



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 6 mars 2024
Numéro du rôle 2021/AB/76
Décision dont appel tribunal du travail de Bruxelles 16 octobre 2020 19/2494/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

ARRÊT

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Harcèlement / Discrimination
Arrêt contradictoire
Définitif

La S.R.L. DENTAVIELLE, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0866.048.662 et dont le siège social est établi à 1180 BRUXELLES, rue Edith Cavell 193 bte 12,

partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Madame D., faisant élection de domicile au cabinet de son conseil Maître

partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué prononcé le 16 octobre 2020 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 19/2494/A)
- la requête d'appel reçue le 25 janvier 2021 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 7 février 2024.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

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

L'appel est recevable.

II. Le jugement dont appel

Madame D. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« Madame D. demande au tribunal de procéder à la résolution du contrat de travail qui la lie à la S.P.R.L. DENTAVIELLE aux torts de celle-ci.

Par conséquent, elle demande à titre principal, la condamnation de cette société à lui payer:
- 9.906,53 € nets, à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts au 23.08.2018;
-11.272,06 € nets, à titre d'indemnité pour harcèlement, à majorer des intérêts au 23.08.2018;
-17.000,00 € ex aequo et bono, à titre de dommages et intérêts pour absence de mesures contre le harcèlement.

A titre subsidiaire, elle demande :

-soit la désignation d'un expert afin de déterminer les conséquences du harcèlement qu'elle estime avoir subi ;
-soit la condamnation de la S.P.R.L. au paiement d'une somme de 17.000,00 € ex aequo et bono, à titre d'indemnité pour harcèlement.

Par ailleurs, elle demande de déclarer non fondées les demandes reconventionnelles, et de condamner les deux parties défenderesses aux dépens (liquidés à 2.400,00 €).

Enfin, son conseil confirme lors de l'audience du 18.09.2020 qu'elle ne formule aucune demande à l'encontre de Madame V. personnellement. »

La srl Dentavielle et madame V. (également partie défenderesse en 1^{ère} instance) ont demandé au tribunal du travail francophone ce qui suit :

« Les parties défenderesses sollicitent que les demandes de Madame D. soient déclarées irrecevables pour manque de clarté de la requête introductive d'instance, ou à tout le moins non fondées.

Elles demandent également que l'intéressée soit condamnée aux dépens (liquidés à 2.400,00 €) et que le jugement soit déclaré exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans possibilité de cantonnement.

A titre reconventionnel, la S.P.R.L. DENTAVIELLE demande au tribunal:

-de procéder à la résolution du contrat de travail aux torts de Madame D.;

-de condamner celle-ci au paiement d'une somme de 1 € symbolique à titre de dommages et intérêts ».

Par un jugement du 16 octobre 2020 (R.G. n° 19/2494/A), le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Constate qu'aucune demande n'est émise par ou contre Madame V. personnellement ;

Met dès lors Madame V. hors cause;

Déclare les demandes de Madame D. recevables ;

Les déclare partiellement fondées ;

Prononce la résolution du contrat de travail liant les parties aux torts de la S.P.R.L. DENTAVIELLE et à la date du 23.08.2018;

Condamne la S.P.R.L. DENTAVIELLE à payer à Madame D. la somme de 9.906,53 € nets, à titre de dommages et intérêts équivalents à une indemnité de rupture, à majorer des intérêts à la date du 07.06.2019;

Déboute Madame D. du surplus de ses demandes ;

Déclare non fondées les demandes reconventionnelles de la S.P.R.L. DENTAVIELLE;

Ordonne la compensation des dépens, chaque partie restant tenue des siens ;

Précise que Madame D. reste donc tenue à la somme de 20,00 € à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Constate que le présent jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours, mais sans exclure la possibilité d'un cantonnement ».

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel principal de la srl Dentavielle et ses demandes

La srl Dentavielle demande à la cour du travail de Bruxelles ce qui suit :

« Déclarer l'appel recevable et fondé,

En conséquence :

- Réformer le jugement dont appel en ce qu'il :*

- *Prononce la résolution du contrat de travail liant les parties aux torts de la SRL DENTAVIELLE et à la date du 23.08.2018 ;*
- *Condamne la SRL DENTAVIELLE à payer à Mme D. la somme de 9.906,53 € à titre de dommages et intérêts équivalents à une indemnité de rupture à majorer des intérêts à la date du 07.06.2019;*
- *Déclare les demandes reconventionnelles de la SRL DENTAVIELLE non fondées ;*

Et en conséquence :

- *Dire pour droit que Mme D. s'est à tort prévalu de l'exécution provisoire attachée au jugement prononcé par la 1ère chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles en date du 16.10.2020 en sollicitant la résolution du contrat de travail et l'envoi d'un certificat de chômage C4 ;*
- *Dire pour droit que Mme D. engage sa responsabilité objective en ce qu'en poursuivant à tort l'exécution provisoire elle a d'initiative résilié le contrat de travail conclu entre parties à la date du 23.08.2018 ;*
- *En toute hypothèse constater que Mme D. a notifié un congé à son employeur en sollicitant la transmission d'un C4 sur la base du jugement entrepris reprenant la fin des relations contractuelles à la date du 23.08.2018 ;*
- *Condamner Mme D. au paiement de 5.427,28 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 23.08.2018 ou subsidiairement, au paiement de dommages et intérêts fixés à 1 € symbolique;*
- *Dire pour droit que la SRL DENTAVIELLE peut libérer les fonds cantonnés à son bénéfice.*

– *Confirmer le jugement pour le surplus ;*

Et en conséquence :

- *Déclarer irrecevable faute d'appel incident ayant été formé ou subsidiairement, déclarer non-fondées les demandes de Mme D. visant à obtenir :*
 - *une indemnisation de 11.272,06 € au titre d'indemnité due en violation de la législation anti-discrimination (ou plutôt en violation de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996).*
 - *une indemnisation pour absence de mesures prises par l'employeur ayant causé un préjudice distinct estimé à la somme fixée ex aequo et bono de 17.000 €, qu'il convient de réparer sur pied des articles 1382 et 1384 du code civil.*
 - *A titre subsidiaire : avant dire droit, la désignation d'un expert aux fins de déterminer les conséquences du harcèlement sur sa santé.*
 - *A titre plus subsidiaire : une indemnisation à concurrence d'un montant fixé ex aequo et bono à 17.000 €, au titre de réparation du dommage subi suite au harcèlement.*

- Condamner Mme D. au paiement d'une indemnité de procédure fixée au montant de base à la somme de 3.000 € pour chacune des deux instances, soit 6.000 € ».

L'appel incident de madame D. et ses demandes

Madame D. demande à la cour du travail de Bruxelles ce qui suit :

« Statuant sur la demande principale :

Dire le présent appel recevable mais non fondé.

En conséquence, débouter l'appelante sur l'ensemble de ses chefs de prétentions.

Ce fait, entendre dire la demande initiale recevable et fondée.

En conséquence,

A TITRE PRINCIPAL,

- *Confirmer la résolution du contrat de travail, aux torts exclusifs de l'appelante, depuis le 23 août 2018.*

- *Condamner la SPRL DENTAVIELLE à payer à Mme D. la somme de 9.906,53 € au titre d'indemnité de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le 23 août 2018;*

Conformément à la demande initiale, accueillir les demandes d'appel incidentes suivantes :

- *Condamner la SPRL DENTAVIELLE à payer à Mme D. la somme de 11.272,06 € au titre d'indemnité due en violation de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996, à majorer des intérêts légaux depuis le 23 août 2018 ;*

- *Condamner la SPRL DENTAVIELLE pour absence de mesures prises par l'employeur ayant causé un préjudice distinct estimé à la somme fixée ex aequo et bono de 17.000 €, qu'il convient de réparer sur pied des articles 1382 et 1384 du code civil.*

- *Condamner la SPRL DENTAVIELLE à rembourser les frais médicaux pour un montant fixé ex aequo et bono à 3.000 €.*

A TITRE SUBSIDIAIRE,

La demanderesse sollicite, avant dire droit, la désignation d'un expert aux fins de déterminer les réelles conséquences du harcèlement sur sa santé.

A TITRE PLUS SUBSIDIAIRE,

Condamner la SPRL DENTAVIELLE à indemniser l'intéressée à concurrence d'un montant fixé ex aequo et bono à 17.000 €, au titre de réparation du dommage subi suite au harcèlement.

A TITRE INFINIMENT SUBSIDIAIRE,

Confirmer le jugement dont appel, en tout point.

EN TOUT ETAT DE CAUSE,

Condamner la SPRL DENTAVIELLE au paiement des dépens de Mme D., liquidés a la somme de 3.000 € à titre d'indemnité de procédure pour chacune des instances ».

IV. Les faits

Madame D., née le XX XX 1966, a été engagée le 5 février 2010 par la srl Dentavielle dans les liens d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée prenant cours le 5 février 2010 pour travailler en qualité d'assistante dentaire. La dentiste pour laquelle elle a travaillé est Madame V., gérante de la srl Dentavielle.

Elle fut déclarée incapable de travailler par son médecin-traitant à partir du 23 août 2018.

En date du 23 août 2018, madame D. s'est présentée à la police pour signaler qu'elle se sentait en insécurité en signalant des altercations rencontrées avec le compagnon de Madame V., monsieur H. et décrites comme suit:

- le 31 (lire 30) avril 2018 vers 17h45 : cris et insultes proférées au sein du cabinet médical envers Madame V. et menaces envers madame D. de revenir avec son frère.
- le 22 août 2018 en début de soirée : cris, insultes et menaces envers madame D. sur le trottoir situé en face du cabinet médical.

En date du 28 octobre 2018, Madame V. a porté plainte contre monsieur H. pour coups et blessures.

En date du 20 novembre 2018, monsieur H. a porté plainte à la police à son tour contre Madame V. au motif qu'elle répond des mensonges sur lui (en l'accusant notamment de l'avoir frappée, de lui avoir extorqué de l'argent ainsi qu'une voiture et une moto et d'être son dealer). Il a également précisé dans sa plainte qu'elle l'a projetée sur une vitre et qu'il a eu une blessure à la main. Cette plainte repris sous le numéro de BR 15 031270/2018 a été classée sans suite le 13 septembre 2019 pour charges insuffisantes. Il s'est ensuite constitué partie civile mais le dossier (BR 43.99.001303-19) a fait l'objet d'un non-lieu en chambre du

conseil sauf pour une prévention de coups et blessures pour laquelle Madame V. a été renvoyée devant le tribunal. Selon les précisions données à l'audience, elle a été récemment acquittée de cette prévention.

Le 29 novembre 2018, Madame V. s'est constitué partie civile contre monsieur H. du chef de coups et blessures volontaires ayant entraîné une incapacité de travail de plus de 4 mois (infraction A), de menaces verbales (infraction B), de calomnies (infraction C) et d'utilisation d'un réseau ou service de communications électroniques afin d'importuner son correspondant ou de provoquer des dommages (infraction D). Par jugement de la 90ème chambre correctionnelle du tribunal de 1ère instance francophone de Bruxelles du 19 octobre 2021, monsieur H. a été reconnu coupable des infractions, A, C et D et a été condamné à une peine d'emprisonnement de 4 ans et à une amende de 1.600 euros avec octroi d'un sursis de trois ans pour ce qui excède un an de la peine d'emprisonnement et la moitié de la peine d'amende.

En date du 6 décembre 2018, madame D., assistée de son avocate, a porté plainte à la police contre Madame V. en raison du harcèlement qu'elle subit à son travail depuis son entrée en fonction qu'elle situe en mai 2009. Elle est également revenue sur les menaces de monsieur H. à son encontre le 30 avril 2018 et sur une dispute avec lui le 22 août 2018. Elle est retournée à la police le 27 septembre 2019 pour signaler notamment que monsieur H. l'avait informé que suite à son arrêt de travail, Madame V. lui avait demandé de lui faire peur par vengeance. Cette plainte pour harcèlement a été classée sans suite par l'Auditorat du travail de Bruxelles en août 2020 en vue de privilégier la voie civile, tout en invitant Madame V. (par lettre du 14 août 2020 adressée à son conseil) à mentionner ce qu'il en était concernant l'absence de conseiller en prévention au règlement de travail et à se mettre en ordre.

Madame D. a saisi le tribunal du travail de Bruxelles par une requête déposée en date du 7 juin 2019.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

Remarques préalables.

-Les premières conclusions déposées en appel par madame D. contiennent bien une demande de condamnation de la srl Dentavielle à payer à madame D. la somme de 11.272,06 euros (montant chiffré en décrivant des faits de harcèlement et en faisant référence à l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 en page 8, même si le dispositif des conclusions mentionne « *une demande d'indemnité en violation de la législation anti-discrimination* ») et une demande de condamnation de la sprl Dentavielle à payer la somme de 17.000 euros pour absence de mesures prises par l'employeur ayant causé un préjudice distinct.

Il y a donc bien eu un appel incident de madame D. contre le jugement dont appel qui la déboutait de ces deux chefs de demande.

Cet appel incident est recevable.

- En vertu de l'article 744, alinéa 1er, 2°, du Code judiciaire, « *les conclusions contiennent expressément les moyens invoqués à l'appui de la demande ou de la défense, le cas échéant en numérotant les différents moyens et en indiquant leur caractère principal ou subsidiaire* » et que « *le juge n'a pas l'obligation de répondre aux moyens dont l'exposé ne répond pas aux exigences de l'article 744 du Code judiciaire* » (Cass., 14 septembre 2020, C.19.06.07.F, www.juportal.be).

Il est malaisé d'identifier dans les conclusions déposées par madame D. les moyens (non numérotés) invoqués à l'appui de chacune des demandes.

1. La demande de résolution judiciaire

Les principes.

L'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, qui énumère les modes de rupture desdits contrats, prévoit que cette énumération s'entend « *sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations* ».

L'article 1184 du Code civil dispose :

« La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour le cas où l'une des parties ne satisfera point à son engagement.

Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix 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 ».

La cour partage l'interprétation donnée de cette disposition par la jurisprudence énoncée ci-après :

- Le juge qui doit se prononcer sur la demande de résolution d'un contrat synallagmatique est tenu d'examiner l'étendue et la portée des engagements pris par

les parties et, à la lumière des circonstances de fait, d'apprécier si le manquement invoqué est suffisamment grave pour prononcer la résolution (Cass., 19 septembre 2022, C.21.0372.F, www.juportal.be; Cass., 1^{er} avril 2019, S.15.0096.N; Cass., 8 octobre 2018, S.14.0044.N, www.juportal.be; Cass., 28 octobre 2013, R.G. C.12.0596.F, www.juportal.be; Cass., 24 septembre 2009, R.G. C.08.0346.N., www.juportal.be).

- Il n'est toutefois pas requis que le manquement atteigne le même caractère de gravité que celui exigé pour le motif grave autorisant la rupture du contrat sur le champ (C.T. Bruxelles, 10 mai 2017, 2015/AB/253, www.juportal.be; C.T. Liège (sect. Namur), 8 mars 2011, Chr.D.S., 2011, p. 404; C.T. Mons, 4 mars 2004, rôle n° 17045, www.juportal.be).
- Le juge peut prononcer la résolution judiciaire aux torts des deux parties si des manquements réciproques d'une gravité suffisante sont décelés (Cass., 5 mars 1993, Pas., 1993, I, p. 251; Cass., 9 mai 1986, Pas., 1986, I, p. 1100). Dans pareil cas, le juge fixe les dommages et intérêts en fonction de leur part de responsabilité (Cass., 16 avril 2004, R.G. n° 03.0356.F, www.juportal.be; C.T. Bruxelles, 8 novembre 2009, J.T.T., 2010, p. 42;).
- Dans les contrats à prestations successives, la résolution remonte en principe au jour où la demande en justice est introduite (Cass., 5 juin 2009, R.G n° C.07.0482.N; Cass., 8 octobre 1987, R.C.J.B., 1990, note M. Fontaine; Cass., 29 mai 1980, Pas., 1980, I, p. 119). Il est fait exception à cette règle lorsque les prestations effectuées en exécution de la convention après cette demande ne sont pas susceptibles de restitution (Cass., 23 juin 2006, R.G. n° C.05.0215.F; voir aussi Cass., 19 novembre 2009, R.G. C.08.0459.N, www.juportal.be; Cass. 28 juin 1990, Pas., I, p. 1242). La résolution peut également avoir un effet rétroactif à partir du moment où l'exécution du contrat n'est plus poursuivie et où, dès lors, il n'y a pas lieu à restitution; que la fin du contrat survenue avant que le juge saisi de la demande en résolution se soit prononcé, n'a, partant, pas nécessairement pour conséquence que cette demande serait privée d'objet (Cass., 25 avril 2013, R.G. n° C.12.0394.F, www.juportal.be; Cass., 14 avril 1994, R.G. n° C930161F, www.juportal.be; Cass., 25 février 1991, Pas., 1991, I, p. 616. Ce dernier arrêt concernait précisément le cas d'une rupture du contrat de travail intervenu suite à un acte équipollent à rupture posé après le dépôt de la demande en résolution judiciaire).
- Le juge saisi du litige peut accorder des dommages et intérêts dont le montant est équivalent à une indemnité de rupture. Les dommages et intérêts peuvent, toutefois, être évalués d'une autre manière et les montants alloués peuvent être supérieurs au montant d'une indemnité de rupture s'ils sont justifiés notamment par l'octroi de dommages et intérêts incluant la réparation d'un dommage moral (C.T. Bruxelles, 22 juin 2016, J.T.T., 2016, p. 358).

En vertu de l'article 20, 2° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, « *l'employeur a l'obligation de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables, au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur (...)* ».

Application.

Madame D. évoque différents faits qu'elle qualifie de fâcheuses conditions qui ont conduit à ce qu'elle arrête de travailler en date du 23 août 2018 et tombe en maladie.

Parmi ces faits, elle épingle notamment la circonstance qu'elle s'est sentie menacée par le nouveau petit-ami de Madame V., monsieur H., « *qui n'arrêtait pas de se rendre au cabinet dentaire et/ou de les contacter téléphoniquement lors de cette période* » et qu'à l'époque, « *une des virulentes disputes amoureuses entre lui et l'appelante (lire en réalité Madame V.), fut, en tout cas, l'événement de trop, à savoir l'événement déclencheur qui décidera la concluante (lire madame D.) à lever le pied* ».

La cour constate que madame D. s'est présentée à la police le 23 août 2018 pour signaler qu'elle se sentait en insécurité en signalant des altercations rencontrées avec le compagnon de Madame V., monsieur H. et décrites comme suit:

-le 30 avril 2018 vers 17h15 : cris et insultes proférées au sein du cabinet médical envers Madame V. et menaces envers madame D. de revenir avec son frère. Madame D. signale également qu'avant de se rendre sur place, monsieur H. avait appelé à de nombreuses reprises.

-le 22 août 2018 en début de soirée : cris, insultes et menaces envers madame D. sur le trottoir situé en face du cabinet médical.

Madame D. explique lors de son audition par la police qu'elle avait constaté au début de l'année 2018, que sa patronne, Madame V. avait des soucis dans son privé (présentant souvent des bleus) et qu'après en avoir discuté avec elle, il s'avérait que son compagnon serait violent verbalement et physiquement avec elle mais que Madame V. avait toujours refusé de porter plainte. Elle précise également qu'à l'issue de l'altercation du 22 août 2018, elle a voulu appeler la police mais que Madame V. l'a supplié de raccrocher, ce qu'elle a fait.

La srl Dentavielle ne conteste pas réellement la réalité des insultes et menaces dénoncées par madame D. à la police et du climat d'insécurité dont son employée s'est plainte puisqu'elle précise avoir porté plainte avec Madame V. contre monsieur H. afin de protéger leur propre intégrité, ainsi que celle de leur employé et la sérénité du cabinet. Le comportement violent et menaçant de monsieur H. est du reste corroboré par sa condamnation par le tribunal correctionnel pour coups et blessures et menaces envers Madame V. par un jugement du 19 octobre 2021.

La srl Dentavielle avait l'obligation en tant qu'employeur de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables, au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur.

Madame V., gérante de la sprl Dentavielle, a pourtant attendu le 28 octobre 2018 pour porter plainte contre monsieur H. du chef de coups et blessures et le 29 novembre 2018 pour se constituer partie civile contre monsieur H. du chef notamment de coups et blessures volontaires ayant entraîné une incapacité de travail de plus de 4 mois et de menaces verbales.

Quand bien-même Madame V. fut également la victime des agissements de monsieur H., elle a laissé sa relation privée avec son compagnon déborder dans la sphère professionnelle et a tardé à porter plainte contre ce dernier, avec pour conséquence que madame D. n'a pas pu accomplir son travail dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé à tout le moins entre avril et août 2018.

La srl Dentavielle en tant qu'employeur porte dès lors une responsabilité dans cet état de fait.

La cour estime qu'il y a là un manquement suffisamment grave pour justifier la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de la sprl Dentavielle à la date du 23 août 2018.

Il y a lieu d'accorder à madame D. des dommages et intérêts équivalents à l'indemnité de rupture qu'elle revendique d'un montant non contesté en tant que tel de 9.906,53 euros nets, à augmenter des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 23 août 2018 (date postulée par madame D. dans ses conclusions d'appel). En vue de réparer le dommage, la date d'octroi des intérêts compensatoires est fixée au 23 août 2018, date à laquelle la rupture intervient, indépendamment de la date de dépôt de la requête introductive d'instance.

2. Les demandes en lien avec l'exécution provisoire du jugement.

Les principes.

Conformément aux dispositions de l'article 1398 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, « *l'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit* ».

Ainsi que la Cour de cassation l'a jugé à bon droit, il suit de l'article 1398 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, que la partie qui poursuit l'exécution du jugement est tenue, en cas de réformation ou d'annulation totale ou partielle de celui-ci, non seulement de rembourser ce qu'elle a reçu en vertu de la décision réformée ou annulée, mais aussi de réparer le dommage né de la seule exécution, sans qu'il soit requis qu'il y ait eu mauvaise foi ou faute au sens des articles 1382 et 1383 du Code civil (Cass.,3 mai 2018,C.17.0564.N ; Cass.,7 avril 1995,C930182N,www.juportal.be).

Application

En date du 7 juin 2021, la sprl Dentavielle a établi un C4 à la demande de madame D. qui entendait se prévaloir de l'exécution provisoire du jugement, en mentionnant : « *rupture par l'employeur le 23 août 2018* » et comme motif précis du chômage : « *exécution du jugement du 16.10.2020 qui fait l'objet d'un appel devant la cour du travail* ». Elle a par ailleurs cantonné les fonds auxquels elle fut condamnée par le jugement.

La sprl Dentavielle estime que madame D. a sollicité l'exécution provisoire à tort et qu'elle doit dès lors rembourser les fonds cantonnés mais que par ailleurs, madame D. devient l'auteur de la rupture et qu'elle lui est redevable d'une somme de 5.427,28 euros à titre de dommages et intérêts équivalents à l'indemnité compensatoire de préavis.

La cour confirmant le jugement en ce qu'il prononce la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de la srl Dentavielle et accorde à madame D. une indemnité de rupture, la demande de dommages et intérêts formée par la srl Dentavielle en rapport avec l'exécution du jugement dont appel n'est pas fondée.

3. La demande de dommages et intérêts pour harcèlement

Les principes.

La cour partage l'interprétation donnée par la jurisprudence et doctrine citées ci-après des dispositions légales évoquées.

1) La définition de la violence et du harcèlement moral au travail .

La violence au travail est définie par l'article 32ter alinéa 1^{er},1^o de la loi du 4 août 1996 comme « *chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail* ».

Il fut précisé lors des travaux parlementaires ce qui suit :

« Sont visés par la violence au travail des actes instantanés d'agression. La notion de persécution est supprimée car elle implique une idée de répétition. Notons que la notion de violence est très large: elle englobe tant la menace ou l'agression physique que la menace ou l'agression psychique telle que par exemple des actes d'humiliation, injures, insultes...Un acte commis de manière isolée et abusive mais présentant un certain degré objectif de gravité peut en effet avoir des conséquences sur la santé mentale et physique d'une personne » (Projet de loi modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le

harcèlement moral ou sexuel au travail, Chambre, 2005-2006, DOC 51 2686/001 et 2687/001, p. 16).

Le harcèlement moral au travail est défini par l'article 32ter alinéa 1^{er}, 2^o de la loi du 4 août 1996 dans sa version applicable à partir du 1^{er} septembre 2014 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 ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre* ».

Pour qu'il y ait harcèlement moral, il faut donc :

1° Un ensemble abusif de plusieurs conduites.

Le législateur de 2014 a modifié la définition du harcèlement moral qui jusque-là exigeait plusieurs conduites abusives.

L'exposé des motifs justifie comme suit cette modification :

« Suite à l'examen préconisé par la recommandation I.A.4 de la Chambre des représentants, la définition du harcèlement moral au travail fait l'objet d'une modification. Jusqu'alors la loi exigeait "plusieurs conduites abusives" pour pouvoir établir le harcèlement moral au travail. Désormais, la loi exige "un ensemble abusif de plusieurs conduites", que ces conduites, prises individuellement soient, ou non, abusives. Cette modification permet de prendre en considération un ensemble de conduites qui, prises individuellement, peuvent être considérées comme bénignes mais dont l'accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité de la personne visée ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ceci est confirmé par les auteurs scientifiques ayant étudié le phénomène qui insistent sur le fait de prendre en compte le "processus harcelant" (Daniel Faulx, "Harcèlement moral et hyperconflit au travail", Editions universitaires européennes, p. 58).

Selon M-F Hyrigoyen, "le harcèlement moral est une violence à petites touches qui ne se repère pas mais qui est pourtant très destructrice. Chaque attaque prise séparément n'est pas vraiment grave, c'est l'effet cumulatif des micro-traumatismes fréquents et répétés qui

constitue l'agression." (Hyrigoyen, "malaise dans le travail: harcèlement moral- démêler le vrai du faux", Paris, Syros, p. 12-13).

Cette définition a également été proposée par M. Van Putten ("Regelgeving ter bescherming tegen intimidatie op het werk: juridische grenzen en mogelijkheden", TSR 2004, 120-121). A titre exemplatif, dans le cadre d'un litige soumis au tribunal du travail de Bruxelles (29.01 2009-Rép.09/002031), le tribunal relevait les conduites suivantes: le fait de fermer la porte de garage à l'arrivée de la personne, l'utilisation du local des compteurs commun aux deux immeubles comme dépotoir, le fait de jeter un sceau d'eau vers les pieds de la personne. Ces faits, relève le tribunal, font montre d'un manque de courtoisie, restent bénins de sorte qu'ils ne peuvent pas être qualifiés d'abusifs sauf dans la mesure où ces conduites se répètent ou s'ajoutent à d'autres: gestes obscènes, moqueries et sifflements, présence sans motif devant les fenêtres de l'immeuble. Ce qui perturbe, sans raison, la tranquillité de la personne vu le conflit installé entre les parties depuis plusieurs mois au point de former ensemble un comportement abusif (Doc.parl.,Ch.,sess.ord. 2010-2011,n°53,3101/001,p.33).

2° Il peut s'agir de conduites similaires ou différentes.

3° ces conduites doivent se produire pendant un certain temps.

4° elles peuvent être externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution.

5° elles doivent avoir pour objet ou pour effet :

- soit de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne qui en est l'objet lors de l'exécution de son travail
- soit de mettre en péril son emploi
- soit de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En d'autres termes, sont visés tant les comportements intentionnels que les comportements non intentionnels.

6° elles peuvent se manifester, sans que cette liste soit exhaustive, par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

2) Régime probatoire.

L'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 dispose :

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

Pour que le travailleur qui se prétend victime de violence et/ou harcèlement moral, puisse bénéficier du partage de la charge de la preuve prévu par l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 précitée, les faits permettant de présumer l'existence d'une violence et/ou d'un harcèlement et dont il a la charge de la preuve, doivent être décrits avec suffisamment de précision dans le temps et dans l'espace et être imputables à des personnes identifiables (voir dans le même sens C.T. Bruxelles, 16 février 2021, R.G. n°2017/AB/1124 ; J.-P. Cordier et P. Brasseur, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits...*, Etudes pratiques de droit social, 2009, pp 138-139 et la jurisprudence citée).

3) *La sanction.*

L'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996 dispose :

« Toute personne qui justifie d'un intérêt peut tenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.

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

1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;

2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes:

a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;

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

c) en raison de la gravité des faits.

(...) La rémunération mensuelle brute servant de base à la fixation du montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut pas dépasser le montant des salaires mentionné à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze ».

Lors des travaux parlementaires qui ont débouché sur la loi du 28 mars 2014 à l'origine de cet article 32decies §1/1, il fut expressément prévu que l'employeur pouvait être redevable de l'indemnité due en raison d'un harcèlement commis par l'un de ses travailleurs en tant que civilement responsable (ce qui n'est somme toute qu'une application du principe énoncé à l'article 1384 alinéa 3 de l'ancien Code civil pouvant être appliqué dans le cadre d'un dommage causé par un préposé à un autre préposé de l'employeur : Cass., 7 février 2020, C.19.0309.F, www.juportal.be. Pour qu'une personne soit le préposé d'un commettant au sens de l'article 1384 alinéa 3 du Code civil, il faut qu'elle soit dans un lien de subordination à l'égard de ce commettant : Cass., 17 janvier 2020, C.190224.F, www.juportal.be):

« L'auteur des faits peut être un travailleur, l'employeur ou un tiers. L'employeur peut toutefois être amené à payer cette indemnisation en tant que civilement responsable des fautes commises par ses travailleurs mais pourrait se retourner contre ceux-ci a posteriori pour réclamer ce paiement, sous réserve de l'application éventuelle des règles d'immunité de responsabilité du travailleur » (Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 et Projet de loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996, Exposé des motifs, Doc 53,3101/001 et 3102/002, p. 71).

Le Code judiciaire a réglementé la production de déclarations de tiers, sous forme d'attestations, de nature à éclairer le juge sur les faits litigieux aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire.

L'article 961/2 du Code judiciaire dispose :

« (...)

L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance, domicile et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite ; datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit annexer ; en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature ».

Conformément à l'article 8.1 du Code civil, la déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 961/1 et suivants du Code judiciaire constitue un témoignage au même titre qu'une déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 915 et suivants du Code judiciaire.

S'agissant desdites attestations, la Cour de cassation a jugé que:

« (...) il appartient au juge, même si l'attestation remplit toutes les conditions prévues aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, d'apprécier souverainement la valeur probante de ce document, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à sa crédibilité.

Les formalités prévues à l'article 961/2 du Code judiciaire ne sont pas prescrites à peine de nullité.

Par conséquent, l'absence, dans l'attestation, d'une mention requise par cette disposition légale n'empêche pas le juge de recevoir ladite attestation, pourvu qu'il indique les raisons pour lesquelles il l'estime malgré tout crédible alors qu'elle ne remplit pas toutes les conditions posées » (Cass., 28 juin 2018, C.17.0319.N, www.juportal.be ; voir aussi sur la

question : C.T. Bruxelles, 17 juin 2016, J.T.T., 2016,p. 336-338).

L'article 8.28 alinéa 2 du Code civil précise désormais que la valeur probante des témoignages est laissée à l'appréciation du juge.

Application.

Madame D. réclame à la srl Dentavielle le paiement d'une indemnité de protection fondée sur l'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996 en raison de faits de harcèlement commis par Madame V. à son encontre. Cette demande n'est donc pas basée sur des faits de violence commis par une tierce-personne, en l'occurrence monsieur H., pour lesquels l'article 1384 alinéa 3 de l'ancien Code civil ne s'applique pas, à défaut d'être un préposé de la srl Dentavielle.

Madame D. reproche différents comportements qu'aurait commis Madame V. à son égard durant de nombreuses années et qu'elle estime constituer du harcèlement : vexations, humiliations, reproches constants, surcharge de travail imposée avec obligation d'atteindre des résultats irréalistes, délégations de tâches inadéquates, dénigrement...

La cour estime que madame D. ne rapporte pas la preuve de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement commis à son égard par Madame V.

La plainte pour harcèlement déposée par madame D. le 6 décembre 2018 est une déclaration unilatérale de sa part qui ne saurait constituer un commencement de preuve du harcèlement dont elle a fait l'objet de la part de Madame V., à défaut d'éléments de preuve suffisants venant étayer cette plainte.

Quant aux attestations déposées, pour rappel, l'article 961/1 du Code judiciaire renseigne que « *lorsque la preuve testimoniale est admissible, le juge peut recevoir de tiers des déclarations, sous forme d'attestation, de nature à l'éclairer sur les faits litigieux dont ils ont personnellement connaissance* » et que l'article 961/2 du Code judiciaire rappelle que « *l'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constaté* ».

La cour est confrontée à des attestations déposées aux dossiers de chaque partie émanant quasi exclusivement de proches (ce qui permet déjà de nuancer l'objectivité des témoignages), qui présentent une version radicalement différente des faits. La cour n'accorde aucune valeur probante à l'attestation émanant de monsieur H., étant donné qu'en raison de sa condamnation par le tribunal correctionnel à l'initiative de Madame V., le risque est très élevé que les faits dont il prétend avoir été le témoin ont été inventés dans un esprit de vengeance.

La cour n'a pas de raison de privilégier les autres attestations déposées par madame D. au détriment de celles déposées par la srl Dentavielle. Ces attestations manquent du reste de précision quant à l'attitude qu'aurait eue Madame V. envers madame D. et quant à la période de temps.

Il existe par ailleurs des contradictions au niveau de la chronologie présentée par madame D.

Madame D. prétend lors de sa plainte à la police du 6 décembre 2018 qu'elle est victime de harcèlement de la part de Madame V. depuis son entrée en service en mai 2009 jusqu'à ce jour (en réalité elle n'a été engagée que le 5 février 2010).

Or, elle dépose à son dossier une attestation datée du 22 décembre 2018 d'une psychologue, madame H., qui fait remonter « *la souffrance exprimée par la patiente à 2014* ». La psychologue explique qu'elle a reçu à l'époque madame D. qui sera mise en incapacité de travail pendant deux semaines et que le climat professionnel s'est ensuite amélioré, entraînant la fin du suivi psychologique, lequel ne reprit que le 3 septembre 2018.

Ni l'attestation de cette psychologue ni les rapports des médecins consultés par madame D. à partir d'août 2018 ne peuvent suffire à démontrer des faits permettant de présumer des actes de harcèlement de Madame V. envers madame D. Si madame D. leur a signalé être victime de harcèlement (sans que les professionnels de la santé consultés aient été témoins d'autre chose que les déclarations de leur patiente et son état psychologique), les actes de harcèlement, qui auraient eu lieu sur une si longue période selon madame D., sont peu compatibles avec les circonstances non contestées que Madame V. et madame D. ont passé des vacances ensemble (à une période non précisée durant laquelle madame D. était encore occupée au travail par la srl Dentavielle avant que l'exécution du contrat soit suspendu), qu'elles sortaient régulièrement ensemble en-dehors des heures de travail et qu'elle se firent des cadeaux. Les photos déposées au dossier de la srl Dentavielle illustrent une bonne entente apparente qui cadre mal avec une situation de harcèlement remontant au premier jour de travail et perdurant dans le temps.

Le fait incontesté et incontestable que madame D. présente des troubles psychologiques qui l'ont rendu incapable de travailler à partir du 23 août 2018 ne constitue pas la preuve de faits permettant de présumer des actes de harcèlement commis par Madame V. Il en va d'autant plus ainsi en l'espèce que cette incapacité de travail a commencé au lendemain du second fait de menaces proférées par monsieur H. envers madame D.

L'intentement d'un appel par la srl Dentavielle contre le jugement du 16 octobre 2020 est l'exercice d'un droit qui ne saurait constituer un acte de harcèlement, quels que soient les chefs de demande formés en appel.

Au vu des développements qui précèdent et en l'absence de preuve de faits permettant de

présumer des actes de harcèlement, il n'y a pas lieu de faire application du mécanisme prévu par l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996.

En l'absence de preuve du harcèlement, la demande d'indemnité est non fondée, quelle que soit la base légale invoquée.

4. La demande de dommages et intérêts pour absence de mesures prises par l'employeur

Les principes.

Pour que la responsabilité d'une personne soit établie et débouche sur l'octroi de dommages et intérêts, la victime doit démontrer la faute, le dommage et le lien de causalité entre les deux.

S'agissant du lien de causalité, parmi les différentes théories existantes au sein de la doctrine, la Cour de cassation a fait choix de la théorie de l'équivalence de conditions, interprétation que la Cour de céans partage. Dans son arrêt de principe du 1^{er} avril 2014 (Cass.,ch. réunies,C01.0211.F-C01.0217.F,1^{er} avril 2004,www.juportal.be), la Cour de cassation a ainsi considéré :

« Attendu qu'il incombe au demandeur en réparation d'établir l'existence d'un lien de causalité entre la faute et le dommage tel qu'il s'est réalisé ; que ce lien suppose que, sans la faute, le dommage n'eût pu se produire tel qu'il s'est produit ;

Que le juge ne peut condamner l'auteur de la faute à réparer le dommage réellement subi s'il décide qu'une incertitude subsiste quant au lien causal entre la faute et ce dommage ».

Le professeur P. Van Ommeslaghe a à juste titre résumé la portée de ce principe en ces termes :

« La causalité entre une faute et un dommage est établie dès lors que sans cette faute, le dommage ne se serait pas produit tel qu'il s'est réalisé in concreto. C'est le test dit de la condition sine qua non. L'application de ce critère suppose que la causalité soit certaine ; il ne peut s'agir de conjectures ou d'hypothèses. Le juge doit constater qu'à défaut de la faute, il est certain que le dommage n'aurait pas eu lieu, tel qu'il s'est produit in concreto. La constatation de la vraisemblance, même forte, d'un lien causal entre la faute et le dommage ne peut justifier une mise en cause de la responsabilité.

(...)

Pour appliquer le critère ainsi dégagé par la Cour de cassation, le juge doit imaginer quelle aurait été la situation si la faute n'avait pas été commise ou, plus généralement, si le fait générateur ne s'était pas produit, qu'il s'agisse d'un fait positif ou d'une omission. Si le fait générateur consiste en un fait positif, le juge doit reconstituer ce qui se serait produit si ce fait positif n'avait pas été commis. Dans le cas d'une omission, il faut déterminer quelles

auraient été les conséquences d'un comportement selon lequel la personne en cause aurait accompli le fait commis » (P. Van Ommeslaghe, tome II. Les obligations, p. 1612 et 1613).

En ce qui concerne le dommage, il résulte de l'enseignement de la Cour de cassation que la Cour de céans partage que *« lorsque le dommage subi, en relation causale avec la faute, est la perte d'une chance d'obtenir un avantage espéré, sa réparation ne peut consister en l'octroi de l'avantage qu'aurait procuré cette chance si elle s'était réalisée mais doit être mesurée à la chance perdue »* (Cass.,23 octobre 2015,C14.0589.F,www.juridat.be). *“Seule la valeur économique de la chance perdue est réparable. Cette valeur ne saurait constituer le montant total du préjudice finalement subi ou de l'avantage finalement perdu”* (Cass.,22 septembre 2013,C.12.0559.N; Cass.,17 décembre 2009,C.09.0190.N,www.juridat.be).

En principe, il faut donc pouvoir évaluer le pourcentage de chance, le degré de probabilité d'obtenir l'avantage espéré ou d'éviter le préjudice subi et ensuite multiplier l'avantage perdu ou le préjudice réellement subi par ce pourcentage (voir pour un cas d'espèce Mons,28 novembre 2017,R.G.A.R.,2018,n° 15481 dans lequel la Cour d'appel de Mons évalue le pourcentage de chance qu'aurait eu le travailleur d'obtenir des indemnités si son conseil avait dans le délai requis agi contre son réel employeur).

La Cour de cassation admet néanmoins qu'il puisse être recouru à une évaluation ex aequo et bono aux conditions suivantes:

« Le juge du fond apprécie en fait l'existence d'un dommage causé par un acte illicite et le montant destiné à le réparer intégralement. Il peut recourir à une évaluation ex aequo et bono s'il indique la raison pour laquelle le mode de calcul proposé par la victime ne peut être admis, et constate en outre l'impossibilité de déterminer autrement le dommage qu'il a défini » (Cass.,2 mars 2016,P. 15.0929.F,www.juridat.be). En matière de perte d'une chance, il sera procédé à une évaluation ex aequo et bono, soit lorsque le juge ne peut pas cerner scientifiquement la probabilité de réalisation de la chance soit lorsque l'enjeu lui-même ne peut être approché que forfaitairement, faute de données matérielles objectives (A. Cataldo et A. Putz, La preuve des conditions de la responsabilité aquilienne: le recours à la perte de chance in C. Delforge , La preuve en droit privé: quelques questions spéciales,Larcier,2017,p. 61, n°35).

Application.

Madame D. sollicite l'obtention de dommages et intérêts d'un montant de 17.000 euros sur base des articles 1382 et suivants du Code civil.

Madame D. doit démontrer une faute, un dommage et un lien de causalité entre les deux.

Il est difficile d'identifier précisément la faute reprochée ainsi que le quantum du dommage dans les conclusions déposées par madame D.

Il y est question d'une absence de mesures prises par l'employeur en vue d'éviter le comportement harcelant dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux au travail, sans précision quant aux mesures qui auraient dû être prises/d'une faute liée à la réglementation en matière de violence et harcèlement au travail non autrement décrite.

Le dommage est détaillé comme suit (page 16 des conclusions de madame D. non numérotées):

« il y a lieu de retenir le préjudice intégral en lien avec le harcèlement, à savoir le dommage ayant un volet matériel, constitué par la rémunération ou la partie de celle-ci dont le travailleur en incapacité de travail a été privé depuis plus d'un an, ainsi qu'un volet moral, étant les conséquences psychologiques pendant la période de l'incapacité de travail.

Il y a, à ce titre, lieu de retenir qu'il y a un traitement psychopharmacologique ainsi qu'un suivi auprès d'un psychothérapeute et d'une psychologue, qui demeurent en cours.

Rien que pour l'an 2022 - 2023, celui-ci est estimé à la somme ex aequo et bono de 95 euros (pièce 10), montant qu'il conviendrait dès lors de multiplier par 5 (pour une période de 5 ans, soit 500 € sans parler des nombreuses consultations (une consultation de 50 € par mois minimum, soit 500 € minimum / an - pièce 11) qu'elle a du prendre en charge pour un minimum de 2.500 € et qu'il y a également lieu de prendre en considération en l'espèce, pour un montant total de 3.000 ».

Il n'appartient pas à la cour de se substituer à madame D. pour faire la liste des mesures que doit prendre un employeur dans le cadre des obligations mises à sa charge par la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail en matière de prévention des risques psychosociaux.

C'est en effet à madame D. de détailler les manquements de la srl Dentavielle qu'elle identifie comme une faute à l'appui de cette demande de dommages et intérêts et de démontrer que si ces manquements n'avaient pas été commis, elle n'aurait pas subi un dommage tel qu'il s'est produit.

Il fut néanmoins débattu à l'audience de l'absence de précision quant au conseiller en prévention dans le règlement de travail.

La cour n'a pas reconnu le harcèlement. Or madame D. reproche une absence de mesures prises par la srl Dentavielle en vue d'éviter le comportement harcelant.

Si madame D. a été victime de violence au travail au sens de la définition qu'en donne l'article 32ter alinéa 1^{er},1° de la loi du 4 août 1996 de la part d'une tierce-personne à la relation de travail (qui n'est a fortiori pas un préposé de la srl Dentavielle), il lui appartient de démontrer que si son employeur avait pris des mesures qu'elle n'identifie pas autrement

qu'en rapport avec la précision donnée à l'audience que le conseiller en prévention aurait dû être mentionné dans le règlement de travail, le dommage n'aurait pas eu lieu tel qu'il s'est réalisé.

Même si l'absence d'information donnée à madame D. sur le conseiller en prévention est une faute (en tant que violation de l'article 32noniesdecies de la loi du 4 août 1996), la cour estime que madame D. ne démontre pas que sans cette faute, le dommage n'aurait pas eu lieu tel qu'il s'est réalisé.

Les faits de menaces de la part de monsieur H. que la cour a reconnus ont eu lieu le 30 avril et le 22 août 2018, soit une période de temps limitée avant que madame D. tombe en incapacité de travail.

Madame D. n'était pas totalement dépourvue, puisqu'elle pouvait s'adresser à la police, ce qu'elle fit le 23 août 2018. La seule démarche antérieure qu'elle évoque pour se plaindre de cette situation est la tentative d'appeler la police la veille à laquelle elle a renoncé à la demande à Madame V.

Elle ne démontre pas à suffisance que si elle avait connu le nom du conseiller en prévention, elle se serait adressée à lui entre le 30 avril et le 22 août 2018 et que l'intervention de ce dernier aurait nécessairement permis d'augmenter la chance que monsieur H. ne revienne pas sur les lieux de travail le 22 août 2018 et qu'elle ne tombe pas ainsi en incapacité de travail dès le lendemain.

Elle ne rapporte dès lors pas la preuve d'un dommage en lien de causalité avec la faute décrite.

Sa demande de dommages et intérêts n'est dès lors pas fondée.

5. Les dépens

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass.,19 janvier 2012,Pas.,2012,p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouter de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23 novembre 2012,Pas.,2012, p. 1316 ; Cass.,25 mars 2010,Pas.,2010,p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP, 2013, volume 145,p. 353).

La cour constate que madame D. obtient partiellement gain de cause.

Pour en tenir compte, la cour estime justifié de condamner la srl Dentavielle à supporter, outre la contribution forfaitaire au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par madame D. en 1^{ère} instance, les montants de base des indemnités de procédure indexées au jour des prises en délibéré de la cause en 1^{ère} instance et en appel tels que déterminées sur base du montant (principal et intérêts) accordé, soit respectivement 1.320 euros et 1.650 euros.

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel recevable mais non fondé.

La cour déboute la srl Dentavielle de ses demandes en appel.

La cour déclare l'appel incident recevable et très partiellement fondé.

La cour prononce la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de la srl Dentavielle et à la date du 23 août 2018.

La cour condamne la srl Dentavielle à payer à madame D. des dommages et intérêts équivalents à l'indemnité de rupture d'un montant de 9.906,53 euros nets, à augmenter des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 23 août 2018.

La cour déboute madame D. du surplus de ses demandes, sauf en tant qu'elles concernent les dépens.

La cour condamne la srl Dentavielle à payer à madame D. les dépens des deux instances à savoir :

- La contribution forfaitaire au fonds d'aide juridique de seconde ligne de 20 euros payée en 1^{ère} instance
- l'indemnité de procédure de 1^{ère} instance taxée à la somme de 1.320 euros et l'indemnité de procédure d'appel taxée à la somme de 1.650 euros.

La cour met à charge de la srl Dentavielle la contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée au moment de l'appel.

Cet arrêt est rendu et signé par :

, conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur

Assistés de _____, conseiller social au titre d'employé
_____, greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le
6 mars 2024, où étaient présents :

_____, conseiller,
_____, greffier