaire de son contrat de travail et la condamnation à des dommages et intérêts suite à cette résolution, la réparation d'un préjudice moral en raison d'un harcèlement, et le paiement d'arriérés de rémunération et de prime de fin d'année.

- Par lettre du 19 février 2019, la société exposa qu'elle considérait que Madame M E était en absence injustifiée depuis le 22 février 2018, et la mettait en demeure de se présenter à son poste ou de justifier son absence endéans les 48 heures.

  La société lui réclamait le remboursement des rémunérations perçues depuis le 22 février 2018 *« compte-tenu du défaut de prestations effectuées »*.

  Le 7 mars 2019, le conseil de Madame M E répondit à ce courrier, en précisant que celle-ci n'était pas en absence injustifiée, que la rémunération avait été payée jusqu'en novembre 2018 sans réserve aucune, et qu'à aucun moment, elle n'avait été invitée à justifier son absence ; elle estimait que la modification de

la position de la société était une mesure de représailles à l'introduction de la procédure judiciaire.

Madame M E annonça son retour au travail pour le 11 mars 2019.

- Entretemps, Madame M E fit parvenir, le 8 mars 2019, un certificat médical attestant de son incapacité de travail.

6. Devant le premier juge, Madame M E demandait :

- La condamnation solidaire de la société et de Monsieur A en qualité d'auteur/co-auteur ou complice de faits de violence et de harcèlement moral au travail, au paiement d'une somme provisionnelle nette de 21.286, 05 € à titre de réparation du préjudice moral subi ;

- La prononciation de la résolution judiciaire de son contrat de travail, aux torts de la société, à dater du jugement à intervenir, et la condamnation de la société à lui payer, à titre de dommages et intérêts, la somme de 60.856, 26 € (dommage matériel) et la somme de 13.917,80 € (dommage moral) ;

- Le paiement d'arriérés de rémunération et de prime de fin d'année, à savoir :

  - 2.993,68 € bruts à titre de rémunération du mois de décembre 2018 ;
  - 2.993,68 € bruts à titre de prime de fin d'année 2018 ;
  - 3.058,34€ bruts à titre de rémunération du mois de janvier 2019 ;
  - 3.058,34€ bruts à titre de rémunération du mois de février 2019 ;
  - 3.058,34€ bruts à titre de rémunération du mois de mars 2019
  - 705,77 € bruts à titre de salaire garanti du mois d'avril 2019.

7. Par un premier jugement, du 28 mai 2019, le tribunal a condamné, au titre de mesure préalable destinée à régler provisoirement la situation des parties, la société à payer à Madame M E :

  - 2.993,68 € bruts à titre de rémunération du mois de décembre 2018 ;
  - 2.993,68 € bruts à titre de prime de fin d'année 2018 ;
  - 3.058,34 € bruts à titre de rémunération du mois de janvier 2019 ;
  - 3.058,34 € bruts à titre de rémunération du mois de février 2019 ;
  - 2.330,16 € bruts à titre de rémunération du mois de mars 2019.

8. La société a introduit, devant le tribunal, une demande reconventionnelle, visant à obtenir le remboursement des rémunérations payées du 22 février 2018 au 7 mars 2019, soit un montant de 40.565,86 €.

9. Par le jugement déféré, prononcé le 8 janvier 2021, le tribunal a :

- condamné la société au paiement d'un montant de 10.643,025 € « en raison du harcèlement » subi par Madame M E
- prononcé la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts et griefs de la société ;
- condamné la société au paiement d'un montant de 63.312,34 € à titre de dommages et intérêts équivalents à une indemnité de préavis de 13 mois et 21 semaines ;
- débouté Madame M E de sa demande de dommage moral (suite à la résolution judiciaire du contrat de travail) ;
- débouté la société de sa demande reconventionnelle ;
- condamné la société aux intérêts sur les montants de la condamnation, et aux dépens, y compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.600 €.

## II. LES DEMANDES EN APPEL

10. La S.R.L. AB TRAVEL TOURS et Monsieur B A demandent à la cour de réformer le jugement, et, après jonction des causes pour connexité :

a.
- À titre principal, déclarer la demande principale originaire de Madame M E recevable mais non fondée ;
- À titre subsidiaire, confirmer le jugement *a quo* en ce qu'il condamne la société au paiement d'une indemnité équivalente à trois mois de rémunération, pour faits de harcèlement, soit un montant brut de 10.643,025 € ;
- À titre infiniment subsidiaire, limiter le cours des intérêts au 25 novembre 2021, jour du cantonnement ;

b.
- À titre principal, déclarer la demande reconventionnelle originaire de la SRL AB TRAVEL TOURS recevable et fondée et condamner Madame M E à lui payer:

  o 35.480,77 € au titre de remboursement de rémunération indue à majorer des intérêts au taux légal depuis la réception des différents paiements ;

o 1.310,71 € au titre de remboursement de salaire garanti indu à majorer des intérêts au taux légal de puis la réception des différents paiements

- À titre subsidiaire, condamner Madame M E à payer à la société 1.462,24 € à titre de remboursement de rémunération indue du 20 février 2019 au 6 mars 2019, à majorer des intérêts au taux légal depuis la réception des différents paiements ;

- A titre plus subsidiaire, dire la demande uniquement fondée dans la mesure qui précède et prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail aux entiers torts et griefs de l'employeur à la date du 1er janvier 2018, ainsi que condamner l'employeur à payer 1 € à titre provisionnel à Madame M E au titre de dommages et intérêts matériels complémentaires à la résolution du contrat de travail ;

c.

- À titre principal, déclarer les demandes nouvelles de la société fondées, et en conséquence, prononcer la résolution judiciaire du contrat aux entiers torts et griefs de Madame M E ;

- À titre subsidiaire, prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts et griefs partagés des deux parties et :

  o Condamner Madame M E à payer à la SRL AB TRAVEL TOURS 1 € provisionnel au titre de dommages et intérêts pour concurrence déloyale ;

  o Condamner Madame M E. à payer à la SRL AB TRAVEL TOURS les intérêts sur le montant cantonné de 81.834,30 € au taux légal de 1,75 % du 25 novembre 2021 au 31 décembre 2021 et au taux légal de 1,50 % du 1er janvier 2022 jusqu'à libération des fonds ;

d.

- Déclarer les demandes nouvelles de Madame M E recevables et uniquement fondées dans la mesure qui suit :

  Condamner la société à payer à Madame M E :

  o 938,29 € bruts au titre de pécule de sortie ;
  o 3.058,34 € au titre de simple pécule de vacances pour l'exercice 2019 ;
  o 2.344,73 € au titre de double pécule de vacances pour l'exercice 2019 ;
  o 2.993,68 € au titre de simple pécule de vacances pour l'exercice 2018 à majorer des intérêts légaux depuis leur date d'exigibilité.

e.

- Ordonner la compensation entre les sommes réciproquement dues par les parties ;

f.

- À titre principal, condamner Madame M E aux entiers et frais dépens des deux instances, y compris l'indemnité de procédure de première instance de 3.600 € et l'indemnité de procédure d'appel de 4.500 € ;
- A titre subsidiaire, délaisser à chacune des parties ses propres frais et dépens de l'instance.

g.

Dire l'appel de Madame M E dirigé contre Monsieur B A recevable mais non fondé.

Madame M E demande à la cour de dire l'appel de la société non fondé et de l'en débouter.

Madame E a formé appel du jugement, à l'encontre de Monsieur B A et a, dans ses premières conclusions, formé un appel incident ayant pour objet d'entendre réformer le jugement *a quo* en ce qu'il condamne la société au paiement d'une indemnité équivalente à trois mois de rémunération pour faits de harcèlement, et demande à la cour, à ce titre, de condamner la société et Monsieur B A solidairement, au paiement d'une indemnité équivalente à six mois de rémunération, soit la somme de 21.286,05 € nets, à majorer des intérêts légaux depuis sa date d'exigibilité.

Madame E demande à la cour de confirmer le jugement *a quo* dans toutes ses autres dispositions.

Madame E a formé une demande nouvelle ayant pour objet d'entendre condamner la société à lui payer :

- Le pécule de vacances de sortie, soit la somme provisionnelle de 938,29€ bruts, à majorer des intérêts légaux depuis sa date d'exigibilité
- Le pécule de vacances (exercice 2019), soit la somme provisionnelle de 5.872,01 € bruts, somme à majorer des intérêts légaux depuis sa date d'exigibilité
- Le pécule de vacances (exercice 2018), soit la somme provisionnelle de 5.747,86€ bruts, somme à majorer des intérêts légaux depuis sa date d'exigibilité.

Madame F demande la condamnation de la société aux dépens, y compris l'indemnité de procédure d'appel, qu'elle fixe à son montant maximum (qu'elle liquide à 9.000 €).

## III. LA DECISION DE LA COUR

### III.A. La recevabilité des appels

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

Toutes les autres conditions de recevabilité des appels sont par ailleurs remplies.

Les appels sont recevables.

### III.B. L'examen de la contestation

#### III.B.1. Quant à la demande d'indemnité pour harcèlement moral et violence au travail

12. Les dispositions légales utiles à l'examen de la demande sont :

- L'article 32 *ter* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, qui définit:
  - la violence au travail comme étant *« chaque situation de fait où un travailleur (...), est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail »* ;
  - le harcèlement moral au travail comme un *« ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...), 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 ».*

- L'article 32 *decies* § 1/1 de la même loi qui prévoit que :

  *« (...)*
  *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 1384 al.3 de l'ancien Code civil, qui prévoit que l'employeur, étant responsable du dommage causé par la faute de ses préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés. En vertu de cette disposition légale, l'employeur peut être tenu d'indemniser la victime de violence ou de harcèlement moral commis par un de ses travailleurs. L'employeur peut, par ailleurs, être tenu responsable de ses fautes personnelles, au regard de l'article 1382 du Code civil, mais aussi de l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 5 de la loi du 4 août 1996.[2]

- En ce qui concerne la charge de la preuve de la violence ou du harcèlement au travail, l'article 32 *undecies* al.1, de la même loi, qui dispose que :

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

13. La cour estime que Madame E établit des faits permettant de présumer l'existence de violence au travail de la part d'un autre travailleur (Monsieur Y M ).

En effet, le rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux[3] expose, dans le cadre du contexte et de la description de la demande, que M M a été l'auteur de faits de violence, sous la forme de *« bruits, cris, insultes, jets de tasses et de chaises dans le travail ».*

Ce rapport relate également une certaine minimisation de l'importance de ces faits, de la part de Monsieur B A , mais il n'apparaît pas, dudit rapport, que les faits décrits par Madame E auraient été inexistants, ni même inexacts.

---

[2] Voy. notamment en ce sens : C.T. Liège. 21 septembre 2018, JLMB 2019, p. 597.

[3] Pièce 9 du dossier de Madame F , page 4.

Même si la violence au travail, au sens légal du terme, ne requiert pas de répétition de tels actes, les conclusions du rapport du conseiller en prévention, qui se fondent sur un ensemble de témoignages, indique qu' *« il semble qu'il y ait eu effectivement des faits répétés de violence de la part de Monsieur M »*, ledit rapport se référant au moins à des faits survenus le 22 novembre 2016 ainsi que le 31 janvier 2017.

14. Ni la société, ni Monsieur B A ne prouvent qu'il n'y a pas eu de violence au travail de la part de Monsieur M

Les seules dénégations de Monsieur M quant aux faits de violence qui lui sont imputés ne permettent pas de renverser la présomption légale, puisqu'elles n'émanent pas d'un tiers qui aurait été témoin de faits, mais de la personne concernée elle-même.

Par ailleurs, l'attestation de la fille de Monsieur B A , se borne à évoquer vaguement des propos tenus en arabe, le 30 janvier 2017, mais non une absence d'actes de violence dans le chef de Monsieur M

Enfin, la cour n'aperçoit pas en quoi le fait que la demande d'intervention psychosociale formelle ait été formée après la date de la création d'une société (« MTO Travel Consulting ») serait de nature à renverser la présomption légale de violence au travail.

15. Les réactions, à plusieurs égards inadéquates, de l'employeur, face aux faits de violence commis par Monsieur M , et ses agissements après le dépôt d'une demande d'intervention psychosociale formelle par Madame E constituent des manquements importants aux obligations de l'employeur, mais non des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral de la part de l'employeur, ni de son gérant Monsieur B A (que ce soit en son nom ou en sa qualité de gérant de la société).

Ainsi :

- Les demandes de justification des « marges » réalisées dans le cadre de l'exécution de son travail, et la réaction de l'employeur face au refus de l'intéressée d'y procéder (à savoir, des menaces, non concrétisées, d'un licenciement pour motif grave et d'une plainte pénale) constituaient une réaction probablement exagérée de l'employeur, mais qui s'inscrivait avant tout dans le cadre de l'exercice du pouvoir hiérarchique, sans porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de l'intéressée, ni mettre en péril son emploi, ni encore créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. En toute hypothèse, la menace de licenciement pour motif grave et de plainte pénale semble isolée, et ne constituait pas un « *ensemble abusif de plusieurs conduites* ».

- Le fait de dispenser, de manière unilatérale, Madame El .. de prestations, avec maintien de sa rémunération à dater du 1er janvier 2018, est un manquement grave de l'employeur à l'une de ses obligations essentielles, mais ne mettait pas directement en péril son emploi (puisqu'elle restait employée de la société).

- Le fait d'avoir mis un terme, de manière tout aussi unilatérale, au paiement de sa rémunération à partir du mois de décembre 2018 est également un manquement, mais qui ne s'est pas déroulé durant l'exécution du travail (puisque l'intéressée n'effectuait aucune prestation à ce moment) et n'est dès lors pas susceptible de répondre à la notion de harcèlement moral au travail. Il en est de même des demandes d'investigations quant aux activités de Madame E au Maroc et à la scolarisation de ses enfants à dater du mois de mars 2019, ou encore des difficultés mises par l'employeur pour communiquer les documents nécessaires à l'indemnisation de l'intéressée par sa mutuelle, durant une période d'incapacité de travail.

- Pour le surplus, le refus de communiquer à Madame E une copie du rapport complet du conseiller en prévention aspects psychosociaux, et de n'y avoir procédé qu'après une condamnation du tribunal, ainsi que l'absence de mise en œuvre concrète des mesures préconisées par ledit conseiller en prévention, constituent une violation des obligations de l'employeur, prévues de la loi du 4 août 1996, suite au dépôt d'une demande d'intervention formelle, mais ne portaient pas atteinte, en soi, à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de l'intéressée, ni ne mettait en péril son emploi, ni encore ne créait un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

16. Les faits de violence retenus dans le chef de Monsieur M suffisent à justifier sa demande de dommages et intérêts forfaitaire, sur pied de l'article 32 *decies* § 1/1 de la loi du 4 août 1996, à l'encontre de la société en sa qualité d'employeur.

17. Madame E n'établit pas que Monsieur M fut son supérieur hiérarchique.

La seule pièce qu'elle dépose à cet égard, présentée comme un organigramme de la société, ne peut être retenue à titre de preuve d'un tel prétendu lien hiérarchique. La société en conteste l'authenticité et rien ne permet de vérifier d'où provient, ni même qui a établi, ce document.

D'autre part, le rapport du conseiller en prévention fait état de la qualité d'employé ou de collègue de Monsieur M , mais sans affirmer sa prétendue position hiérarchique.

18. En conséquence de ce qui précède, le jugement est confirmé en ce qu'il condamne la société à payer à Madame E un montant de 10.643,025 € bruts[4] à titre d'indemnité forfaitaire, équivalente à trois mois de rémunération, telle que prévue par l'article 32 *decies* § 1/1 de la loi du 4 août 1996.

Les intérêts sont dus du 15 février 2019 (date de la rupture, *cfr* ci-après, titre III.B.2.), jusqu' au jour du cantonnement.

III.B.2. Quant à la résolution judiciaire du contrat de travail

19. La cour rappelle, sur le plan des principes, que :

- Selon l'article 1184 de l'ancien Code civil[5]:

  *« La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisferait 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 ».*

- L'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que la dissolution d'un contrat de travail peut se réaliser selon *« les modes généraux d'extinction des obligations... ».*

---

[4] Aucun moyen n'est avancé par Madame E aux fins de justifier que la cour qualifie ce montant de « net ».

[5] Remplacé par l'article 5.90 du Code civil (entré en vigueur le 1er novembre 2020) lequel dispose que : *« Le contrat synallagmatique peut être résolu lorsque l'inexécution du débiteur est suffisamment grave ou lorsque les parties sont convenues qu'elle justifie la résolution.*
*Le contrat peut aussi être résolu, dans des circonstances exceptionnelles, lorsqu'il est manifeste que le débiteur, après avoir été mis en demeure de donner, dans un délai raisonnable, des assurances suffisantes de la bonne exécution de ses obligations, ne s'exécutera pas à l'échéance et que les conséquences de cette inexécution sont suffisamment graves pour le créancier.*
*La résolution résulte d'une décision de justice, de l'application d'une clause résolutoire ou d'une notification du créancier au débiteur, conformément aux articles 5.91 à 5.94.*
*Lorsqu'une réparation complémentaire à la résolution est accordée, elle vise à placer le créancier dans la même situation que si le contrat avait été exécuté ».*

La résolution judiciaire peut s'appliquer au contrat de travail, lequel est un contrat synallagmatique.

- La résolution judiciaire suppose une faute, de la part du débiteur de l'obligation.

  Le manquement reproché au cocontractant doit être suffisamment important pour entraîner la résolution du contrat, et donc revêtir une certaine gravité. Il ne peut consister en un manquement anodin, ou à une obligation secondaire. La faute peut cependant consister en une faute non intentionnelle du débiteur de l'obligation.[6]
- Suivant l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

  *« L'employeur a l'obligation:*
  *1° de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus (...) »*

- Selon le droit commun, la résolution judiciaire produit en principe ses effets rétroactivement, à la date à laquelle le contrat a été conclu. Cependant, la résolution judiciaire d'un contrat synallagmatique à prestations successives remonte en principe au jour où la demande en justice a été introduite[7].

- La partie fautive peut être condamnée à des dommages et intérêts, qui peuvent être équivalents à une indemnité compensatoire de préavis[8]; ces dommages et intérêts peuvent cependant être évalués d'une autre manière et les montants alloués peuvent être inférieurs ou supérieurs au montant d'une indemnité de rupture, s'ils sont justifiés[9].

20. La société n'établit pas à suffisance que Madame E . eût commis des actes de concurrence, en cours d'exécution du contrat de travail.

Il ne ressort pas du seul fait d'une activité de Madame E au sein d'une ou des société(s) « MTO » (constituées et/ou gérées par elle-même ou des membres de sa famille) que celle-ci fut concurrente à celle exercée par la société AB TRAVEL TOURS.

En effet, ces diverses sociétés « MTO » sont actives au Maroc, alors que la société AB TRAVEL TOURS n'a de siège qu'à Bruxelles. Leurs zones géographiques sont à ce point distantes que toute concurrence semble exclue.

---

[6] M. DAVAGLE, « La résolution judiciaire du contrat de travail », Or. 2008, n°9, p.6, et réf.citées
[7] Cass., 5 juin 2009, www.cass.be, RG n° C070482N ; Cass., 28 juin 1990, www.cass.be, RG n° 8654 ; Cass., 29 mai 1980 et concl. Av. gén. Declercq, www.cass.be et Pas., p. 1199
[8] v. notamment P. CRAHAY, « Modifications des conditions de travail et résolution du contrat », J.T.T. 1985, 47
[9] M. DAVAGLE, *op.cit.*, p.10.

D'autre part, les sociétés MTO paraissent spécialisées dans la vente de voyages de croisières uniquement, au contraire de la société AB TRAVEL TOURS (cette dernière vendait ce type de voyages via « MTO »[10]), en manière telle que leur clientèle ne pourrait pas être la même. Leurs activités respectives étaient, dans ces circonstances, plus complémentaires (leurs relations d'affaires étant régulières) que concurrentes.

La demande de la société et de Monsieur B A d'entendre condamner Madame B au paiement d'1 € provisionnel à titre de « concurrence déloyale » est donc non fondée.

D'autre part, en l'absence totale de règles quant à ce qui eût été permis, ou non, à ce titre, la société ne peut subitement (après la fin des relations de travail) ériger en manquement (grave) les activités de Madame M F dans l'une des sociétés familiales « MTO », quel que soit le moment auquel ces prestations ont été effectuées (durant l'exécution du contrat, ou pendant une période de suspension, ou encore après que l'intéressée se soit vue interdire d'effectuer toute prestation pour compte de la société).

Par conséquent, en l'absence de preuve de manquements importants ou graves dans son chef, la résolution judiciaire du contrat de travail ne peut pas être prononcée aux torts (exclusifs ou partiels) de Madame E

L'appel de la société est, à cet égard, non fondé.

21. La cour considère que la société a, en sa qualité d'employeur, commis plusieurs manquements graves à ses obligations à l'égard de Madame E

La cour retient à cet égard les éléments suivants :

- Les faits de violence commis par Monsieur M (dont la société est responsable, en sa qualité de commettant) et la réaction inadéquate de l'employeur (dont question au point 14 ci-dessus), qui constituent de graves manquements aux obligations imposées à l'employeur par la loi du 4 août 1996, relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, notamment en termes de mesures à prendre à l'égard de ses travailleurs.

- La société a unilatéralement interdit à Madame E , à dater du 3 janvier 2019, de se présenter sur son lieu de travail et d'effectuer quelque prestation de travail que ce soit pour compte de la société, à partir de cette date. Ce faisant, l'employeur a gravement manqué à l'une de ses obligations essentielles, soit celle de fournir au travailleur le travail convenu.

[10] V notamment les factures déposées en pièces 44 et 45 du dossier de Madame E

Ce manquement a perduré dans le temps, « l'interdiction » faite à Madame E de travailler au sein de la société n'ayant été levée qu'après l'introduction de la procédure judiciaire visant à entendre prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail, à ses torts.

- Alors que la société s'était engagée à payer à Madame E sa rémunération malgré l'interdiction de travailler susvisée, sans fixer un terme clair à cet égard (v. également ci-après, titre III.C), elle a subitement cessé tout paiement, à dater du mois de décembre 2018, sans fournir de motif, ce qui a justifié une (première) condamnation par le tribunal, sur ce plan.

Les manquements précités, considérés dans leur ensemble, doivent être retenus comme suffisamment graves pour justifier la résolution judiciaire du contrat de travail de Madame E , aux torts exclusifs de la société.

22. Le contrat de travail de Madame E n'a pas été suspendu depuis le 1er janvier 2018, aucune des causes légales de suspension d'un tel contrat n'étant rencontrée en l'espèce[11] ; Madame E s'est seulement vu interdire par son employeur l'accès à son lieu de travail, à partir de cette date, avec maintien de sa rémunération. Il n'y a dès lors pas lieu de considérer que la résolution dût rétroagir à cette date.

Par contre, la résolution judiciaire doit être prononcée avec effet rétroactif, à la date de la demande en justice, soit le 15 février 2019, le contrat de travail étant un contrat à prestations successives, et aucune prestation non susceptible de restitution n'ayant plus été fournie après cette date.

23. La cour estime qu'il convient de fixer les dommages et intérêts en vue de réparer le préjudice subi par Madame E en raison de la résolution judiciaire de son contrat de travail en suivant les règles en matière de détermination du préavis en cas de licenciement, dès lors qu'à défaut d'éléments qui conduirait à une autre appréciation, les dommages et intérêts ainsi calculés permettent de réparer, forfaitairement, le préjudice matériel et moral causé par la rupture unilatérale du contrat de travail.

Il n'y a pas lieu d'en déduire un quelconque revenu que Madame E aurait pu se procurer par ailleurs (à partir du 1er janvier 2018), puisqu'un tel revenu serait en toute hypothèse étranger, tant aux manquements graves de son employeur, qu'au préjudice résultant d'une résolution de son contrat de travail, à la date du 15 février 2019.

[11] Les causes de suspension de l'exécution du contrat de travail sont prévues aux articles 26 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le jugement est confirmé en ce qu'il condamne la société à payer à Madame M E le montant, non contesté quant à son calcul, de 63.312,34 €, à titre de dommages et intérêts suite à la résolution judiciaire de son contrat de travail.

III.C. Quant aux demandes de remboursement de la rémunération perçue par Madame E

24. Madame M E ne doit pas rembourser la rémunération qu'elle a perçue, entre le 1er janvier 2018 et le 19 février 2019.

La société a en effet pris l'engagement unilatéral de lui verser sa rémunération, tout en lui interdisant de venir travailler.

Madame E n'a à aucun moment marqué son accord quant à la décision de son employeur, se bornant à en prendre acte par le biais d'un courrier officiel de son conseil du 5 janvier 2018. Le fait que Madame E n'en ait pas tiré d'autres conséquences juridiques à ce moment ne s'identifie pas à un accord de sa part sur ce plan.

La société n'a pas fixé un terme à la fin de son engagement.

A la lecture des procès-verbaux de constats des huissiers établis le 3 janvier 2018, il n'apparaît pas clairement que la société ait entendu y mettre fin au jour du jugement qui allait intervenir au sujet de la demande de communication du rapport du conseiller en prévention, puisque l'employeur semble se référer à la fois à cette procédure, mais également à une procédure pénale qu'il exposait vouloir introduire.

Cette absence de date de fin de l'engagement unilatéral de l'employeur est d'autant plus manifeste que ce dernier n'a apporté aucune précision par la suite, ne répondant même pas au courrier officiel du conseil de Madame E qui soulevait à cet égard la question d'une *« date indéterminée censée correspondre à la fin d'une procédure judiciaire non identifiée »*.

Il incombait par conséquent à l'employeur de révoquer son engagement, ce qu'il ne fit que par le biais d'un courrier du 19 février 2019.

25. Au-delà de la date du 19 février 2019, le contrat de travail était résolu, plus aucune prestation n'a été accomplie et l'engagement unilatéral de payer la rémunération avait pris fin, en manière telle que les montants payés à titre de rémunération (ou de rémunération garantie) après cette date, l'ont été indument, et doivent en conséquence être remboursés.

Madame E doit dès lors rembourser à ce titre les montants suivants, non contestés quant à leur calcul :

- 1.462,24 € (soit le montant payé à titre de rémunération du 20 février 2019 au 6 mars 2019) ;
- 1.310,17 € (soit le montant payé à titre de « salaire garanti ») à partir du 7 mars 2019.

Ces montants sont à majorer des intérêts au taux légal à dater de leur paiement.

III.D. Quant aux demandes relatives aux pécules de vacances

26. En vertu de l'article 38 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, l'employeur paie à l'employé qui prend ses vacances, la rémunération normale afférente aux jours de vacances (simple pécule de vacances) et un supplément égal, par mois de service presté ou assimilé à du travail effectif, au cours de l'exercice de vacances, à 1/12e de 92 % de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances prennent cours (double pécule de vacances).

D'autre part, selon l'article 46 du même arrêté royal, lorsque le contrat de travail prend fin, l'employeur paie à son employé, au moment de son départ, 15,34 % des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant l'exercice de vacances en cours, majorées éventuellement d'une rémunération fictive afférente aux journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail effectif normal.

27. La société reconnaît devoir le montant, non contesté quant à son calcul, de 2.993, 68 € bruts à titre de simple pécule de vacances relatif à l'exercice 2018.

Madame E a également droit au double pécule de vacances sur base de l'exercice 2018, puisqu'elle a perçu une rémunération durant toute l'année 2018, rémunération que la cour ne juge nullement indue. Madame E a droit, à ce titre, au montant non contesté quant à son calcul, de 2.754,18 €.

28. La société indique, dans ses conclusions d'appel, qu'elle doit en outre payer à Madame E les montants qu'elle réclame, à titre de simple et double pécule de vacances relatifs à l'exercice 2019 et à titre de pécule de sortie, soit 938, 29 € bruts à titre de pécule de sortie, et de 5.872,01 € bruts à titre de pécule (simple et double), relatifs à l'exercice 2019.

La cour condamne dès lors la société à payer ces montants à Madame E

III.E. Quant aux dépens

29. Les causes portant les numéros de rôle 2021/AB/280 & 2021/AB/341 sont jointes. Une seule indemnité de procédure est due, par la société, qui succombe très largement en appel, comme elle a succombé en première instance.

La cour n'aperçoit pas de motif qui justifierait de s'écarter du montant de base de cette indemnité de procédure, qui s'élève, vu le montant de la demande, à 4.200 €.[12]

**PAR CES MOTIFS,**
**LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit les appels recevables;

Dit les appels partiellement fondés, dans la seule mesure ci-après :

Confirme le dispositif du jugement en ce qu'il condamne la S.R.L. AB TRAVEL TOURS à payer à Madame M E e montant de 10.643,025 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire, équivalente à trois mois de rémunération, telle que prévue par l'article 32 *decies* § 1/1 de la loi du 4 août 1996, et dit que ce montant est à majorer des intérêts au taux légal du 15 février 2019 jusqu'à la date à laquelle ce montant a fait l'objet d'un cantonnement;

Confirme le dispositif du jugement en ce qu'il prononce la résolution judiciaire du contrat de travail de Madame M E aux torts exclusifs de la S.R.L. AB TRAVEL TOURS ;

Dit que la résolution judiciaire rétroagit à la date du 15 février 2019 ;

Confirme le dispositif du jugement en ce qu'il condamne la S.R.L. AB TRAVEL TOURS à payer à Madame M E le montant de 63.312,34 €, à titre de dommages et intérêts suite à la résolution judiciaire de son contrat de travail, à majorer des intérêts au taux légal, du 15 février 2019, jusqu'à la date à laquelle ce montant a fait l'objet d'un cantonnement;

Condamne Madame M E à rembourser à la S.R.L. AB TRAVEL TOURS les montants suivants :

- 1.462,24 € (soit le montant payé à titre de rémunération du 20 février 2019 au 6 mars 2019),

[12] Montant en vigueur à partir du 1er mars 2023.

- 1.310,17 € (soit le montant payé à titre de « salaire garanti ») à partir du 7 mars 2019,

à majorer des intérêts au taux légal depuis leur décaissement par la S.R.L. AB TRAVEL TOURS ;

Condamne la S.R.L. AB TRAVEL TOURS à payer à Madame Myriem E es montants de:

- 938,29€ bruts à titre de pécule de vacances de sortie,
- 5.872,01 € à titre de pécule de vacances (exercice 2019),
- 5.747,86€ bruts à titre de pécule de vacances (exercice 2018),

à majorer des intérêts légaux depuis la date respective d'exigibilité de chacun de ces montants;

Ordonne la compensation entre les sommes réciproquement dues par les parties ;

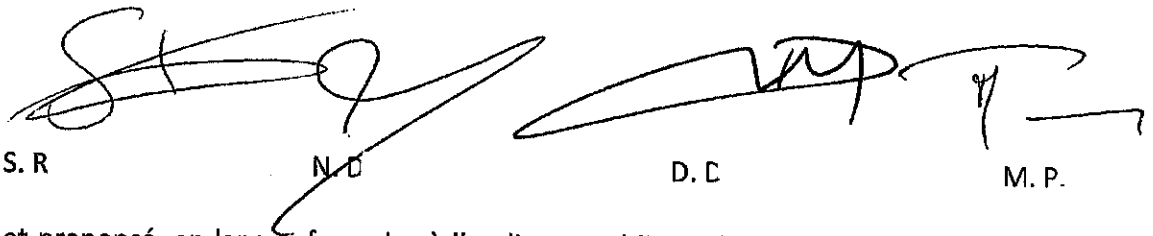
Confirme le dispositif du jugement en ce qu'il condamne la S.R.L. AB TRAVEL TOURS aux dépens de première instance, y compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.600 € ;

Déboute les parties du surplus de leurs appels et de leurs demandes respectives ;

Délaisse à la S.R.L. AB TRAVEL TOURS ses propres dépens et la condamne à payer les dépens d'appel de Madame M El . qu'il y a lieu de réduire à 4.200 €, à titre d'indemnité de procédure, et délaisse à chacune des parties sa contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté par :

M. P , conseiller,
D. D , conseiller social au titre d'employeur,
N. D , conseiller social au titre d'employé,
Assistés de S. , greffier assumé

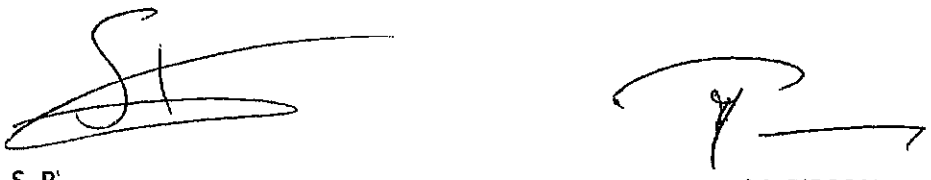


S. R N. D D. C M. P.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 28 juin 2023, où étaient présents :

M. P. conseiller,

S. R , greffier assumé



S. R M. P