



Expédition

Numéro du répertoire 2024 / 733
Date du prononcé 19 mars 2024
Numéro du rôle 2020/AB/551
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 15 avril 2020 19/1963/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

S.A. LA SECURITE AUTOMOBILE, BCE 0443.506.962, dont le siège est établi à 1190 Bruxelles, rue Lieutenant Lotin, 21 ;

Appelante,

représentée par Maître

contre

Madame (D

Intimée,

comparaissant en personne, assistée par Maître

*

*

*

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - le jugement, rendu entre parties le 15 avril 2020 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 3^{ème} chambre, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de la partie appelante, déposée le 14 septembre 2020, au greffe de la cour;
 - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 18 novembre 2020 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
 - les conclusions (de synthèse) des parties;
 - les dossiers des parties.

3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 20 février 2024. Les débats ont été clos.
4. Monsieur _____, avocat général, a donné son avis oralement à l'audience publique du 20 février 2024. Les parties n'y ont pas répliqué.
5. La cause a ensuite été prise en délibéré.

II. ANTECEDENTS

6. Les faits utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit :

- La S.A. LA SECURITE AUTOMOBILE (ci-après : « la société ») a engagé Madame _____ D _____ en qualité d'employée administrative, à partir du 28 mai 2008. Les parties précisent qu'elle a d'abord été occupée à la caisse du département « contrôle technique », et ensuite au sein du département « permis de conduire ».
- Au cours du premier semestre de l'année 2017, Madame D _____ a eu un entretien avec les membres de la direction de la société. Les parties indiquent qu'à cette occasion Madame D _____ s'est plainte, à tout le moins¹, de manquements de la part de son supérieur hiérarchique, Monsieur _____.
- Suite à cet entretien, Monsieur V _____ n'a plus adressé la parole à Madame D _____ durant environ un mois, obligeant cette dernière à devoir se tourner vers d'autres collègues afin de s'informer quant à son travail²; une nouvelle réunion a ensuite été tenue en présence des protagonistes, avec des membres de la direction.³ Enfin, Madame D _____ a eu un contact avec une déléguée syndicale, Madame DE _____, sans qu'une quelconque solution ne s'en dégage.
- A partir du 22 septembre 2017, Madame _____ a été, sans interruption, en incapacité de travail.

¹ Aucun compte rendu de cette réunion n'est produit. Madame D _____ soutient qu'elle eût, à cette occasion, fait part d'un comportement inapproprié de la part de son supérieur hiérarchique, et qu'elle eût demandé de l'aide.

² Cfr le rapport du conseiller en prévention, page 6, point 2.2.4.

³ Aucun compte rendu de cette deuxième réunion n'est produit. Selon le rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux, la direction aurait proposé à Madame _____ et à Monsieur V _____ de tenter de s'entendre entre eux, le cas échéant en présence d'un membre de la direction.

- Le 26 mars 2018, Madame [redacted] a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel, laquelle a été acceptée par le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe pour la prévention et la protection au travail, le 13 avril 2018.
- Le 11 juin 2018, Madame [redacted] a déposé une plainte pour harcèlement moral, à l'encontre de Monsieur V [redacted] auprès des services de la zone de police de Bruxelles-Ouest.
- Le rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux a été transmis à la société et à Madame D [redacted] le 12 octobre 2018.
- Par une lettre du 9 novembre 2018, la société a proposé à Madame DI [redacted] une visite auprès du médecin du travail, une réintégration dans l'équipe du contrôle technique, le suivi de trois formations en matière de communication et enfin, la tenue d'entretiens spécifiques.
- Par une lettre en réponse du 20 novembre 2018, Madame [redacted] a indiqué, notamment, qu'elle estimait que la société ne lui proposait aucune mesure concrète lui permettant d'éviter tout contact avec Monsieur V [redacted], qu'elle n'avait aucun problème de communication et qu'elle attendait une aide afin de trouver « *une vraie solution* » afin de lui permettre de « *définitivement rebondir et d'oublier les épreuves du passé* ».

Madame D [redacted] a joint à ce courrier deux attestations :

- L'une de Madame N [redacted], psychologue, assurant une prise en charge depuis le 20 octobre 2017, selon laquelle :

« (...) Madame D [redacted] a subi du harcèlement moral de manière importante, répétée et soutenue dans le temps. Cela a entraîné beaucoup de souffrance psychologique auprès de Madame D [redacted]. Dans ce cadre et étant donné les mesures proposées par l'employeur non suffisantes et inadaptées, je pense qu'il n'est pas possible pour Madame D [redacted] de reprendre le travail chez son employeur actuel. (...) ».

- L'autre, du docteur [redacted] . G [redacted] ⁴, indiquant ce qui suit :

« Pour raison médicale, Madame D [redacted] ne peut plus retourner travailler à la firme 'La Sécurité Automobile' et de façon définitive ».

⁴ Madame DI [redacted]

précise qu'il s'agit de son médecin traitant.

- Le 5 décembre 2018, Madame [] a rencontré le conseiller en prévention-médecin du travail, dans le cadre d'un « examen spontané ».

Le formulaire d'évaluation de santé établi à cette occasion⁵, et transmis tant à Madame [] qu'à son employeur, le 5 décembre 2018, indique, sous la rubrique « Recommandations et propositions du conseiller en prévention-médecin du travail concernant les conditions d'occupation et d'aménagement et les mesures de prévention relatives au poste de travail ou l'activité » :

« en congé de maladie au 31/01/2019, à partir du 01/02/2019, la travailleuse doit quitter l'employeur actuel ».

- Par lettre du 21 janvier 2019, la société a adressé divers documents sociaux à Madame D [] en lui indiquant que ceux-ci étaient :

« relatifs à votre départ de notre société pour raison d'inaptitude définitive ».

Le formulaire C 4 qui lui fut envoyé mentionne que le contrat de travail a pris fin « pour force majeure, invoquée le 15 janvier 2019 par le travailleur » et, comme « motif précis du chômage » : « raison médicale ».

- Par lettre de son conseil du 20 mars 2019, Madame [] a estimé que la rupture de son contrat de travail était irrégulière et que la responsabilité de la société était engagée, tant sur pied de l'article 1384 de l'ancien Code civil, que de l'article 32 septies §1^{er} de la loi du 4 août 1996 ; Madame D [] réclamait le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et des dommages et intérêts.
- Par une lettre officielle en réponse du 27 mars 2019, le conseil de la société contesta toute responsabilité de celle-ci, et estima que la rupture du contrat de travail était régulière.

⁵ Conformément à l'article 48 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs

7. Madame Df a introduit la procédure judiciaire par une requête déposée au greffe du tribunal francophone de Bruxelles, le 6 mai 2019.

Elle sollicitait du tribunal la condamnation de la société au paiement des sommes de :

- 33.430,61 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ou de dommages et intérêts en tenant lieu, à majorer des intérêts légaux ou compensatoires à dater du 15 janvier 2019 ;
- 27.618,59 € bruts à titre de dommages et intérêts réparant la perte de revenus durant la période d'incapacité de travail, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis la date moyenne du 1^{er} avril 2018 ;
- 10.000 € à titre de dommages et intérêts en raison d'un préjudice moral, à majorer des intérêts judiciaires.

Elle sollicitait également la condamnation de la société aux dépens.

8. Par le jugement déféré, prononcé le 15 avril 2020, le tribunal :

« statuant après un débat contradictoire,

- *Déclare la demande recevable mais partiellement fondée ;*

En conséquence :

- *Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse les sommes de:*
 - *33.430,61 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le 15.01.2019*
 - *27.618,59 EUR à titre de dommages et intérêts réparant la perte de revenus durant la période d'incapacité de travail, sous réserve d'un calcul correct faisant la part exacte du brut et du net, à majorer des intérêts légaux depuis le 15.01.2019*
 - *1.000,00 EUR à titre de dommages et intérêts sanctionnant le préjudice moral, à majorer des intérêts judiciaires ;*
- *Etant donné que la demande est partiellement fondée, il y a lieu de compenser les dépens, conformément à l'article 1017, al. 4 du Code judiciaire. En l'espèce, le tribunal décide de mettre 3/4 de l'indemnité de procédure à charge de la défenderesse et 1/4 à charge de la demanderesse, de telle sorte que la défenderesse doit payer 1.800 euros d'indemnité de procédure à la demanderesse (50%). La défenderesse doit également supporter les 20 € de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà acquittée par la demanderesse (...).*

III. LES DEMANDES EN APPEL

9. Madame D demande à la cour de déclarer l'appel non fondé et de condamner la société à lui payer :

- 34.517,88 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le 15 janvier 2019 ;
- 25.826,69 € à titre de perte de revenus, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis la date moyenne du 1^{er} avril 2018 ;
- 1.000 € à titre de dommages et intérêts sanctionnant le préjudice moral, à majorer des intérêts judiciaires depuis le 15 avril 2020 (date de prononcé du jugement a quo).
- Les dépens, y compris l'indemnité de procédure, liquidée à 3.900 € par instance.

10. La société demande à la cour de réformer le jugement, de débouter Madame D de l'ensemble de ses demandes et de la condamner aux dépens des deux instances.

IV. L'EXAMEN DE LA CONTESTATION

IV.A. La recevabilité de l'appel

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

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

III.B. L'examen de la contestation

III.B.1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

12. La cour rappelle brièvement les principes suivants :

- Lorsqu'un contrat de travail a été conclu à durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un délai de préavis⁶.

⁶ Article 37 §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le délai de préavis est calculé en fonction de l'ancienneté du travailleur, selon les règles fixées aux articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11 de la même loi.

- La partie qui résilie un tel contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis, est, en règle, redevable à l'autre partie d'une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir⁷.
- Toutefois, les engagements résultant des contrats de travail peuvent prendre fin par la force majeure⁸, sans préavis ni indemnité.

La force majeure se définit comme l'évènement imprévisible, inévitable et insurmontable qui rend absolument impossible l'exécution du travail convenu. Cet obstacle doit être indépendant de la volonté de la partie qui s'en prévaut et exempt de toute faute de sa part.⁹ En outre, pour entraîner la rupture du contrat, la force majeure doit rendre impossible toute exécution ultérieure du contrat de travail, de manière définitive.¹⁰

- Avant l'adoption du nouvel article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative au travail, il était considéré qu'une incapacité permanente de travail dont était atteint un travailleur pouvait constituer une force majeure mettant fin au contrat, lorsque le travailleur ne pouvait définitivement plus accomplir le travail convenu, soit « *celui qui devait normalement être exercé par le travailleur au moment où est survenue l'incapacité de travail, d'après les termes du contrat et en fonction de l'organisation normale du travail mise en place par l'employeur et acceptée par le travailleur* »¹¹.
- Le nouvel article 34, introduit dans la loi sur les contrats de travail par la loi du 20 décembre 2016 portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, entré en vigueur le 9 janvier 2017, dispose, dans sa version telle qu'applicable aux faits de la cause¹², que :

« L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu, établie en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le présent article ne porte pas atteinte au droit de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité conformément aux dispositions de la présente loi. ».

⁷ Article 39 §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁸ Article 32, 5° de la même loi.

⁹ C.T. Liège, 12 janvier 2021, J.T.T.2021, p. 343 et réf. citées.

¹⁰ Cass., 10 janvier 1994, Pas. 1994, p.13.

¹¹ Cass., 2 octobre 2000, Pas. 2000, I, p. 504.

¹² Soit avant sa modification par l'article la loi du 30 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail.

Il ressort de cette disposition légale que :

- L'accomplissement du « trajet de réintégration », jusqu'à son terme, est la condition *sine qua non* d'une rupture du contrat de travail pour force majeure médicale ;
 - Il est loisible à la partie qui entend mettre fin au contrat de travail sans mener le trajet de réintégration jusqu'à son terme, de rompre ledit contrat, moyennant préavis ou paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.
- Le Code du bien-être, entré en vigueur le 12 juin 2017, prévoit, à l'article I-4.37 (dans le chapitre V du Code, sous la section 3 intitulée « consultation spontanée »), la possibilité, pour le travailleur soumis ou non à la surveillance de santé, ou pour le médecin traitant avec l'accord du travailleur, de demander une consultation spontanée directement au conseiller en prévention-médecin du travail.
 - Selon l'article I.4-70 du Code du bien-être, l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré temporairement ou définitivement inapte pour le travail convenu par une décision du conseiller en prévention-médecin du travail qui n'est plus susceptible de recours, conformément aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail figurant sur le formulaire d'évaluation de la santé.

La même disposition précise :

« A cet effet, il suit la procédure telle que prévue aux articles I.4-74 à I.4-78 en vue de la mise en place d'un plan de réintégration. »

Cette procédure débute par un examen, par l'employeur, des « possibilités concrètes de travail adapté ou d'autre travail et/ou d'adaptations du poste de travail », qui « élabore ensuite, en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail (...) un plan de réintégration adapté à l'état de santé et au potentiel du travailleur »¹³ ; si l'employeur « après la concertation et l'examen des possibilités concrètes de travail adapté ou d'autre travail et d'adaptations du poste de travail (...), ne peut pas établir de plan de réintégration », il doit alors rédiger « un rapport motivé dans lequel il explique pourquoi cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés »¹⁴.

¹³ Article I-4.74 §1^{er} du Code du bien-être.

¹⁴ Article I-4.74 § 4 du Code du bien-être.

- Après l'expiration du délai dans lequel le travailleur peut marquer ou non son accord avec le plan de réintégration, l'article I-4.76 §1^{er} du Code du bien-être précise, de manière limitative, les hypothèses qui permettent de considérer que le plan de réintégration est terminé, à savoir :

« au moment où l'employeur :

1° est informé par le conseiller en prévention-médecin du travail, que le travailleur n'a pas accepté les invitations répétées du conseiller en prévention-médecin du travail visées à l'article I.4-73, § 2, indiquant les dates et la forme de l'invitation;

2° a reçu du conseiller en prévention-médecin du travail le formulaire d'évaluation de réintégration avec une décision C¹⁵;

3° a remis le rapport motivé visé à l'article I.4-74, § 4 au conseiller en prévention-médecin du travail et au travailleur;

4° a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration refusé par le travailleur, tel que visé à l'article I.4-75, § 1er, 2°;

5° a remis au conseiller en prévention-médecin du travail et au travailleur le plan de réintégration accepté par le travailleur, tel que visé à l'article I.4-75, § 1er, 1° ».

13. En l'espèce, ni la société, ni Madame D^F n'ont initié, ni *a fortiori* mené à son terme, un trajet de réintégration.

La cour relève notamment à cet égard que :

- Le formulaire établi le 5 décembre 2018 par le conseiller en prévention-médecin du travail, dans le cadre d'une demande d'examen spontané, ne se confond avec aucune des étapes du trajet de réintégration visées aux articles I.4-74 à I.4-78 ;
- Aucun plan de réintégration n'a été établi par l'employeur, (ni dès lors discuté avec Madame D et le conseiller en prévention-médecin du travail) ; l'employeur n'a pas davantage, dans les conditions visées à l'article I-4.74 §4 du Code du bien-être, justifié pour quels motifs un tel plan n'eût pas été possible ;
- Enfin, l'envoi par Madame D^I à son employeur des attestations de son psychologue et de son médecin traitant (par courrier du 20 novembre 2018), pas plus que l'envoi, par le conseiller en prévention-médecin du travail, du formulaire établi le 5 décembre 2018, ne s'identifie à l'une des hypothèses énumérées dans l'article I-4.76 §1^{er} du Code du bien-être (qui aurait permis de considérer que le plan de réintégration fut terminé).

¹⁵ Selon l'article I-4.73, une « décision C » est celle « qui comprend les éléments suivants :
1° la constatation que, pour des raisons médicales, il n'est (pour le moment) pas possible de procéder à une évaluation de la réintégration, notamment parce qu'il n'est pas encore clair si le travailleur est temporairement ou définitivement inapte au travail convenu, ou parce que le travailleur doit encore subir un traitement avant de reprendre le travail ;
2° la notification que le trajet de réintégration est terminé, et peut être relancé au plus tôt 3 mois après cette décision, sauf si le conseiller en prévention-médecin du travail a de bonnes raisons de dévier de ce délai. »

14. En conséquence, la rupture du contrat de travail de Madame I , avec effet au 15 janvier 2019, sans préavis ni indemnité, pour « force majeure médicale » est irrégulière et celle-ci a droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 34.517,88 € bruts.
15. La cour estime que Madame D n'a commis aucun abus de droit en refusant, comme telle (soit sans recevoir de garantie de ne plus être en contact avec Monsieur V), la proposition émise par l'employeur le 9 novembre 2018¹⁶ de « la réintégrer » au sein du service du contrôle technique, et ce, d'autant moins que face aux réserves qu'elle avait émises, la société ne lui a donné, avant de rompre le contrat de travail, strictement aucune indication concrète qui eût permis de rassurer l'intéressée quant à son environnement de travail.

D'autre part, aucun abus de droit dans le chef de l'intéressée ne se déduit de ce qu'elle a communiqué les attestations de sa psychologue et son médecin traitant par courrier du 20 novembre 2018, sans initier ensuite elle-même un trajet de réintégration. Le choix de ne pas exercer le droit d'initier cette procédure ne peut être constitutif d'un abus de droit (qui suppose l'exercice d'un droit) et ne traduit pas, nécessairement, un refus de sa part d'envisager de se voir attribuer une autre fonction au terme d'un tel trajet de réintégration. L'employeur n'aurait pu vérifier cette supputation qu'à la condition de mener à son terme un trajet de réintégration, ce qu'il s'est abstenu de faire. De même, le fait pour Madame I d'exiger le paiement d'une indemnité de préavis en raison de ce que son employeur a rompu son contrat de travail en violation de l'article 34 de loi du 3 juillet 1978 est l'exercice normal du droit d'un travailleur dans ces circonstances et ne traduit en soi aucun exercice abusif de celui-ci.

Il n'y a dès lors pas lieu de sanctionner un abus de droit en réduisant le montant de l'indemnité de préavis due à Madame I

III.B.2. Quant aux dommages et intérêts

16. Il convient de rappeler que :

- Selon l'article 32 *ter* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le harcèlement moral au travail est défini comme étant :

«l'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

¹⁶ La même proposition semble avoir été formulée en décembre 2017, mais de manière verbale, dans le cadre d'un entretien téléphonique avec l'ancien conseil de Madame I

effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...) lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. 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 ».

L'article 32 *undecies* de la même loi organise un partage de la charge de la preuve comme suit :

« 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 ».

L'article 32 septies § 1^{er} de la même loi prévoit, lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, que celui-ci doit prendre les mesures appropriées.

L'auteur des faits peut, en réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, être condamné à des dommages et intérêts, lesquels sont fixés, au choix de la victime, soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage, soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute (ou six mois dans certaines hypothèses, dont celle où l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime)¹⁷.

Enfin, en vertu de l'article 1384 al.1^{er} et 3 de l'ancien Code civil :

« On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde.

(...)

Les maîtres et les commettants, du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés »

¹⁷ Article 32 *decies* §1/1 de la loi du 4 août 1996

17. Madame DI établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail de la part de son supérieur hiérarchique, Monsieur V , dont, à tout le moins :

- L'établissement d'un faux (une lettre émanant prétendument du Parquet du procureur du Roi) mentionnant un prétendu retrait de permis à l'encontre de l'intéressée, la laissant dans le désarroi durant plusieurs heures avant d'avouer le caractère faux dudit document, ce qui constitue une manœuvre particulièrement intimidante ;
- Le fait de lui reprocher un manque de rangement de ses affaires, par des messages écrits dénigrants tels que : « *soit ta maman vient travailler avec toi, soit tu apprends à ranger tes affaires* » ou encore « *à ranger (et correctement)* ».
- Le fait d'avoir délibérément cessé tout contact, alors qu'il était son supérieur hiérarchique direct, durant environ un mois, en représailles au fait que Madame D se soit plainte auprès de la direction (au cours du premier semestre 2017), ce qui constitue un acte d'isolement rendant son environnement au travail hostile.

18. La société n'établit pas l'absence de harcèlement moral, et ne renverse dès lors pas la présomption susvisée:

- Le seul fait qu'aucune « autorité » n'ait dit que les faits dénoncés constituaient un harcèlement moral au travail est en soi sans incidence sur la présomption établie ci-avant, et partant ne peut, en tant que tel, permettre de la renverser.
- Pour le surplus, ni le fait que Madame ait eu des difficultés à communiquer (dans un premier temps) les faits précis qu'elle reprochait à son supérieur hiérarchique, ni les reproches qui pouvaient éventuellement lui être faits sur le plan professionnel, ni encore sa réticence à reprendre une fonction au sein du service du contrôle technique, ne permettent d'établir une absence de harcèlement moral en l'espèce.

19. Indépendamment d'éventuels manquements dans le chef de la société, celle-ci doit en toute hypothèse, en application de l'article 1384 al.3 de l'ancien Code civil, répondre du dommage causé par son préposé, en l'occurrence Monsieur V .

Madame DI fait le choix de réclamer des dommages et intérêts correspondant à son préjudice réel, qu'elle évalue au montant, non contesté en tant que tel, de 25.826, 69 €.

La société est condamnée au paiement de ce montant.

S'agissant de dommages et intérêts, ils ne portent pas intérêt de plein droit, mais à dater de la mise en demeure, soit à partir du 20 mars 2019.

20. La cour estime que Madame D[] n'établit pas de préjudice moral distinct, en tous ses éléments, de celui que réparent tant l'indemnité compensatoire de préavis que les dommages et intérêts susvisés.

Sa demande ayant pour objet le paiement d'un montant de 1.000 € à titre de réparation d'un préjudice moral n'est dès lors pas fondée.

21. L'appel est très partiellement fondé.

22. La société succombant en très grande partie, doit supporter les dépens d'appel, liquidés jusqu'ores par les parties au montant de 3.900 € à titre d'indemnité de procédure (montant de base).

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

Après avoir entendu l'avis du ministère public ;

Dit l'appel recevable;

Dit l'appel très partiellement fondé, dans la seule mesure ci-après :

Dit la demande ayant pour objet le paiement d'un montant de 1.000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral, non fondée, et en déboute Madame D[] ;

Dit l'appel non fondé pour le surplus et condamne la S.A. LA SECURITE AUTOMOBILE à payer à Madame D[] les montants suivants :

- 34.517,88 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 15 janvier 2019 ;
- 25.826,69 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 mars 2019 ;

Confirme le dispositif du jugement en ce qu'il condamne la S.A. LA SECURITE AUTOMOBILE aux dépens de première instance, soit 1.800 € à titre d'indemnité de procédure et 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Délaisse à la S.A. LA SECURITE AUTOMOBILE ses propres dépens d'appel (y compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 €) et la condamne à payer les dépens d'appel de Madame DI , liquidés à 3.900 € à titre d'indemnité de procédure.

Cet arrêt est rendu et signé par :

I, conseiller,
conseiller social au titre d'employeur,
conseiller social suppléant,
Assistés de , greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 19 mars 2024, où étaient présents :

conseiller,
, greffier