



Expédition

Numéro du répertoire 2020 /
Date du prononcé 08 décembre 2020
Numéro du rôle 2017/AB/959
Décision dont appel 15/7563/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrat de travail d'employée

Travailleuse occupée par une maison de quartier encadrant des jeunes en difficulté.

- I. Travailleuse reconnue en état d'incapacité de travail à la suite des menaces et intimidations dont elle fait l'objet de la part d'une personne tierce à l'institution au service de laquelle elle est occupée.
- II. Rupture du contrat de travail pour force majeure
Irrégularité de la rupture du contrat de travail au regard de l'A.R. du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs tel qu'applicable à l'époque des faits. En outre, la prétendue force majeure est, sinon exclusivement, à tout le moins en grande partie liée à des manquements de l'employeur en matière de bien-être au travail. Droit pour la travailleuse au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis.
- III. Dommage moral subi par la travailleuse à la suite de l'absence de réaction de son employeur face au harcèlement moral subi de la part d'un tiers à l'institution.
Violation par l'employeur des obligations lui imposées par la loi du 04 août 1996 ayant généré, dans le chef de la travailleuse, un préjudice moral distinct de celui réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.
Octroi d'une somme de 5.000 euros fixée *ex aequo et bono*, à titre de réparation du préjudice moral spécifique subi.

Article 578, 1° et 11° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

L'A.S.B.L. ALHAMBRA, dont le siège social est établi à 1070 Bruxelles, Rue Georges Moreau 110 et inscrite à la BCE sous le numéro 0462.868.261,

Appelante au principal,

Intimée sur incident,

Défenderesse originaire,

représenté par Maître Carole Kalenga Wa Belabela Ngala, avocat à Bruxelles.

contre

Madame N. E.,

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

Demanderesse originaire représentée par Maître Valentine Rousselle loco Maître Sarah Ghislain, avocat à Ottignies-Louvain-La-Neuve.

★

★ ★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l'arrêt suivant ;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 1^{er} mars 2017 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 09 novembre 2017 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §1, du Code judiciaire le 28 novembre 2017, et notifiée le 11 décembre 2017 aux parties;

Vu, pour l'A.S.B.L. ALHAMBRA, ses conclusions d'appel reçues au greffe le 02 avril 2019 ;

Vu, pour Madame N. E., ses conclusions de synthèse d'appel reçues au greffe le 02 juillet 2018 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 4^{ème} chambre du 13 octobre 2020 ;

Vu le dossier des parties ;

★ ★ ★

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL :

Par requête reçue au greffe de la Cour le 09 novembre 2017, l'A.S.B.L. ALHAMBRA a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 1^{er} mars 2017 par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

L'appel principal élevé à l'encontre de ce jugement, qui a été signifié le 27 octobre 2017, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :

Par conclusions principales du 30 mars 2018, Madame N. E. a formé un appel incident à l'encontre du jugement dont appel faisant grief au premier juge d'avoir compensé partiellement les dépens dus pour la procédure de première instance.

L'appel incident, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que l'A.S.B.L. ALHAMBRA est une association sans but lucratif établie à Anderlecht, dans le quartier de Cureghem, dont l'objet social est de « *contribuer avec son travail de jeunesse à l'émancipation du quartier et [...] en particulier permettre aux jeunes d'y jouer un rôle actif* » (cf. article 3 des statuts de l'A.S.B.L., produits en pièce n° 12 de son dossier).

Elle gère, ainsi une maison de jeunes au sein de l' «Espace 16 Arts», dans lequel d'autres associations socio-culturelles sont également actives.

Madame N. E. est entrée au service de l'A.S.B.L. ALHAMBRA le 28 janvier 2013 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 23 janvier 2013 (pièce n° 1 du dossier de chacune des parties).

Engagée en qualité d'animatrice, Madame N. E. était plus particulièrement chargée de l'encadrement et de l'animation des jeunes fréquentant la maison de jeunes gérée par l'A.S.B.L. ALHAMBRA au sein de l'Espace 16 Art.

Les premiers mois d'exécution du contrat n'ont engendré aucun problème ni incident particulier.

Le 4 février 2014, Madame N. E. est tombée en incapacité de travail (pièce n° 2 de son dossier).

Elle transmis son certificat médical à l'A.S.B.L. ALHAMBRA par un e-mail du 5 février 2014, formulé dans les termes suivants:

« Suite aux dernières menaces de R. (début de semaine), cela s'est terminé dans le cabinet de mon médecin traitant...

En espérant revenir en pleine forme, début mars, voici une copie du certificat médical, envoyé aussi par la poste» (pièce n°3 du dossier de Madame N. E.).

S'en suivirent certains échanges entre les parties.

En tout état de cause, Madame N. E. soutient la thèse selon laquelle son incapacité de travail trouve son origine incontestablement dans la présence d'un individu intimidant et perturbateur, un sieur R., sur le lieu de travail, « ancien jeune » ayant bénéficié d'un encadrement assuré par l'A.S.B.L. ALHAMBRA.

En cette qualité « d'ancien protégé » de l'institution, il a pris pour habitude de continuer à fréquenter celle-ci.

Selon Madame N. E., le sieur R. se considère investi « d'un pouvoir de gestion informelle » de l'institution et à ce titre participe au règlement des conflits pouvant surgir entre les jeunes et l'équipe d'ALHAMBRA alors même qu'il s'agit d'une personne totalement extérieure à l'ALHAMBRA.

En date du 28 février 2014, Madame N. E. adressa à l'A.S.B.L. ALHAMBRA un nouvel e-mail, libellé comme suit:

« Chers administrateurs de l'Alhambra,

Concerne : harcèlement moral d'un habitant du quartier 'Curreghem' à l'encontre des animateurs de l'Alhambra.

Suite à votre dernier courrier, il est évident que je ne peux me contenter d'une simple « promesse ». Le cas est grave, il s'agit de harcèlement.

Les menaces et les insultes que je subis depuis plusieurs mois de mon agresseur sont à prendre avec le plus grand sérieux puisque l'individu est connu comme dangereux et, est déjà, à ma connaissance, passé à l'acte dans une autre affaire. Cet individu est connu de la justice mais aussi par une partie des administrateurs; si j'avais été mise au courant lors de mon entretien d'embauche, je n'aurais jamais signé ce contrat de travail!

J'insiste donc pour que des mesures soient prises pour assurer la protection de ma personne physique dans le cadre de mon travail et sur le trajet qui me conduit jusqu'à mon travail.

Vous y êtes tenu, puisque dans le cadre de l'assurance, je suis couverte sur le chemin qui me conduit de mon habitation à mon lieu de travail.

Ces menaces et ces insultes ne doivent pas rester sans conséquences, il est de votre devoir de faire en sorte qu'elles soient sanctionnées, voire traitées judiciairement.

D'ailleurs, il est regrettable que le nom de famille de mon agresseur ne soit pas cité.

Le cas est grave puisqu'il s'agit, dans le quartier, de menaces de viol, d'insultes en public, d'intimidation et d'humiliation devant les jeunes du quartier et à l'intérieur des locaux, d'incitation des jeunes à l'irrespect des valeurs de l'association et des animateurs et à l'humiliation récurrente de ces derniers.

Les promesses de R. ne me rassurent guère ! Je ne me sens en confiance ni à l'intérieur des locaux et encore moins à l'extérieur. Il est évident que je ne peux reprendre mon travail tant que des dispositions ne sont pas prises pour assurer ma protection.

Dans l'attente de la bonne résolution de cette affaire, je vous prie de bien comprendre ma situation difficile et de me faire savoir quelles sont les dispositions que vous prenez pour assurer ma protection» (pièce n° 3 du dossier de Madame N. E., 2^{ème} feuillet ; voir également pièce n° 11 du dossier de l'A.S.B.L. ALHAMBRA).

A cet e-mail fut joint un nouveau certificat médical couvrant le mois de mars 2014.

La situation n'a pas évolué à la suite de cet e-mail, tant et si bien que le 15 juin 2014, Madame N. E., qui était toujours en incapacité de travail, adressa encore à l'A.S.B.L. ALHAMBRA l'e-mail suivant:

« Chers membres du conseil d'administration de l'Alhambra,

Le 04 juillet 2014, je serai en incapacité de travail depuis 5 mois. Depuis le mois de février, je reste sans solutions constructives de votre part quant aux incidents survenus dans l'enceinte de l'association et aux alentours de mon lieu de travail.

Cela m'aurait permis de réintégrer mon poste en toute sérénité. Il apparaît même que Monsieur 'R.' continue à sévir et à faire régner sa loi sans que personne ne réagisse ; les accueillants de l'Espace 16 ARTS » (dont le concierge actuel) se sont plaints récemment de menaces proférées à leur rencontre par cet individu!

Il est donc plus qu'urgent de m'avertir le plus rapidement possible, de la suite que vous comptez réserver à notre relation de travail.

Dans l'espoir que l'issue de cette relation soit favorable aux deux parties, veuillez agréer, chers membres, l'expression de mes respectueuses salutations» (pièce n° 3 du dossier de Madame N. E., 3^{ème} feuillet).

Madame N. E. indique que, malgré sa détresse face à cette situation et le harcèlement subi lors de ses prestations ainsi que nonobstant les nombreux échanges téléphoniques, notamment avec V. D., trésorière au sein de l'ALHAMBRA et en charge de la gestion du

personnel, l'A.S.B.L. ALHAMBRA n'a proposé aucune solution réaliste se bornant à relayer de simples promesses formulées par le sieur R.

En date du 13 août 2014, l'A.S.B.L. ALHAMBRA signifia à Madame N. E. son congé moyennant préavis de 3 mois et 6 semaines prenant cours le 1er septembre 2014 (pièce 4, dossier Madame N. E.).

Le 28 août 2014, Madame N. E. réagit à cette notification dans les termes suivants :

«Chers membres du conseil d'administration de l'Alhambra,

J'ai bien pris note de votre décision de me licencier. Toutefois, comme je l'ai déjà écrit dans un courrier précédent, je n'ai à aucun moment souhaité me retrouver dans cette situation. Cette dernière a été provoquée, je le répète, par le fait que vous n'avez pas pris en considération la sécurité de vos employés sur leur lieu de travail. Aucune décision n'a été prise pour écarter un individu dangereux de l'association. Aucune solution durable n'a été trouvée qui m'aurait permis de réintégrer mon poste en toute sécurité.

Pire encore; alors que les incidents qui ont eu lieu dans l'enceinte de l'Alhambra et aux alentours ont causé des dégâts graves sur ma santé, vous me demandez de passer outre ces humiliations, menaces, harcèlement et injures subies par ma personne et de me rendre sur mon lieu de travail afin de PRESTER mon PREAVIS. Vous me demandez par-là de feindre que rien de tout cela n'a existé, par ma présence au sein de votre ASBL. Vous remettez donc en question la véracité de ces événements qui ont pourtant malheureusement bien eu lieu! Non seulement vous ne soutenez pas vos employés mais en outre vous NIEZ les faits pour lesquels vous ne m'avez pas soutenue, m'imposant précisément de prester un préavis !!

Alors que Monsieur 'R.' continue à sévir et à faire régner sa loi sans que personne NE REAGISSE, au péril même de votre association !! Les accueillants de l'Espace « 16 ARTS » (dont le concierge actuel) se sont plaints récemment de menaces proférées à leur rencontre par cet individu !

Enfin, mon état de santé actuel généré par le climat de 'non-assistance à personne en danger' m'empêche fort heureusement, à accepter de servir à nouveau de proie à un repris de justice, en réintégrant mon poste ne serait-ce qu'un instant.

En vous joignant l'attestation de mon Médecin traitant, qui déclare mon incapacité de travail, et en vous remerciant de votre compréhension, veuillez agréer, chers membres, l'expression de ma sincère reconnaissance» (pièce n° 10 du dossier de Madame N. E.).

En date du 15 octobre 2014, le médecin-conseil de l'organisme assureur de Madame N. E. décida de ne plus la reconnaître en état d'incapacité de travail à partir du 27 octobre 2014 dès lors qu'il considéra qu'elle était apte « à un travail adapté chez un autre employeur ».

Il invita, parallèlement, Madame N. E. « à demander un C4 médical ». (pièce 5, dossier Madame N. E.).

Le 20 octobre 2014, Madame N. E. se vit délivrer par son médecin traitant un nouveau certificat médical libellé comme suit :

« Mme N. E. est actuellement apte au travail mais elle est INAPTE POUR CAUSE DE FORCE MAJEURE à reprendre son travail à l'Alhambra, en tant que coordinatrice animatrice, du 27/10/14 au 28/2/15 inclus » (pièce n° 6 du dossier de Madame N. E.).

Ce certificat médical fut transmis par Madame N. E. à l'A.S.B.L. ALHAMBRA par e-mail du 26 octobre 2014 (pièce n° 7 du dossier de Madame N. E.).

Le 4 décembre 2014, Madame N. E. fut examinée par le Dr JANSEN, conseiller en prévention-médecin du travail auprès du service externe pour la prévention et la protection au travail IDEWE (pièce n° 8 du dossier de Madame N. E.).

Au terme de cet examen, le Dr JANSEN déclara « que [Madame N. E.] était inapte définitivement ».

Le même jour, l'A.S.B.L. ALHAMBRA établit un C4 faisant état d'une rupture du contrat «pour force majeure invoquée le 04/12/2014 [...] par le travailleur» (pièce n° 9 du dossier de Madame N. E.).

Le motif précis du chômage mentionné sur ce C4 fut, par ailleurs, décrit comme suit par l'A.S.B.L. ALHAMBRA:

«Suite à une agression par un drogué du quartier, Mme N. E. est en maladie depuis février 2014. L'employeur a licencié le 1^{er} septembre. Le 4/12, le médecin du travail a à la demande du travailleur accepté le cas de force majeure ».

Sur base de ce C4, Madame N. E. demanda et obtint le bénéfice d'allocations de chômage à partir du 4 décembre 2014 (pièces n° 9 et 14 du dossier de Madame N. E.).

Aux termes d'un courrier circonstancié du 31 mars 2015, le conseil de Madame N. E. contesta tant la régularité de la rupture du contrat de travail pour prétendue force majeure que la légalité de la décision d'inaptitude définitive prise par le médecin du travail, et mit l'A.S.B.L. ALHAMBRA en demeure de payer à Madame N. E. une indemnité compensatoire de préavis et de lui délivrer un nouveau C4 (pièce n° 11 du dossier de Madame N. E.).

Le 16 mai 2015, après s'être vue ré-adresser cette lettre le 24 avril 2015, l'A.S.B.L. ALHAMBRA y répondit dans les termes suivants :

« *Madame,*

Suite à votre courrier, nous vous soulignons que

1. Une médiation entre l'individu dont vous parlez et vous, Madame N. E., a été proposée et a été refusée.

2. Vu que Madame N. E. a depuis le début de sa maladie fait savoir qu'elle ne comptait plus revenir à son travail, nous lui avons proposé de chercher un autre travail. Elle pouvait quitter l'Alhambra en 7 jours car elle était dans un contrat ACS.

3. Lorsque la mutuelle a décidé que Madame N. E. était capable de travailler, nous lui avons proposé de prester son préavis, chose que Madame N. E. a refusée.

4. Madame N. E. nous a envoyé un certificat médical de son médecin traitant, parlant d'un cas de force majeure. Nous avons alors contacté le médecin du travail de l'Alhambra, qui a pris une décision à ce sujet.

Vu tous ces différents faits, je ne vois aucune raison pour que l'Alhambra paye une indemnisation de préavis à Madame N. E., vu qu'elle a refusé de prester son préavis.

Salutations distinguées » (pièce n° 13 du dossier de Madame N. E.).

Faute pour l'A.S.B.L. ALHAMBRA de réserver suite aux revendications formulées par Madame N. E., cette dernière se vit contrainte de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Les antécédents de la procédure

Par requête introductive d'instance déposée au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 05 août 2015, Madame N. E. a sollicité la condamnation de l'A.S.B.L. ALHAMBRA :

- au paiement de 10.029,89 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires dus à partir du 4 décembre 2014 et des intérêts judiciaires à dater de la date d'introduction de la procédure ;
- au paiement de 5.000,00 € bruts au titre de dommage moral, à majorer des intérêts compensatoires dus à partir du 1^{er} août 2014 (date moyenne) et des intérêts judiciaires à dater de la décision à intervenir ;
- au paiement de 1.636,80 € au titre de dommage matériel, à majorer des intérêts moratoires dus à partir du 4 décembre 2014 et des intérêts judiciaires à dater de la décision à intervenir ;
- à lui délivrer un nouveau formulaire C4 et, à défaut, au paiement d'une astreinte de 500,00 € par jour de retard à partir de la signification du jugement à intervenir ;
- aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 1.320,00 €.

Madame N. E. demanda, également, au Tribunal de déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

Par jugement prononcé le 1^{er} mars 2017, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles déclara la demande de Madame N. E. recevable et fondée dans la mesure ci-après :

Il condamna l'A.S.B.L. ALHAMBRA à verser à Madame N. E. les sommes suivantes :

- 10.029,89 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires dus à partir du 4 décembre 2014 et des intérêts judiciaires ;
- 5.000,00 € bruts à titre d'indemnité pour dommage moral, à majorer des intérêts compensatoires dus à partir du 1^{er} août 2014 (date moyenne) et des intérêts judiciaires ;

Après avoir compensé les dépens, il condamna ,également, l'A.S.B.L. ALHAMBRA à 90 % des dépens revenant à Madame N. E., étant l'indemnité de procédure de base liquidée à 1.320,00 €, soit 1.188,00 € (1.320,00 € x 90 %), et lui délaissa la charge de ses propres dépens.

Enfin, le premier juge déclara le présent jugement exécutoire par provision et exclut toute faculté de cantonnement.

L'A.S.B.L. ALHAMBRA interjeta appel de ce jugement.

OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL – PRETENTIONS DE L'A.S.B.L. ALHAMBRA

Aux termes de sa requête d'appel et de ses conclusions principales, l'A.S.B.L. ALHAMBRA entend obtenir la réformation du jugement dont appel et ,donc ,obtenir de la Cour de céans qu'elle déclare les demandes de Madame N. E. non fondées en ce qu'elle sollicite la condamnation de l'A.S.B.L. ALHAMBRA paiement de l'indemnité de rupture fixée à 10.029,89 euros bruts et à celui d'une indemnité pour dommage moral fixée à 5.000 euros bruts.

Elle demande que Madame N. E. soit condamnée aux dépens des deux instances et que soit confirmé le jugement pour le surplus.

OBJET DE L'APPEL INCIDENT – PRETENTIONS DE MADAME N. E.

Madame N. E. entend obtenir la confirmation du jugement entrepris du 1^{er} mars 2017 en ce qu'il condamne l'Alhambra au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis équivalant à 3 mois et 6 semaines de rémunération, soit à un montant de 10.029,89 EUR bruts, à

majorer des intérêts moratoires et judiciaires et au paiement d'une indemnité pour dommage moral, évaluée à 5.000 euros bruts, à majorer des intérêts compensatoires et judiciaires, en raison des manquements commis par l'Alhambra à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.

Elle sollicite ,dans le cadre de son appel incident ,que l'Alhambra soit condamnée aux entiers dépens de première instance en ce compris à l'indemnité de procédure fixée à son montant maximum.

Madame N. E. a, également, formé une demande incidente en degré d'appel sollicitant le bénéfice de l'indemnité de procédure due pour la procédure d'appel à son montant maximum en raison du « caractère manifestement déraisonnable de la situation », critère qu'elle invoque également, dans le cadre de son appel incident ,pour justifier que soit portée à son maximum l'indemnité de procédure due pour la procédure de première instance.

DISCUSSION – EN DROIT

I. Quant au fondement de l'appel principal de l'A.S.B.L. ALHAMBRA

I.1. Quant au fondement de la demande originaire de Madame N. E. portant sur l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

I.1.a) Position des parties

L'A.S.B.L. ALHAMBRA soutient que le premier juge a estimé, à tort, qu'elle avait constaté erronément la rupture du contrat pour cause de force majeure et l'a condamnée erronément au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, en raison d'une prétendue irrégularité de la rupture du contrat qui lui serait imputable.

Or, fait-elle valoir, plusieurs avis médicaux versés au dossier de la procédure prouvent l'existence d'une incapacité médicale définitive au travail convenu et donc l'existence d'une situation de force majeure :

- la décision du conseiller en prévention estimant que Madame N. E. était inapte définitivement à exercer le travail convenu ;
- la décision du médecin-conseil de la mutuelle estimant que Madame N. E. était apte à « un travail adapté chez un autre employeur » et « qu'elle devait demander un C4 médical ».
- le certificat médical du médecin-traitant de Madame N. E., établi le 27 octobre 2014 indiqua « qu'elle est actuellement apte au travail mais qu'elle est inapte pour cause de force majeure à reprendre son travail à ALHAMBRA en tant que coordinatrice animatrice du 27 octobre 2014 au 28 février 2015 inclus ».

L'A.S.B.L. ALHAMBRA soutient que c'est de son plein gré que Madame N. E. s'est présentée à la consultation du conseiller en prévention – médecin du travail pour faire constater son

incapacité définitive au travail convenu, ce qui, dans son esprit, faciliterait sa mise au chômage.

Par ailleurs, elle dénie avoir commis des fautes dans la prévention des risques psychosociaux au travail en général et dans sa gestion des plaintes formulées par Madame N. E. à la suite des faits dont elle prétend avoir été victime de la part d'un tiers dans le cadre de l'exécution de son travail.

L'A.S.B.L. ALHAMBRA estime qu'elle a tenu compte des plaintes de Madame N. E. et qu'elle y a apporté des réponses (même si elle concède qu'il était impossible pour elle d'exclure Monsieur R. car une telle attitude aurait été contraire à ses principes) mais ajoute qu'elle a été confrontée à un refus manifesté par Madame N. E. de résoudre amiablement le conflit invoqué en acceptant l'offre de médiation lui soumise.

Elle ne peut manquer, également, de stigmatiser les carences manifestes dont a fait preuve Madame N. E. sur le plan de la communication de la gestion des conflits alors même que la prise en charge de difficultés comparables à celles qu'a pu afficher une personne présentant le profil de Monsieur R. était inhérente à la fonction pour laquelle Madame N. E. s'était déclarée apte à exercer ses compétences.

L'A.S.B.L. ALHAMBRA ne peut, dès lors, admettre que le premier juge ait pu considérer que l'état de santé de Madame N. E. et son inaptitude au travail convenu lui soient imputables.

Elle estime que les mesures de prévention mises en place par ses services étaient bien mentionnées au sein du règlement de travail (qui n'avait pas été produit devant le premier juge) et estime pouvoir démontrer l'existence d'une cause de force majeure de telle sorte que la rupture du contrat en raison de celle-ci était bien régulière. Cette situation, selon l'A.S.B.L. ALHAMBRA, exclut tout octroi d'une indemnité compensatoire de préavis au bénéfice de Madame N. E.

De son côté, Madame N. E. conteste la régularité de la rupture de son contrat de travail pour une prétendue force majeure et impute la rupture à l'A.S.B.L. ALHAMBRA en faisant essentiellement valoir les éléments suivants :

- c'est l'A.S.B.L. ALHAMBRA et non elle-même qui a pris l'initiative de constater la rupture du contrat de travail qui les liait pour une prétendue force majeure ;
- ce constat est irrégulier dès lors que l'A.S.B.L. ALHAMBRA demeure en défaut de prouver que l'incapacité de travail dont elle souffrait était définitive, qu'elle l'empêchait d'exécuter le travail convenu et qu'elle ne résultait pas d'une faute que l'A.S.B.L. ALHAMBRA avait commise ;
- la décision de prétendue inaptitude définitive prise le 04 décembre 2014 par le médecin du travail est, en outre, et, en tout état de cause nulle et de nul effet en ce

qu'elle aurait été prise en violation de l'article 12,§3, de l'AR. du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

Madame N. E. sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'A.S.B.L. ALHAMBRA à lui verser une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 6 semaines soit la somme brute de 10.029,88 € au principal conformément à l'article 39 de la loi du 03 juillet 1978.

I.1.b) Position de la Cour de céans.

I.1.b.A) Rappel des principes et des dispositions applicables en matière de rupture du contrat de travail pour cause de force majeure médicale.

L'article 32, 5° de la loi du 3/7/1978 dispose que « sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin par la force majeure ».

La théorie de la force majeure définitive exprimée par l'article 32, 5° de la loi du 03/07/1978 ne constitue qu'une application de la théorie générale des risques dans les contrats synallagmatiques, tels les contrats de travail, contrats dans le cadre desquels les obligations réciproques prescrites sont interdépendantes comme le souligne H. DE PAGE (Traité élémentaire de droit civil belge, Tome 2, n° 841) : « *Lorsque l'obligation de l'une des parties vient de s'éteindre pour cas fortuit, l'obligation corrélatrice de l'autre partie disparaît également et le contrat est dissout* ».

Pour qu'un état de force majeure entraîne la dissolution de plein droit du contrat, il faut que ce fait réponde à toutes les caractéristiques de la force majeure en droit civil c'est-à-dire que:

- l'obstacle à la poursuite de l'exécution du contrat soit réellement insurmontable et ne rende pas simplement plus difficile ou plus onéreuse celle-ci ;
- l'empêchement doit être définitif (voyez : Cass., 10/01/1994, JTT, 1994, p. 209) ; la force majeure ne peut provenir que d'un événement indépendant de la volonté de l'intéressé qui ne pouvait ni le prévoir ni le conjurer (Cass., 09/10/1986, Pas., 1987, I, p. 153; Cass., 01/06/1988, Pas., I, p. 1185) ; de même, la partie qui se prévaut de la force majeure ne peut se voir reprocher aucune faute dans les événements qui ont précédé, préparé ou accompagné l'empêchement ;
- en droit du travail, l'empêchement s'apprécie par rapport au travail convenu au moment où surgit l'obstacle (voyez : H. FUNCK, « la fin du contrat : Les modes de droit civil — De l'apport du droit civil en droit du travail » in « Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 03/07/1978, Ed. Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 154).

La Cour de cassation a appliqué la théorie de la force majeure comme mode d'extinction des obligations à l'incapacité de travail définitive. Suivant la Cour de cassation, « *une incapacité de travail permanente par laquelle le travailleur se trouve définitivement dans l'impossibilité de reprendre le travail convenu constitue une situation de force majeure mettant fin au contrat de travail* » (Cass., 05/01/1981, Pas., I, p. 474; Cass., 15/02/1982, Pas., I, p. 743; Cass., 08/10/1984, Pas., 1985, I, p. 186; Cass., 21/04/1986, Pas., I, p.1020; Cass., 01/06/1987, Pas., I, p.1203; Cass., 13/02/1989, Pas., I, p. 616; Cass., 13/03/1989, Pas., I, p. 716; Cass., 23/03/1998, Pas.,I,p.163; Cass., 02/10/2000, Pas,I, p .504 ;Cass., 10/03/2014, www.juridat.be).

En l'état actuel de la jurisprudence, l'incapacité de travail constitue donc un cas de force majeure lorsqu'elle est permanente, irréversible et empêche définitivement l'exécution du travail convenu, soit « celui qui devait être normalement exécuté par le travailleur au moment où est survenue l'incapacité de travail d'après les termes du contrat et en fonction de l'organisation du travail mise en place par l'employeur et acceptée par le travailleur. (C.T. Mons, 30/06/2004, RG 16.879 inédit ; Cass.,2/10/2000, Pas., , I, p. 504).

Il doit, donc, s'agir d'un travail qui fait partie du champ contractuel c'est-à-dire que l'employeur pouvait raisonnablement demander à son travailleur d'exécuter sans pour autant se rendre responsable d'une modification, fût-ce temporaire, d'un des éléments essentiels du contrat de travail.

Dans le cadre de la nouvelle réclamation initiée par la loi du 26 décembre 2016 avec effet au 09 janvier 2017, il est, toutefois, certain que l'inaptitude définitive au travail convenu ne suffit pas. L'employeur est, désormais, tenu à une obligation préalable de reclassement qui s'exécute au travers du trajet de réintégration.

D'autre part, il est évident que l'incapacité ne doit pas résulter d'une faute commise par celui qui invoque la force majeure. Ainsi, l'employeur ne peut se prévaloir d'un cas de force majeure médicale lorsque l'incapacité de travail résulte de sa propre faute et, notamment, lorsqu'elle trouve sa cause dans les mauvaises conditions de travail ou lorsque le travail s'est accompli dans un climat de harcèlement (voyez : M. DAVAGLE « L'incapacité de travail de droit commun constatée par le médecin traitant ou par le médecin du travail et les obligations qui en découlent par l'employeur et le travailleur »,Kluwer, 2013, p. 330).

Par ailleurs, l'AR. du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, applicable aux faits litigieux soumis à la Cour de céans (rappelons que les arrêtés royaux en matière de bien-être au travail ait été intégrés au Code du bien-être au travail par l'AR. du 28 avril 2017. Le dispositif est maintenant contenu au sein du livre Ier, titre VI, du Code sur le bien-être au travail) énumère, notamment, les cas et conditions dans le cadre desquels un travailleur était ou pouvait être soumis à une évaluation de santé à l'intervention du conseiller en prévention – médecin du travail (voir notamment les article 26 à 47 de l'AR. du 28 mai 2003) et les conditions dans le cadre desquelles le conseiller en prévention – médecin

de travail pouvait, le cas échéant, déclarer un travailleur définitivement inapte (voir notamment les articles 48 à 71 de l'AR).

L'article 12, § 3 de l'arrêté royal dispose en outre ce qui suit:

« Sous réserve des dispositions concernant l'évaluation de santé préalable, l'évaluation de santé d'un travailleur en incapacité de travail définitive en vue de son reclassement, et la visite de pré-reprise du travail, toute demande de surveillance de santé ou toute convocation adressée à un travailleur l'invitant à se présenter devant une section ou un département de surveillance médicale, soit en dehors des horaires de travail, soit pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail, soit au cours de la période de dispense de travail, est entachée de nullité absolue et a comme conséquence la nullité absolue de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail ».

Enfin, même si la dissolution du contrat pour cause de force majeure définitif opère théoriquement de plein droit, la force majeure doit, néanmoins, être constatée par l'une et/ou l'autre des parties pour mettre fin au contrat.

Le cas échéant, il appartient à la partie qui a constaté unilatéralement la rupture du contrat de prouver l'existence de la force majeure, invoquée à son appui, conformément aux dispositions des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire. Cette preuve peut être apportée par toutes voies de droit (Cass., 13/03/1989, J.T.T., 1989, p.631).

En outre, la Cour de cassation a rappelé récemment dans un arrêt du 10 mars 2014 que:

« Il peut légalement être déduit qu'une partie, qui constate que le contrat de travail a pris fin, y met fin, elle-même et de manière irrégulière, lorsque c'est à tort que, pour fonder son constat, elle se prévaut de la force majeure ou reproche à l'autre partie d'avoir mis fin au contrat. Le juge n'est pas tenu de constater dans ce cas que la partie qui a procédé au constat a eu la volonté de mettre fin au contrat» (Cass., 10/03/2014, www.juridat.be).

La Cour de cassation avait déjà décidé dans le même sens, dans un arrêt du 19 mai 2008, considérant que si l'employeur a invoqué à tort la fin du contrat pour force majeure, le travailleur peut considérer ce fait comme une rupture irrégulière du contrat de travail (Cass., 19/05/2008, J.T.T., 2008,p.394).

I.1.b.B) Application des principes au cas en l'espèce

Quant à l'identification de l'auteur de la rupture du contrat de travail pour force majeure.

A l'instar du premier juge, la Cour de céans constate que l'A.S.B.L. ALHAMBRA ne peut sérieusement contester avoir pris elle-même l'initiative de constater la rupture du contrat de

travail avvenu entre les parties pour cause de force majeure puisqu'elle a affirmé dans ses conclusions déposées devant le premier juge « qu'elle était en droit de rompre le contrat de travail pour force majeure » (p.4 de ses conclusions des 08 février 2016 et 08 juin 2016).

Le constat ressortit, également, du motif précis du chômage mentionné au sein du formulaire C 4 délivré à Madame N. E. et libellé comme suit : « *Suite à une agression par un drogué du quartier, Mme N. E. est en maladie depuis février 2014. L'employeur a licencié le 1er septembre (...)* ».

Il appert de ce premier constat que c'est à l'A.S.B.L. ALHAMBRA qu'il appartient de prouver que la rupture du contrat de travail de Madame N. E. était fondée sur la force majeure définitive au sens précité du terme.

Quant à la preuve de la force majeure médicale invoquée par l'A.S.B.L.
ALHAMBRA

Pour pouvoir constituer un cas de force majeure entraînant la rupture du contrat de travail, l'incapacité de travail du travailleur doit, notamment, être permanente.

Le médecin traitant de Madame N. E. a constaté, par certificat médical du 20 octobre 2014, que cette dernière « *était inapte pour cause de force majeure à reprendre son travail en tant que coordinatrice animatrice du 27/10/2014 au 28/02/2015 inclus* » (pièce 6, dossier Madame N. E.).

Ce certificat médical a donc uniquement attesté l'incapacité de travail temporaire de Madame N. E. d'exécuter le travail convenu au sein de l'Alhambra, ce qui constitue un cas de force majeure temporaire et nullement définitif.

Ainsi, sur base de ce certificat médical du 20 octobre 2014, l'A.S.B.L. ALHAMBRA ne pouvait certainement pas prétendre que le contrat de travail pouvait être rompu pour force majeure, celle-ci n'étant nullement définitive mais seulement temporaire du « *27 octobre 2014 au 28 mai 2015 inclus* ».

Ensuite de la communication de ce certificat médical le 26 octobre 2014, Madame N. E. a été convoquée le 4 décembre 2014 pour un examen médical auprès du médecin du travail désigné par l'Alhambra. Contrairement à ce que prétend l'Alhambra, cette attestation médicale du médecin du travail du 4 décembre 2014 n'a nullement été établie à la demande de Madame N. E. : l'A.S.B.L. ALHAMBRA n'étaye d'ailleurs nullement cette allégation.

Lors de son examen médical, le médecin du travail a indiqué, dans le formulaire d'évaluation de santé, que Madame N. E. était « *inapte définitivement* » (pièce 8, dossier Madame N. E.).

Cette décision du médecin du travail ne peut pas, pas plus que le certificat médical, justifier la rupture du contrat de travail pour force majeure dès lors que l'examen médical auquel le médecin du travail désigné par l'Alhambra a procédé a été mené en dehors de tout cadre légal, et en particulier, en dehors de toute demande de reclassement formulée par Madame N. E. Or, l'arrêté royal du 28 mai 2003 (intégré désormais dans le Code sur le bien-être au travail) prévoit explicitement que, en dehors de certaines hypothèses limitativement énumérées (mais étrangères au cas d'espèce), toute convocation adressée à un travailleur l'invitant à se présenter à un examen médical pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail (comme c'était le cas en l'espèce) est entachée de nullité absolue et a comme conséquence la nullité absolue de la décision du médecin du travail (article 12, §3 de l'AR. 28/05/2003).

Au demeurant, il ne ressortit d'aucun élément objectif du dossier que cet examen médical aurait eu lieu sur base d'une quelconque consultation spontanée de Madame N. E. Tout au contraire, il appert de la lettre que l'A.S.B.L. ALHAMBRA a adressé le 16 mai 2015 à Madame N. E. que c'est ladite A.S.B.L. qui a pris elle-même l'initiative de contacter son médecin du travail pour qu'il prenne une décision concernant l'état de santé de Madame N. E. (pièce 13, dossier Madame N. E.).

C'est, dès lors, en vain que l'A.S.B.L. ALHAMBRA prétend pouvoir justifier cet examen médical en se prévalant de fait qu'il s'agirait d'un examen « d'évaluation de santé d'un travailleur en incapacité de travail définitive en vue de son reclassement » dès lors que, non seulement, Madame N. E. ne se trouvait pas en incapacité de travail définitive mais, en outre, qu'il ne fût jamais question d'un quelconque « reclassement ».

Par ailleurs, la décision de remise au travail prise par le médecin-conseil de l'organisme assureur ne peut pas davantage servir de preuve aux allégations formulées par l'A.S.B.L. ALHAMBRA dès lors que, non seulement, la pertinence de cet avis médical concluant à la possibilité « d'un travail adapté chez un autre travailleur » est démentie par le certificat médical du médecin-traitant de Madame N. E. établi le 20 octobre 2014 faisant état d'une incapacité temporaire jusqu'au 28 février 2015 mais, également, par la position affichée par l'A.S.B.L. ALHAMBRA aux termes de son courrier du 16 mai 2015 adressé à Madame N. E. aux termes duquel elle prétend que lorsqu'elle fut avisée de la décision du médecin-conseil, elle a proposé à Madame N. E. de « prester son préavis » dont l'exécution était suspendue pendant sa période d'incapacité de travail.

Or, il est contradictoire, dans le chef de l'A.S.B.L. ALHAMBRA, de plaider que la décision du médecin-conseil de l'organisme assureur de Madame N. E. constitue un élément de preuve de l'existence d'une inaptitude médicale définitive dans le chef de cette dernière alors même qu'elle prétend corrélativement lui avoir proposé de « prester son préavis » après la décision de remise au travail du médecin-conseil de son organisme assureur avec effet au 27 octobre 2014.

Pour le surplus, à l'instar du premier juge, la Cour de céans n'aperçoit pas en quoi l'incapacité de travail de Madame N. E. – dont le caractère définitif et irréversible n'est, ainsi, déjà pas établi comme tel - aurait rendu impossible la reprise de l'exécution de son travail.

Il apparaît en effet, que le principal obstacle à cette reprise ne consistait en réalité pas tant en l'état de santé de Madame N. E. comme tel, mais qu'il résultait essentiellement d'un élément extrinsèque à la personne de celle-ci, à savoir l'existence d'un risque d'agression auquel elle s'estimait particulièrement exposée dans le cadre de son travail au service de l'A.S.B.L. ALHAMBRA.

La question qui se pose, donc, en réalité en l'espèce, est celle de savoir si ce risque d'agression constituait en l'espèce et comme tel un cas de force majeure fondant l'A.S.B.L. ALHAMBRA à mettre fin au contrat de travail de Madame N. E. sans indemnité.

La Cour de céans, à l'instar du premier juge, estime devoir répondre négativement à cette question, dès lors que l'obstacle constitué par ce risque ne présentait aucun caractère définitif ou irréversible, puisqu'il dépendait essentiellement du comportement d'un individu, le sieur R., dont aucun élément objectif du dossier ne permet de considérer qu'il était lui-même définitif et irréversible.

En outre et en tout état de cause, il s'agissait clairement en l'espèce d'un risque dont la gestion incombait légalement et comme tel à l'A.S.B.L. ALHAMBRA.

Comme il le sera plus amplement développé ci-après (voyez le chapitre I.2) l'A.S.B.L. ALHAMBRA a gravement manqué à ses obligations légales en matière de prévention des risques psychosociaux et de bien-être au travail en général. Or, il est indéniable qu'en l'espèce, ce manquement fautif est en lien avec l'incapacité de travail de Madame N. E.

Le premier juge a, à cet effet, relevé, à bon droit que « la prétendue force majeure dont l'A.S.B.L. ALHAMBRA prétend se prévaloir en l'espèce est, sinon exclusivement, à tout le moins en très grande partie liée à des manquements graves de l'A.S.B.L. ALHAMBRA elle-même à ses obligations légales en matière de prévention des risques psychosociaux au travail en général et dans sa gestion des plaintes formulées par Madame N. E. à la suite des faits dont elle déclara être la victime de la part d'un tiers dans le cadre de l'exécution de son travail en particulier ».

Ainsi, eu égard aux développements qui précèdent, force est à la Cour de céans de constater que l'A.S.B.L. ALHAMBRA ne satisfait nullement aux trois éléments de preuve à rapporter pour pouvoir valablement invoquer la rupture du contrat de travail avenant entre les parties pour force majeure.

Il ne fait, dès lors, aucun doute que l'A.S.B.L. ALHAMBRA est l'auteur de la rupture des relations contractuelles de telle sorte qu'en application des dispositions de l'article 39, §1, de la loi du 3 juillet 1978, elle est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 6 semaines de rémunération, soit la somme brute de 10.029,89€ calculée sur base d'une rémunération annuelle fixée à 27.450,24€ bruts.

Cette somme doit être majorée des intérêts moratoires à dater du 04 décembre 2014 puis des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer l'appel principal non fondé quant à ce.

I.2. Quant au fondement de la demande originaire portant sur l'indemnisation du dommage moral subi par Madame N. E.

I.2.a) Position des parties.

L'A.S.B.L. ALHAMBRA estime que c'est à tort que le premier juge a considéré qu'elle avait commis des manquements « en matière de prévention des risques psychosociaux au travail en général et dans sa gestion des plaintes formulées par Madame N. E. à la suite des faits dont elle déclara être la victime de la part d'un tiers dans le cadre de l'exécution de son travail. »

Elle relève, tout au contraire, qu'elle a tenu compte des plaintes de Madame N. E. et qu'elle y a apporté des réponses dès lors que :

- elle a eu une discussion sérieuse avec le dénommé R. concernant les plaintes formulées par Madame N. E. et qu'elle a obtenu des promesses de sa part pour l'avenir ;
- elle a proposé d'organiser une médiation entre les protagonistes ;
- elle a proposé, par l'entremise de Madame V. D., de rencontrer personnellement Madame N. E. mais celle-ci a estimé qu'elle ne pouvait se satisfaire des promesses du sieur R. et a refusé la médiation.

L'A.S.B.L. ALHAMBRA relève que sans remettre en cause la bonne foi de Madame N. E., son vécu et son ressenti personnel (et ce même si elle prétend parallèlement qu'aucune personne n'a été le témoin objectif des menaces et intimidations qu'elle prête à Mr R.), la situation exigeait la mise en place d'un processus de règlement de conflit de type collaboratif et constructif dans la mesure où une exclusion d'une personne présentant le profil de Monsieur R. était au contraire aux principes défendus par l'A.S.B.L. ALHAMBRA. Il en est d'autant plus, ainsi, que l'intéressé était appréciée des jeunes du quartier.

Elle ajoute, par ailleurs, qu'elle avait, du reste, déjà pu observer des carences dans le chef de Madame N. E. sur le plan de la communication et de la gestion des conflits et l'avait invitée à suivre une formation dans ce domaine.

Par ailleurs, l'A.S.B.L. ALHAMBRA fait valoir qu'il ne peut être raisonnablement contesté que le premier juge a retenu une responsabilité objective dans son chef dans la mesure où il était persuadé de l'inexistence d'un règlement de travail au sein de ses établissements alors que l'inspection sociale, qui a été dépêchée sur les lieux le 14 mars 2017 à l'initiative de l'auditorat du travail, a constaté que ce règlement de travail existait effectivement et qu'elle avait pris structurellement les mesures qui s'imposaient en son sein pour identifier, prévenir et gérer les risques psychosociaux et/ou de violence et de harcèlement au travail.

Elle estime, ainsi, que le dommage moral vanté par Madame N. E. n'est pas en lien causal avec un quelconque manquement de sa part dès lors qu'elle a essayé, mais en vain, de mettre en place un espace de discussion et de médiation entre les parties.

L'A.S.B.L. ALHAMBRA sollicite la réformation du jugement dont appel qui l'a condamnée au paiement de la somme brute de 5.000€ au titre d'indemnité pour dommage moral.

De son côté, Madame N. E. prétend que les manquements de l'A.S.B.L. ALHAMBRA à ses diverses obligations en matière de bien-être au travail et, plus particulièrement, l'absence d'adoption de mesures utiles à la suite de ces plaintes, lui ont causé un dommage moral certain et distinct de celui qui est compensé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Elle déclare, par ailleurs, émettre les plus vives réserves sur l'existence même d'un règlement de travail au moment de l'exécution des relations contractuelles dès lors que celui qui est produit aux débats porte la date du 8/02/2017, ceci sans compter qu'il est rédigé en néerlandais soit dans une langue qu'elle ne maîtrise pas.

Madame N. E. ajoute que, quand bien même ce règlement de travail existait dans le cadre des relations de travail entre parties, il ne suffirait évidemment pas pour justifier le respect par l'A.S.B.L. ALHAMBRA de ses diverses obligations en matière de bien-être au travail.

Elle sollicite la confirmation du jugement dont appel qui a condamné l'A.S.B.L. ALHAMBRA à lui verser la somme brute de 5.000€ à titre de réparation pour le dommage moral qu'elle a subi.

I.2.b) Position de la Cour de céans.

I.2.b.A) Rappel des principes et des dispositions applicables en matière de bien-être au travail.

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après, « la loi sur le bien-être »), dont le champ d'application est largement défini, s'applique aux travailleurs et aux personnes y assimilées ainsi qu'aux employeurs et aux personnes occupant les personnes assimilées aux travailleurs. Il est toutefois admis que ce

champ d'application ne fait nullement obstacle à ce que les mesures imposées par la loi sur le bien-être soient prises à l'égard de personnes étrangères à la relation employeur-travailleur et qui sont donc qualifiées de tiers, « *mais auxquelles des obligations peuvent être imposées dès lors qu'elles exercent certaines activités sur le lieu du travail (par exemple les indépendants) ou à l'égard desquelles des mesures de protection peuvent être prises lorsque ces personnes se trouvent sur le lieu du travail (par exemple certains élèves ou étudiants)* ». (Projet de loi concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, Doc. parl., Chambre, sess. extr., 20 septembre 1995, 71/7-1995, p. 76)

Par ailleurs, les dispositions relatives aux comportements abusifs, à savoir la violence et le harcèlement (moral ou sexuel au travail), ont un champ d'application personnel spécifique. En effet, l'article 32bis de la loi sur le bien-être prévoit que non seulement les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes y assimilées mais également les personnes, autres que celles assimilées, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

L'application de la loi sur le bien-être en vue de protéger un travailleur contre les comportements abusifs répréhensibles (dont le harcèlement moral) posés par un tiers sur le lieu du travail est encore confirmée notamment dans les travaux préparatoires de la loi du 28 février 2014 qui a modifié la loi du 4 août 1996. En effet, il y est précisé, concernant l'article 32decies qui prévoit la possibilité pour la victime d'agir en justice en vue de faire respecter les dispositions de la loi que: « *L'alinéa 2 de cet article concerne les personnes qui peuvent demander ce forfait en justice. Les travailleurs sont bien entendus visés, même dans l'hypothèse où l'auteur de harcèlement ou de violence est un tiers à l'entreprise. En effet, le but de cet article est de protéger tous les travailleurs contre le harcèlement ou la violence, peu importe que l'auteur soit un collègue ou un tiers* » (projet de loi complétant la loi du 04/08/1996, Exposé des motifs, Doc. parl. Ch., sess. Ord., 2013-2014, n°53 3101/001, p. 13).

La loi du 4 août 1996 impose à tout employeur de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 5 de la loi).

En particulier, relève du bien-être des travailleurs l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué (article 3, §1, de la loi du 04 août 1996).

En vertu de la loi du 4 août 1996, tout employeur est tenu de prendre en compte des situations qui peuvent mener, notamment, au « *harcèlement moral au travail* ». A cette fin, tout employeur est également tenu de prendre les mesures de prévention nécessaires pour prévenir notamment le harcèlement moral au travail (article 32quater avant sa modification par la loi du 28 février 2014).

En outre, lorsque les actes de harcèlement moral au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci est tenu de prendre les mesures appropriées conformément à la loi du 4 août 1996 (article 32septies de la loi du 4 août 1996). Entre autres, l'employeur détermine

les procédures d'application quand de tels faits sont signalés par un travailleur. Ces procédures ont notamment trait à l'accueil et au conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de harcèlement moral au travail, à la remise au travail de ces travailleurs et à l'accompagnement de ces personnes à l'occasion de la remise au travail (article 32quater, alinéa 3,2° de la loi du 4 août 1996).

Les manquements de l'employeur à ses obligations imposées en vertu de la loi du 04 août 1996 peuvent être sanctionnés par une indemnisation pour autant que le travailleur démontre la faute, le dommage subi et le lien de causalité entre la faute et le dommage (CT. Bruxelles, 17/12/13, J.T.T, 2014, p. 135).

I.2.b.B) Application des principes au cas espèce.

Madame N. E. déclare être victime, depuis le début de l'année 2014 ,d'agressions verbales et d'insultes ainsi que de comportements intimidants et de menaces de viol de la part d'un sieur R., soit un ancien jeune qui avait fréquenté l'A.S.B.L. ALHAMBRA en vue d'y être encadré.

Agé actuellement d'une quarantaine d'année, cet individu a, toutefois, gardé un contact avec l'institution et s'y rend régulièrement étant apparemment fort apprécié des jeunes dès lors qu'il userait de cette marque de confiance pour « gérer » les conflits surgissant entre ces derniers et les animateurs de l'A.S.B.L. ALHAMBRA.

La présence régulière du sieur R. sur les lieux de travail de Madame N. E. n'est, du reste, pas contestée par l'A.S.B.L. ALHAMBRA dans ses écrits de procédure, tout comme ne saurait être mis en doute le fait selon lequel Madame N. E. a subi des pressions et des menaces de la part du sieur R. à la suite du recadrage d'une jeune fille voilée.

A cet effet, la cour de céans considère que la réalité des menaces et pressions dont Madame N. E. a fait l'objet de la part du sieur R. au début de l'année 2014 est attestée à suffisance par les éléments suivants :

- le procès-verbal du « Comité de gestion » de l'Espace 16 Arts du 31 mars 2014, auquel participa un membre de l'A.S.B.L., à savoir Monsieur K., dans lequel il est mentionné ce qui suit:
« Quelques difficultés ont été soulevées ces derniers temps par rapport au flux de personnes dans le bâtiment.

[...]

Un autre « élément » perturbateur est le cas de R.

R. a participé à la création d'Alhambra et est quelqu'un de connu et apprécié des jeunes du quartier, mais ils se servent de lui comme intermédiaire et médiateur de conflits.

Ce dernier a exercé de fortes pressions, et menaces sur N. E. d'Alhambra; qui ne s'est plus présentée au travail depuis (sous certificats).

Le CA est au courant mais doit intervenir » (pièce n° 15 du dossier de Madame N. E.) ;

- une attestation produite par l'A.S.B.L. ALHAMBRA elle-même, à savoir une attestation établie par Monsieur K. dont question ci-dessus, dans laquelle celui-ci précise plus avant ce qui suit, à la suite d'un incident survenu entre Madame N. E. et la jeune fille voilée dont question supra qui fréquentait l'A.S.B.L. :
«La fille l'a mal pris et l'a dit à R. qui est un jeune du quartier que tout le monde connaît ; il prend la défense de la fille et en dérangeant N. E. Il lui dit qu'il faut qu'ils discutent, que ça ne va pas aller entre eux mais sans vraiment avoir une discussion. R. l'interpellait en me demandant de ne pas la défendre mais j'ai refusé alors il menace. Un jour R. vient, elle me demande de la protéger de R. mais N. E. a trouvé un prétexte et est partie » (pièce n° 5 du dossier de l'A.S.B.L. ALHAMBRA).
- la déclaration de Madame V. D. (trésorière de l'A.S.B.L. ALHAMBRA et en charge de la gestion du personnel) enregistrée le 14 mars 2017 par la Direction générale du Contrôle des lois sociales mandatée par l'auditorat du travail aux fins de recueillir les explications de la responsable de la gestion du personnel de l'A.S.B.L. ALHAMBRA sur l'absence de règlement de travail au sein de l'institution : *« En ce qui concerne Madame N. E., cette travailleuse a fait une remarque sur une fille du quartier qui venait à nos activités (école des devoirs) parce qu'elle portait un voile. C'était une remarque désobligeante. La jeune fille est sortie en pleurant et s'est plainte à un adulte du quartier. Cela se passait en février 2014. L'adulte a commencé à la menacer verbalement (Madame N. E.) et ce à plusieurs reprises. Personne dans l'A.S.B.L. ALHAMBRA n'était au courant à ce moment-là sauf Monsieur K. qui, à notre connaissance, n'a rien fait de particulier. Nous avons appris les faits le 28 février 2014 via un courrier envoyé au CA. Le même jour elle s'est mise en maladie. On a voulu organiser une médiation entre l'adulte du quartier et Madame N. E. mais celle-ci nous a dit qu'elle ne voulait pas se déplacer à Anderlecht (...) ».*

Il ressortit, par ailleurs, d'autres attestations produites par l'A.S.B.L. ALHAMBRA que l'intéressé était bien connu de l'A.S.B.L. comme quelqu'un d'impressionnant et de colérique (voyez à ce sujet, les attestations établies par Mr B., administrateur de l'A.S.B.L. et Mr H., informaticien de l'A.S.B.L. – pièces 3 et 6, dossier A.S.B.L.).

Le fait qu'aucune autre personne de l'A.S.B.L. n'aurait jamais rencontré de difficulté particulière avec le sieur R. ne change évidemment rien au risque spécifique que représentaient tant ses interventions auprès des animateurs, que son « profil » particulier.

Il appert, enfin, et, pour autant que de besoin du « motif précis du chômage » mentionné par l'A.S.B.L. ALHAMBRA sur le C4 du 4 décembre 2014, que l'A.S.B.L. était bien informée à l'époque de la situation ainsi vécue et dénoncée par Madame N. E. puisqu'il fait expressément état d'une « *agression* » que celle-ci aurait subie du fait « *d'un drogué du quartier* » (pièce n°9 du dossier de l'A.S.B.L.).

L'A.S.B.L. ALHAMBRA rétorque, à ce propos, que le formulaire C4 a été complété par une néerlandophone (Madame V. D.) qui a retranscrit « purement et simplement les déclarations de Madame N. E. dans un contexte où cette dernière affirmait souhaiter trouver une issue favorable aux deux parties ».

La Cour de céans se permet d'en douter lorsqu'on sait que Madame V. D. maîtrise parfaitement le français puisqu'elle a demandé à être auditionnée par la Direction générale du Contrôle des lois sociales en français ! (pièce 14 – dossier de l'A.S.B.L. ALHAMBRA).

L'A.S.B.L. ALHAMBRA est donc particulièrement malvenue de remettre en cause, dans le cadre de la présente procédure, la pertinence des plaintes que Madame N. E. lui adressa en 2014.

Or, force est de constater que l'employeur n'a nullement mis en place, au sein de ses établissements, des procédures internes (informelle ou formelle) ayant trait à l'accueil et au conseil des travailleurs qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Il n'existe d'ailleurs, au sein de l'association, ni un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux, ni une personne de confiance et ce, en contravention à la loi sur le bien-être (articles 32 quater al. 3, 2° et 32 sexies, alinéa 2, de la loi du 04 août 1996).

L'A.S.B.L. ALHAMBRA fait grand cas, en degré d'appel, de l'existence d'un règlement de travail à l'époque litigieuse qu'elle verse à l'appui de son dossier alors même qu'elle avait déclaré devant le premier juge qu'elle ne disposait d'aucun règlement de travail.

Elle entend, ainsi, contrecarrer les critiques formulées par le premier juge stigmatisant son défaut de prendre structurellement les mesures qui s'imposeraient en son sein pour identifier, prévenir et gérer les risques psychosociaux et/ou de violence et de harcèlement au travail.

En réalité, l'examen du règlement de travail produit en degré d'appel par l'A.S.B.L. ALHAMBRA conduit la Cour de céans à devoir relever que si le règlement de travail litigieux porte la date de janvier 2010, les annexes produites (plus particulièrement l'annexe 8) qui

décrivent les mécanismes mis en place dans le cadre de la protection contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail portent la date du 08 février 2017.

Tout porte, en fait, à croire qu'interpellée à l'audience du 1^{er} février 2017 par l'auditorat du travail sur l'absence d'analyse de risques psychosociaux spécifiques auxquels sont exposés ses travailleurs ainsi que sur l'absence de procédure permettant à ses travailleurs confrontés à un risque psychosocial et/ou à des faits de violence ou de harcèlement dans le cadre de leur travail de recevoir l'accueil et le conseil qui leur sont dus et/ou de leur permettre de s'adresser à la personne de confiance, l'A.S.B.L. ALHAMBRA a pris l'exacte mesure de ses manquements en complétant le règlement de travail en vigueur au sein de ses établissements pour le soumettre au Contrôle des Lois sociales mandaté par l'Auditorat du travail.

C'est ainsi, que s'explique, selon la Cour, la rédaction des annexes au règlement de travail intervenue le 08 février 2017 (après l'audience tenue devant le premier juge) qui furent soumises le 14 mars 2017 au service d'inspection mandaté par l'auditorat pour s'enquérir sur place tout à la fois de la problématique liée à l'absence de règlement de travail et de la situation de harcèlement dénoncée par Madame N. E. (pièce 14 dossier l'A.S.B.L. ALHAMBRA).

Il n'apparaît pas, ainsi, qu'avant la rédaction des annexes au règlement de travail :

- l'A.S.B.L. ALHAMBRA ait jamais mis en place en son sein aucune procédure permettant à ses travailleurs qui seraient confrontés à un risque psychosocial et/ou à des faits de violence ou de harcèlement moral du sexuel dans le cadre de leur travail de recevoir l'accueil et le conseil qui leur sont dus et/ou leur permettant de s'adresser, de manière informelle ou formelle, à la personne de confiance et/ou au conseiller en prévention spécialisé ;
- et/ou qu'elle ait jamais non plus pris aucune mesure en son sein permettant à ses travailleurs qui sont en contact avec tiers dans le cadre de leur travail de bénéficier d'une protection spécifique de ce fait et/ou d'un soutien psychologique approprié auprès d'un service ou d'une institution spécialisée en cas de problème.

Il est acquis, ainsi, que l'A.S.B.L. ALHAMBRA est purement et simplement demeurée en défaut de prendre, structurellement, les mesures qui s'imposaient en son sein pour identifier, prévenir et gérer les risques psychosociaux et/ou de violence et de harcèlement au travail résultant notamment et spécifiquement du fait que ses travailleurs sont, pour la plupart, en contact avec des tiers dans le cadre de leur travail.

Or, ces mesures auraient dû et le cas échéant pu, en l'espèce, sinon éviter l'agression et les menaces dont Madame N. E., se plaint d'avoir fait l'objet de la part d'un tiers dans le cadre de son travail, à tout le moins limiter le risque d'agression et de menaces de ce genre à son égard et, de surcroît, en atténuer les conséquences dommageables dans son chef, en particulier sur le plan de sa santé.

L'A.S.B.L. ALHAMBRA a d'autant plus gravement manqué à ses obligations légales en la matière qu'elle est également restée en défaut de prendre les mesures qui s'imposaient lorsqu'elle fut informée des plaintes de Madame N. E. ne fut-ce qu'en lui réservant l'accueil qu'elle en droit d'attendre de son employeur et en lui prodiguant les conseils qu'il lui étaient légalement dus en l'invitant à se mettre en rapport avec la personne de confiance et/ou le conseiller en prévention et en l'adressant auprès d'un service spécialisé pour recevoir une éventuelle aide psychologique.

Cette attitude passive de l'A.S.B.L. ALHAMBRA témoigne du désintérêt manifeste pour le bien-être de Madame N. E. lequel est, également, révélé par le souci de son employeur de la voir « prester son préavis » niant, ainsi, l'exacte mesure du mal-être vécu par Madame N. E.

Or, comme l'observe pertinemment le premier juge, le fait que Madame N. E. ne fut pas traitée par l'A.S.B.L. ALHAMBRA comme un travailleur se déclarant être l'objet de violence ou de harcèlement au travail alors même que la situation l'imposait, a évidemment eu pour effet d'aggraver la situation, non seulement en ce que Madame N. E. ne bénéficia d'aucun conseil ni d'aucun soutien de nature à atténuer les conséquences dommageables dans son chef des faits dont elle s'était déclarée victime, mais également en ce qu'elle s'est retrouvée de plus en plus démunie et désemparée face à l'inertie fautive et persistante de son employeur, comme en atteste au demeurant et pour autant que de besoin, la réitération régulière mais toujours vaine de ses plaintes.

Il paraît, ainsi, constant et incontestable que, quand bien même l'incapacité de travail dont Madame N. E. fut victime au début de l'année 2014 résulte du fait d'un tiers, l'impossibilité dans laquelle elle s'est ensuite trouvée, pendant de nombreux mois, de reprendre l'exécution de son travail au service de l'A.S.B.L. ALHAMBRA résulte essentiellement des manquements graves de celle-ci à ses obligations légales en matière de gestion des risques psychosociaux en général et des faits de violence et de harcèlement au travail en particulier, et ce, tant d'un point de vue général et structurel, qu'à la suite des plaintes formulées par Madame N. E.

L'A.S.B.L. ALHAMBRA tente en vain de stigmatiser le comportement peu conciliant affiché par Madame N. E. dès lors que cette dernière aurait refusé la proposition de médiation lui soumise.

Indépendamment de l'absence de trace écrite de pareille proposition, force est à la Cour de céans de relever que si cette offre a été soumise verbalement à Madame N. E., elle ne présentait aucun caractère réaliste puisqu'elle impliquait une confrontation avec son agresseur.

Au demeurant, la seule intervention concrète de l'A.S.B.L. ALHAMBRA est d'avoir indiqué le 17 février 2014 à Madame N. E. qu'un administrateur de l'institution avait rencontré à plusieurs reprises le sieur R. et que celui-ci promettait « *de ne plus mettre les pieds à*

l'Alhambra », ce dont Madame N. E. a pu légitimement ne pas se satisfaire (voyez sa réponse du 28 février 2014, pièce 21 dossier de l'A.S.B.L. ALHAMBRA).

Par ailleurs, Madame N. E. était bien disposée à discuter du problème posé par le sieur R. avec les responsables de l'A.S.B.L. ALHAMBRA comme en atteste son mail du 05 août 2014 aux termes duquel elle a mentionné le détail des jours au cours desquels elle était disponible « *dans l'optique d'une éventuelle rencontre* » avec Madame V. D. (pièce 25 – dossier de l'A.S.B.L. ALHAMBRA).

Au vu de tous les développements qui précèdent, il est indiscutable que l'A.S.B.L. ALHAMBRA a commis un ensemble de manquements qui constituent autant de fautes au sens de l'article 1382 du Code civil, aucun des éléments invoqués par l'A.S.B.L. ALHAMBRA n'étant de nature à l'exonérer de sa responsabilité de leur fait.

La cour de céans constate, avec le premier juge, par ailleurs, que ces différentes fautes de l'A.S.B.L. ALHAMBRA et, plus particulièrement, le fait d'avoir laissé sans suite appropriée les différentes plaintes qui lui furent adressées par Madame N. E. pendant plusieurs mois, ont plongé celle-ci dans une situation de désarroi total et de souffrance morale profonde, comme en attestent au demeurant la teneur même de ces plaintes qui constituent autant d'appels à l'aide.

Ce dommage moral spécifique ne se confond évidemment pas avec celui qui sera réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis suite à la rupture irrégulière de son contrat de travail.

Il s'impose, dès lors, de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a alloué à Madame N. E., du chef de ce dommage moral spécifique, une somme de 5.000€ bruts, fixée *ex aequo et bono*, à majorer des intérêts compensatoires à dater du 1er août 2014 (date moyenne) et les intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement.

L'appel principal de l'A.S.B.L. ALHAMBRA est non fondé quant à ce.

II. Quant au fondement de l'appel incident et de la demande incidente de Madame N. E.

Madame N. E. relève qu'eu égard au « *caractère manifestement déraisonnable de la situation* », elle sollicite que l'indemnité de procédure mise à charge de l'A.S.B.L. ALHAMBRA soit portée à son montant maximal, soit 3.000€ par instance alors que le premier juge avait ordonné une compensation partielle des dépens dus pour la procédure de première instance.

L'A.S.B.L. ALHAMBRA n'a fait valoir aucune observation sur les prétentions de Madame N. E. se bornant simplement, dans le dispositif de ses conclusions principales, à demander à la

Cour de céans de déclarer non fondée la demande de Madame N. E. sollicitant sa condamnation aux dépens.

Pour justifier sa demande, Madame N. E. indique que l’A.S.B.L. ALHAMBRA « a refusé avec persistance et de manière abusive l’exécution du jugement querellé », situation qui l’a contrainte à devoir entreprendre des démarches supplémentaires auprès de ses huissiers de justice qui se sont ajoutées à la contrainte de devoir subir une procédure judiciaire prolongée en appel à des fins manifestement dilatoires alors même qu’elle est la victime des manquements de son employeur.

Les critères dont le juge doit tenir compte lorsqu’il apprécie s’il doit réduire ou augmenter l’indemnité de procédure constituent des critères précis qui doivent baliser son appréciation en vue d’offrir une garantie pour que l’accès à la justice soit conservé et amélioré (Cass., 24/06/2010, R.G. C.09.0425.N).

En l’espèce, Madame N. E. excipe à juste titre du caractère manifestement déraisonnable de la situation pour solliciter que l’indemnité de procédure due pour la procédure d’appel soit portée à son maximum pour la tranche comprise entre 10.000,01 euros et 20.000 euros, soit 3.000 euros.

En effet, suivant les explications fournies par Madame N. E. non démenties par l’A.S.B.L. ALHAMBRA dans ses écrits de procédure, cette dernière a multiplié les entraves à l’exécution provisoire du jugement dont appel diligentant, du reste, un appel aux seuls fins de retarder l’issue du litige entre parties.

Ainsi, la demande incidente formée en degré d’appel par Madame N. E. visant à solliciter l’octroi d’une indemnité de procédure maximale pour la procédure d’appel doit être déclarée recevable et fondée.

Par contre, c’est à bon droit que le premier juge a compensé partiellement les dépens de première instance proportionnellement aux chefs de demande déclarés fondés par ses soins.

L’appel incident de Madame N. E. doit être déclaré non fondé.

Il s’impose, dès lors, de confirmer le jugement dont appel sur les dépens de première instance.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare l'appel principal recevable mais non fondé ;

Déclare l'appel incident recevable mais non fondé ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Déclare la demande incidente de Madame N. E. visant à solliciter l'octroi d'une indemnité de procédure maximale pour la procédure d'appel recevable et fondée ;

Condamne l'A.S.B.L. ALHAMBRA aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par Madame N. E. à la somme de 3.000 euros étant l'indemnité de procédure maximale due pour la tranche comprise entre 10.000,01 euros et 20.000 euros ;

Délaisse à l'A.S.B.L. ALHAMBRA sa contribution de 20 euros au fond budgétaire d'aide juridique de seconde ligne ;

Ainsi arrêté par :

X. VLIEGHE, président de chambre e.m.,
P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

R. PARDON,

P. WOUTERS,

X. VLIEGHE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 08 décembre 2020, où étaient présents :

X. VLIEGHE, président de chambre e.m.,

G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

X. VLIEGHE,