

Rep.N° 08/681

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 19 MARS 2008

4e Chambre

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif

En cause de:

INSTITUT INTERNATIONAL DES SCIENCES
ADMINISTRATIVES, dont les bureaux sont établis à 1000
BRUXELLES, rue Defacqz, 1 bte 11 ;

Appelant, représenté par Maître Glaude B., avocat à Bruxelles.

Contre:

B.

Intimé, représenté par Maître Le Boulengé O. loco Maître
Leclercq M., avocat à Bruxelles.

★

★

★

Il a été fait application des lois suivantes :

- Le Code judiciaire.
- La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.
- La loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le Tribunal du travail de Bruxelles a rendu le jugement attaqué après un débat contradictoire, le 11 janvier 2007.

L'employeur a fait appel le 2 mars 2007.

Monsieur B a déposé des conclusions le 23 mars 2007, le 27 septembre 2007 et le 19 décembre 2007 et l'employeur a déposé les siennes le 18 septembre 2007 et le 21 novembre 2007.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 20 février 2008.

I. LE JUGEMENT

1.

Par le jugement du 11 janvier 2007, le Tribunal du travail :

- Condamne l'employeur à payer à Monsieur B.
 - 54.008,82 EUR brut d'indemnité de préavis correspondant à 18 mois de rémunération.
 - 470,63 EUR de prime de fin d'année 2004.
- Déboute les deux parties de leur demande d'indemnité pour frais et honoraires d'avocat.

II. LES APPELS

2.

L'employeur fait appel. Il demande de dire qu'il ne doit payer aucune somme à Monsieur B. , et de condamner celui-ci à lui payer 5.000 EUR d'indemnité pour frais d'avocat.

Monsieur B. introduit un appel incident. Il demande de confirmer les condamnations, et de condamner en outre l'employeur à lui payer 5.000 EUR d'indemnité pour frais d'avocat.

*

Le jugement n'a pas été signifié. Introduits dans les formes et délais légaux, les appels sont recevables.

III. LES FAITS

3.

L'Institut international des sciences administratives (IISA) est une institution internationale de recherche en sciences administratives. Il est constitué sous la forme d'une association internationale à but scientifique de droit belge. Il est administré par un conseil d'administration et un comité exécutif, et a son siège à Bruxelles.

L'Institut occupe à Bruxelles une équipe administrative permanente, composée d'une douzaine de personnes. Il réunit par ailleurs des chercheurs et des groupes de recherche au sein de nombreux pays.

Un directeur général est nommé par le conseil d'administration, et travaille à Bruxelles sous l'autorité du comité exécutif et du président. Entre autres missions, le directeur général dirige les services administratifs et permanents. Il nomme le personnel et en fixe le traitement, dans le cadre des directives du comité exécutif et avec l'approbation du président.

Des directeurs généraux de différentes nationalités se succèdent, pour des mandats de quatre ans.

4.

À partir du 1er février 1985, Monsieur B. travaille à l'Institut au sein de l'équipe administrative et permanente à Bruxelles, en qualité de bibliothécaire documentaliste. Plus tard, il est chargé aussi de la création et du suivi du site de l'Institut sur l'Internet (1998 ou 1999), puis du réseau (2000).

En 1995 ou 1996, il est désigné comme personne de confiance. Après l'entrée en vigueur de la loi du 11 juin 2002 sur la protection contre la violence et le harcèlement au travail qui modifie la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution du contrat de travail, il conserve cette fonction, sans confirmation écrite.

5.

En mars 2002, est nommé un nouveau directeur général. Celui-ci exerçait les fonctions depuis 2001 déjà, en remplacement de son prédécesseur.

Au début de l'année 2002, le directeur général engage une nouvelle assistante, responsable du secrétariat central. Ce secrétariat est alors composé, outre l'assistante du directeur général : de l'assistante des services administratifs et d'édition (en service depuis 1988) et d'une troisième employée. En juin 2003, la troisième employée est licenciée et elle n'est pas remplacée.

En 2003 et 2004, l'Institut occupe douze personnes. Il y a, outre celles déjà citées : la directrice scientifique, la directrice administrative et du personnel, deux secrétaires exécutifs d'associations internationales liées à l'Institut

(l'AIEIA et le GEAP), la rédactrice en chef adjointe de la revue scientifique de l'Institut, la chef de la traduction et coordinatrice des groupes de travail scientifique, la responsable de la communication et enfin l'assistante documentaliste.

6.

A diverses reprises, de mars 2003 à octobre 2003, le directeur général demande à Monsieur B. , et celui-ci refuse, de se rendre et de fournir une assistance administrative à des conférences scientifiques à l'étranger. Sans imposer ces déplacements, que Monsieur B.

a déjà effectués dans le passé, le directeur général les juge nécessaires au sein d'une petite équipe. Monsieur B. estime pour sa part qu'ils ne relèvent pas de ses fonctions et que s'il a effectué ce genre de déplacements dans le passé c'était exclusivement quand le nombre de billets d'avion le permettait ou quand sa présence était indispensable.

Ces demandes font l'objet d'une correspondance relativement tendue, avec intervention du syndicat.

Le 30 octobre 2003, Monsieur B. dit « *ta gueule* » à l'assistante du directeur général. Il expose que celle-ci le raillait sur son refus de participer aux conférences à l'étranger.

Le jour même, le directeur général a un entretien avec Monsieur B. et lui notifie un « *premier avertissement* » écrit. Il l'invite à présenter des excuses à l'assistante.

Monsieur B. excuse par courriel auprès de l'assistante.

7.

Le 9 février 1994 le directeur général fait un « *premier avertissement* » écrit à l'assistante administrative et des publications pour sa « *récente attitude 'rebelle' au sein de l'institut* » : non respect de sa décision d'une nouvelle structure et manque de communication (même par courriel) avec certains collègues.

Par une lettre du 12 février 1994, l'assistante administrative et des publications proteste, exprimant être victime d'un harcèlement moral de la part de l'assistante du directeur général. Elle écrit :

« ..., permettez-moi de vous faire part de mon étonnement, de mon incompréhension et de ma déception, à la fois quant à la forme et au contenu de cet avertissement.

Je suis très surprise de recevoir de votre part un avertissement écrit sans rencontre et discussion préalable: j'ai, à maintes reprises sollicité des rendez-vous auprès de vous pour discuter de mon travail, de certaines demandes spécifiques, de problèmes rencontrés. Ces rendez-vous m'ont systématiquement été refusés pour diverses raisons (vous n'aviez jamais le temps de me recevoir, vous étiez trop occupé, même pour quelques minutes : c'est en tout cas l'écho que je recevais de la part du

secrétariat de direction). Il s'agit là d'une première différence que je note entre le traitement accordé à mes collègues et celui que je subis : il semble en effet que votre porte soit toujours ouverte pour les autres, même sans rendez-vous.

Toujours quant à la forme, je suis également déçue de constater que vous n'avez même pas pris la peine de me rencontrer et de confronter les avis et versions des faits qui me sont injustement reprochés : en effet, en quoi la parole d'une collègue a-t-elle plus de valeur que la mienne ? Si à mon tour j'accusais une collègue de comportement dommageable à mon égard, lui enverriez-vous un avertissement sans écouter les deux versions, sans confronter les personnes en cause ? Une discussion réunissant tous les protagonistes n'a jamais eu lieu, ni avec vous ni sans vous. Vous ne semblez porter foi qu'aux propos qui vous sont rapportés par l'équipe du 'Management'.

Quant au fond, je ne comprends pas ce qui m'est reproché. Je fais mon travail vite et bien, comme je l'ai toujours fait, j'essaie d'aider les autres, et j'essaie d'apprendre et d'améliorer mon travail jour après jour. Si vous avez des suggestions ou des commentaires à me faire quant à la qualité de mon travail, vous savez que je suis toute disposée à vous suivre et à progresser.

L'impression que je retire des problèmes que je rencontre actuellement, c'est d'être victime d'un harcèlement moral de la part de (l'assistante du directeur général), et je ne comprends pas pourquoi. Je reçois des critiques et des commentaires injustes sur mon comportement. Et, quand on me reproche quelque chose (par exemple de ne pas répondre aux e-mails, etc.), personne ne vient vérifier si c'est vrai, on ne réunit pas les personnes mises en cause pour démêler le vrai du faux. Je me sens accusée à tort.

Cela fera bientôt 16 ans (au 15 mars 2004) que je travaille à l'Institut. J'ai connu plusieurs directeurs généraux et plusieurs secrétaires de direction ... avec lesquels que je n'ai JAMAIS rencontrés de problèmes de communication et de travail. Tout se passait bien, la collaboration était harmonieuse et il n'y a jamais eu de conflit au cours de ces années. De plus, j'ai travaillé pendant de nombreuses années avec (ancien directeur général adjoint et rédacteur en chef adjoint) et ... (Directeur des Affaires administratives). Elles m'ont toujours aidé pour que je ne fasse pas toute seule le travail de secrétariat, elles ne m'ont jamais fait sentir que j'étais 'inférieure'. Tout se passait bien.

Quand vous êtes arrivé à l'Institut, ... était secrétaire de direction et..., secrétaire. Nous travaillions à trois en parfaite collaboration, sous la coordination de ... et tout se passait bien.

Voilà la grande différence avec (la nouvelle assistante du directeur général) qui m'accuse de beaucoup de choses et se permet des écarts de langage totalement inappropriés :

1. ... 'je trouve que tu es beaucoup absente du travail (maladie, congés, ramadan...)' ;
2. 'c'est trop difficile de communiquer avec toi car tu as ta culture sourde...'
3. 'le Directeur ne veut pas discuter avec toi car tu as toujours ta porte fermée dans ton bureau et tu es 'enfermée' comme sourde'
4. 'le Directeur ne veut pas te donner des responsabilités parce que tu fais des fautes en français... parce que tu es 'sourde'.'
5. 'si tu refuses de m'écouter, tu auras ton C4'
6. etc.

Outre des interprétations déplacées sur ma vie privée (absences, maladie, religion), elle se permet de faire des commentaires blessants sur mon handicap et de proférer des menaces qu'elle n'est pas en droit de faire (allusion à un préavis).

J'aimerais une fois pour toutes qu'elle cesse de parler de moi en tant que 'sourde'. Je travaille à l'Institut, comme tout le monde, et ma surdité n'a rien à voir avec cela. J'aime mon travail, et je pense avoir prouvé depuis longtemps déjà que je peux apporter quelque chose à l'Institut, et cela n'a rien à voir avec le fait d'être sourd ou pas.

(L'assistante du directeur général) se permet de me parler de manière brusque et sans 'prendre de gants' depuis qu'elle est responsable de mon travail au secrétariat, et je ne peux plus supporter ce comportement abusif. Et je ne peux rien répondre, je ne peux pas me défendre puisque je ne suis pas écoutée.

J'entends souvent des commentaires qui disent '(elle) est sourde; c'est difficile de communiquer avec elle ; elle ne peut pas répondre au téléphone, elle ne peut pas communiquer avec les visiteurs...' . Sachez que je n'ai jamais rencontré de problèmes avec d'autres collègues, je les comprends et ils me comprennent. Effectivement, je ne peux pas répondre au téléphone, mais je vous rappelle que j'ai été engagée en toute connaissance de cause, on savait que j'étais sourde, ce n'est pas une surprise ! Et l'Institut reçoit une aide financière substantielle pour 'pallier' à ce déficit.

Et au lieu de voir ce qui me manque, j'aimerais qu'il soit fait plutôt mention de ce que j'apporte à l'Institut. Je suis attentive, précise, visuelle. Je ne dis pas que je suis meilleure que les entendants, mais j'ai la même valeur que les autres ! Je ne suis pas un monstre incompréhensible, et je n'aime pas voir la peur de l'inconnu dans les yeux de certains...

Si vous et moi avons un problème de communication, il ne vient pas de ma surdité mais du fait que nous n'avons pas la même langue commune. Vous parlez anglais, je parle français, voilà tout...

Toujours en ce qui concerne le secrétariat central, je tiens aussi à mentionner les interprétations différentes quant à mes tâches : (la directrice administrative et du personnel) m'a dit que pour le travail des publications et de la Revue, je continuais à travailler comme auparavant avec ... et..., tandis que selon (l'assistante du directeur général), je dois en référer à elle. En ajoutant à cette liste le fait que je suis également sous la responsabilité de (la directrice administrative et du personnel), vous comprendrez, j'espère, qu'il est difficile pour moi d'en référer à quatre personnes différentes qui peuvent avoir des délais et des impératifs différents et incompatibles. Les instructions sont contradictoires.

Dans la lettre d'avertissement, vous dites que j'ai un mauvais comportement avec mes collègues. Ce n'est pas vrai ! Tout se passe bien avec la plupart d'entre eux. Les seuls problèmes que je rencontre sont avec (l'assistante du directeur général). Par contre, en discutant de cet avertissement avec (la directrice administrative et du personnel), elle m'a signalé que l'une des raisons de cet avertissement était que je ne disais pas bonjour le matin. Franchement, est-ce une raison valable à invoquer ? Si c'est le cas, nous devrions tous recevoir un avertissement, car cela arrive à tout le monde de ne pas dire bonjour ! Je reconnais qu'il m'arrive de m'isoler, mais qui ne le ferait pas au vu des discriminations dans le traitement de certains arrangements et facilités (demande d'horaire modifié qui m'a été refusé ; obligation de prendre congé pour rendez-vous médicaux, permutation d'heure de table non autorisée à mon endroit, etc.) accordés à tous et pas à moi. »

Le 16 février 2004, le médecin de famille de l'assistante administrative et des publications certifie que l'état de santé de la patiente est à ce moment très perturbé au niveau psychique et moral pour des problèmes au travail, ce qui n'est jamais arrivé auparavant. L'assistante administrative et des publications

lui semble subir de la discrimination due à son handicap (surdité) et se plaint également de harcèlement moral continué depuis quelques mois. Elle est venue le consulter pour ce motif à plusieurs reprises.

8.

Le 9 mars 2004 un peu avant 10 heures dans le couloir de l'Institut, se produit un incident entre l'assistante du directeur général et l'assistante administrative et des publications. Les membres de l'équipe (à l'exception du directeur général et de la directrice scientifique en réunion dans le bureau du premier, ainsi que de la rédactrice en chef adjointe qui se trouve à l'étranger) entendent des éclats de voix et des bruits dans le couloir. Il s'y rendent et trouvent l'assistante administrative et des publications « *en état de choc* » (de nombreux témoins utilisent ces termes).

Monsieur B expose sans être contesté que la directrice administrative et du personnel déclare à l'envi « *c'est une faute professionnelle grave (de l'assistante du directeur général) qui mérite le licenciement* ».

Par un courrier électronique du 9 mars 2004 à 11h12, l'assistante du directeur général s'excuse auprès de l'assistante administrative et des publications pour sa réaction du matin, réaction qui l'a elle-même complètement surprise et dépassée alors qu'elle n'a pas l'habitude de faire des gestes agressifs en général. Une petite goutte a fait déborder son vase. Elle promet que cela n'arrivera plus.

Par un courriel du 9 mars 2004 à 11h44, la directrice administrative et du personnel écrit au directeur général avoir regardé le film de l'incident pris par la caméra de surveillance placée dans le couloir que : l'assistante du directeur général a pris l'assistante administrative et des publications par l'épaule, il ne s'agissait pas d'un *gentle touch*, la veste de l'assistante administrative et des publications a été arrachée de ses épaules (« *I have been watching the video from the camera in the corridor. It is clear that VF took HEO by her shoulder. It is also clear that it's not a gentle touch. Hafida's jacket was pushed off her shoulders !* »)

Le jour même, l'assistante du directeur général a un entretien avec le directeur général. Elle reconnaît son attitude.

9.

Suivant un certificat médical du 10 mars 2004, l'assistante administrative et des publications présente ce jour là une douleur à la palpation au tiers supérieur de chacun des deux bras, avec à gauche une induration des tissus et une douleur à la mobilisation de l'épaule. Elle présente également un état général d'angoisse et de stress.

Elle porte plainte à la police en raison des faits du 9 mars.

Le 10 mars 2004 à 10h 30, la directrice administrative et du personnel fait à l'assistante du directeur général un « *premier avertissement* » écrit, pour l'incident grave du 9 mars. Elle marque son total désaccord sur l'attitude agressive et tout à fait intolérable à l'égard de l'assistante administrative et des publications.

Le 10 mars à 10h 42, Monsieur B. , adresse le courriel suivant au directeur général, avec une copie au groupe IISA c'est-à-dire selon les explications non contestées de l'Institut, à l'ensemble du personnel et deux collaborateurs indépendants extérieurs :

« Je m'adresse à vous en tant que responsable à l'iisa concernant les questions de harcèlement :

Hier mardi 9 mars aux environs de 9h45, j'ai entendu des cris dans le couloir et je suis sorti de mon bureau pour constater l'effondrement physique et mental de (l'assistante administrative et des publications) suite à l'agression physique de (l'assistante du directeur général) perpétrée sur la personne de (l'assistante administrative et des publications). Ces faits ont pu être constatés entre autres par

En ce qui concerne (l'assistante du directeur général), cette agression intolérable constitue – aux termes de loi – une faute professionnelle grave qui doit être sanctionnée en tant que telle.

En tant que responsable à l'iisa des questions de harcèlement, je suis en droit de demander à Monsieur le Directeur Général quelles sont les mesures conformes au droit – qui seront prises suite à l'agression physique de (l'assistante du directeur général) perpétrée sur la personne de (l'assistante administrative des publications).

J'estime en outre que la responsabilité de Monsieur le Directeur Général est également engagée dans cette agression, qui est l'aboutissement de l'attitude laxiste (du directeur général) face au comportement de harcèlement de la part de l'assistante du directeur général sur la personne de (l'assistante administrative des publications) depuis maintenant plusieurs semaines.

Voici une preuve de ce comportement outrageux du Directeur Général : j'ai également appris par la directrice du personnel, que Monsieur le Directeur Général a parlé à propos de cette agression – de –... – 'gentle touch' !! De telles paroles sont proprement inadmissibles, dégradantes et scandaleuses. Aussi bien pour la victime que pour le reste du personnel de l'IISA dont je fais partie.

Moralement, avec d'autres collègues, je ne peux pas accepter une telle attitude. Et j'estime que la responsabilité morale et légale du Directeur Général est engagée en la matière »

Par un courriel du même jour à 11h10 au groupe IISA, l'assistante documentaliste réagit :

« Suite au message de (Monsieur B.), je certifie avoir été témoin de l'état d'effondrement mental et physique de (l'assistante administrative et des publications), qui était pour tous les témoins très inquiétant, suite à l'agression physique commise par (l'assistante du directeur général).

Cet incident est en effet inadmissible. Nous avons tous constaté la dégradation des relations entre (l'assistante du directeur général) et (l'assistante administrative et des publications) ces dernières semaines, et ce n'est pas la première fois que (l'assistante du directeur général) élevait la voix sur (l'assistante administrative et des publications).

Je tiens aussi à signaler et à certifier, tout en sachant très bien que nous avons tous notre caractère et notre manière d'être, que (l'assistante administrative et des publications) a toujours été très disponible pour ses collègues. Elle a toujours eu de bonnes relations au sein du secrétariat et avec les différents et nombreuses secrétaires de direction qui ont travaillé à l'institut ainsi que les personnes proches de la Direction, pour ne pas citer ... et ..., qui ont été pendant de nombreuses années des éléments clé à l'(Institut).

Je pense donc qu'il est du devoir de la direction générale de sanctionner cet acte et de veiller à ce que de telles choses ne se reproduisent.

Je remercie et félicite Fernando (B.) d'avoir pris ses responsabilités quant à l'acte posé ».

Par un courriel du même jour envoyé à 11h32 à Monsieur B.
et au directeur général, avec copie au groupe IISA, le secrétaire exécutif de l'AIEIA énonce :

« Il est en effet regrettable de constater que cette situation aurait pu être évitée depuis longtemps. Plus que le témoin de l'effet psychique dans lequel (l'assistante administrative et des publications) se trouvait hier, j'ai également été le témoin de l'animosité grandissante et de la non-compatibilité des deux personnes impliquées ces dernières semaines.

Merci à (Monsieur B.) pour son intervention en tant que responsable des questions de harcèlement, en espérant qu'elle nous aidera tous à aller de l'avant».

Par un courriel du même jour à 14h 29, l'assistante du directeur général s'explique auprès de la directrice administrative et du personnel. Elle manifeste son désaccord avec la manière dont Monsieur B.
et ceux qui ont réagi au courriel, lui imputent un harcèlement :

« Outre ce qui s'est passé hier (et qui est plutôt dû à un malaise intérieur de ma part), c'est clair qu'il y a des problèmes de communication entre (l'assistante administrative et des publications) et moi-même. Je garde tous les emails échangés entre nous. Si quelqu'un d'extérieur prend connaissance de ces échanges écrits, cette personne aura du mal à me considérer comme l'auteur ... harcèlement. Si les membres du staff voyaient comment (l'assistante administrative et des publications) communique avec moi à chaque fois que je l'aborde, peut-être penseraient-ils différemment. »

Par un exploit d'huissier du 12 mars 2004, l'Institut licencie Monsieur B.
pour le motif grave suivant :

«1.Vous avez, par la rédaction de votre courrier électronique ce 10 mars 2004 adressé aussi bien au Directeur Général qu'à l'ensemble du personnel de l'IISA, fait preuve d'un grave manque de professionnalisme :

Ce manque de professionnalisme résulte de plusieurs faits :

- Vous avez divulgué à l'ensemble du personnel les faits du 9 mars 2004 survenus entre deux de vos collègues, à savoir l'assistante du Directeur Général et l'assistante administrative et des publications.

Vous avez, à cet égard, manqué à votre devoir de discrétion.

Vous ne possédez, en outre, aucune autorité pour porter un jugement, de surcroît public, quant à cet événement en prétendant qu'il s'agit 'd'une faute professionnelle grave qui doit être sanctionnée en tant que telle'.

Seul l'employeur peut, en effet, décider s'il s'agit ou non d'une faute grave au sens de la loi et en tirer ensuite, éventuellement, les conséquences.

Vous n'avez, en outre, aucune autorité pour demander publiquement à Monsieur le Directeur Général de divulguer publiquement quelles seront les mesures, éventuellement de sanction, qui devront être prises.

En préjugant vous même sur les mesures qui devraient être prises par Monsieur le Directeur Général, vous mettez en cause la capacité à décider de celui-ci ainsi que son autorité et incitez vos collègues de travail à adopter la même attitude.

Votre comportement ne peut en aucun cas être admis et constitue une faute grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. ...

En effet, suite à votre courrier électronique de ce 10 mars, certains membres du personnel se sont permis de porter des jugements sur la capacité de décision et l'autorité du Directeur Général (voir notamment courriers électroniques du même jour).

Votre qualité certes de responsable à l'IISA concernant les questions de harcèlement ne vous autorise pas avoir une telle attitude, qui peut aisément être qualifiée d'irrespectueuse vis-à-vis de votre hiérarchie.

2. *Vous avez, dans ce même courrier du 10 mars 2004, porté, publiquement, des accusations graves vis-à-vis du Directeur Général*

Ces accusations, de 'laxisme ; comportement outrageux ; paroles inadmissibles, dégradantes et scandaleuses' ne reposent d'une part sur aucun élément de fait établi et sont d'autre part gravement injurieuses vis-à-vis du Directeur Général.

Le caractère accusatoire de votre courrier mettant en cause la responsabilité morale et légale du Directeur Général est irrespectueux aussi bien au niveau personnel qu'au niveau professionnel par rapport à une autorité que vous souhaitez clairement affronter et ce, en cherchant le soutien de vos collègues de travail.

L'IILAS déplore votre attitude qui peut notamment être qualifiée d'affront direct et injustifié vis-à-vis de votre hiérarchie professionnelle, le caractère public constituant une circonstance aggravante. »

Le 24 mars 2004, l'assistante documentaliste et le secrétaire de l'AIEA rédigent un témoignage écrit « *dans le cadre de la procédure de plainte pour licenciement abusif introduit par Monsieur B. à l'encontre de la direction de l'employeur* ».

L'assistante documentaliste énonce :

« Aux alentours de 9h45 je me trouvais dans mon bureau, c'est-à-dire à la bibliothèque quand j'ai entendu des bruits dans le couloir accompagnés d'éclats de voix de (l'assistante du directeur général). Je me suis rendue dans le couloir afin de demander

à l'assistante du Directeur Général de baisser le ton car il y avait un visiteur à la bibliothèque. J'y ai trouvé (l'assistante du directeur général) très énervée, comme hystérique, qui tenait des propos incohérents. (L'assistance administrative et des publications) quant à elle était en état de choc, prise d'un tremblement incontrôlable et à court de souffle. J'ai déposé des livres que j'avais en mains et avec différents collègues, si mes souvenirs sont bons c'était ... et moi-même avons conduit l'assistante administrative et des publications dans le bureau de Je lui ai servi de l'eau et l'ai aidée à boire car elle était incapable de tenir le verre en main. J'ai à ce moment là eu l'impression qu'elle allait perdre connaissance, j'ai donc couru au fond du couloir chercher la responsable du personnel, qui s'est rendue auprès de l'assistante administrative et des publications. Je n'ai personnellement pas assisté à l'incident. Il apparaît que (l'assistante du directeur général) a attrapé l'épaule de (l'assistante administrative et des publications), par derrière et l'a 'secouée'. La vidéo de surveillance montre l'action et la veste de l'assistante administrative et des publications qui lui est arrivée au milieu du dos.

Après avoir été mis au courant de l'incident par la responsable administrative et du personnel, le Directeur général n'a rien fait afin de s'informer et/ou de réunir les deux parties pour essayer de régler le différent. Il ne s'est pas non plus rendu auprès de (l'assistante administrative et des publications) afin de savoir comment elle allait ni le jour même ni les jours qui ont suivi. Il n'a pas non plus dans l'immédiat souhaité visionner la vidéo. L'incident a été qualifié par lui – selon les dires de la responsable administrative et du personnel, de 'Gentle Touch'. Nous avons appris par après que (l'assistante du directeur général) avait reçu une lettre d'avertissement rédigée et signée par la responsable administrative et du personnel et non par le Directeur Général.

(Elle) est rentrée il y a un peu plus de deux ans comme assistante du directeur général et responsable du Secrétariat (2 personnes). La première année a surtout été consacrée au Directeur Général. En juin de l'an dernier une des deux personnes faisant parties du secrétariat a été licenciée. Restait (l'assistante administrative et des publications). A ce moment la situation était encore correcte. Cela c'est vraiment dégradé au début de cette année. (L'assistante administrative et des publications) a dû faire face à différentes versions données par le Directeur Général à différentes personnes, notamment (l'assistante du directeur général) concernant l'organisation de son travail. Ma propre constatation est que (l'assistante du directeur général) avait une mauvaise approche au niveau 'communication' vis-à-vis de (l'assistante administrative et des publications), qui par moment se trouvait harcelée dans son travail habituel qu'elle a rodé depuis 16 ans qu'elle travaille à l'IISA. Il y avait là un réel problème de mauvaise relation entre les deux personnes. (L'assistante administrative et des publications) s'en est ouverte à plusieurs reprises auprès du Directeur Général, mais sans succès. Je tiens aussi à signaler que l'assistante administrative et des publications a toujours eu de bonnes relations avec ses collègues et avec les différents et nombreuses secrétaires de direction qui ont travaillé à l'Institut et dont elle recevait les ordres. Pour information la totalité du personnel savait que les relations entre deux personnes étaient plus que tendues.

En tant que responsable du harcèlement je pense que M. B. , a fait ce qu'il devait faire, c'est-à-dire réagir quand à l'agression sur l'assistante administrative et des publications et à l'attitude du Directeur Général. Il a pris à cœur de faire ce travail. Le mail de M. B. me m'a pas semblé particulièrement outrageant pour le Directeur Général. Les termes de son texte sont durs il est vrai, mais ils relatent la réalité. Je le remercie pour cet acte, c'est très courageux de sa part et je crois que c'est une chose dont il se serait volontiers passé. »

Le secrétaire exécutif de l'AIEIA écrit :

« Suite à l'agression de(l'assistante du directeur général) sur la personne de(l'assistante administrative et des publications) le mardi 9 mars 2004 au matin, j'ai été témoin dans les instants suivants les faits, de l'état de choc et de nervosité dans lequel

se trouvait (l'assistante administrative et des publications). En effet, bien que n'ayant pas été présent au moment de l'agression, j'ai entendu (l'assistante administrative et des publications) crier, ainsi que (l'assistante du directeur général) s'emporter contre elle. Je suis donc sorti voir ce qu'il se passait, et ait vu (l'assistante administrative et des publications) en état de choc, soutenue par ... et ..., l'accompagnant dans le bureau de ... afin de la faire asseoir et la calmer. (L'assistante administrative et des publications) semblait à ce moment la très choquée par les événements et trop émue pour communiquer. Monsieur Fernando B. s, en sa qualité de responsable des problèmes de harcèlement sur le lieu de travail a, un jour après les événements, fait son devoir de référer de la situation au Directeur Général, en reportant les faits, et soulignant qu'aucune action n'avait été prise en réponse à cet acte. Deux jours plus tard, Monsieur B se voyait signifier son renvoi pour faute grave suite à ce message.

Il est de mon avis que cette situation n'est en aucun cas un acte isolé à mettre uniquement au passif de (l'assistante du directeur général), et dû seul à un moment d'égarement. En effet, cet acte impardonnable est le fruit d'une situation qui s'est détériorée au fil des semaines, et qui devait mener à un conflit ouvert. Le directeur Général ... avait en effet redistribué les rôles concernant les tâches liées au Secrétariat, et ordonné que (l'assistante du directeur général) et (l'assistante administrative et des publications) travaillent ensemble. Il est vite devenu évident que cette collaboration n'apportait aucune valeur ajoutée, et au contraire augmentait les mésententes et le stress des deux personnes concernées. J'ai, au même titre que mes collègues, été témoin de la longue montée en puissance de l'incompréhension mutuelle de mes deux collègues, et de leur incapacité à travailler ensemble efficacement. L'agression commise par (l'assistante du directeur général) n'était que la suite logique d'un problème n'ayant pas fait l'objet d'une tentative de règlement.

A ce sujet, je sais que (l'assistante administrative et des publications) a d'ailleurs fait part de son mécontentement, et des problèmes liés à cette nouvelle collaboration à la Direction Générale, qui n'a d'ailleurs jamais daigné répondre à ses demandes légitimes. Peut être (l'assistante du Directeur Général) en a t'elle fait autant, toujours est il que l'inaction du Directeur Général, et son désintérêt de l'affaire n'ont fait que faire empirer une situation qui demandait toute son attention, et ceci malgré les avertissements de la Responsable du personnel.

Lors de l'agression, le Directeur Général n'a pas montré plus d'intérêt pour la situation et la victime. En effet, il n'a pas cherché à se renseigner sur l'état de (l'assistante administrative et des publications), ni sur les circonstances de l'événement. Sa réaction le jour même a été nulle, allant même jusqu'à refuser d'appliquer une quelconque sanction au comportement inadmissible de (l'assistante du Directeur Général). C'est (la responsable administrative et du personnel), qui a rédigé la lettre d'avertissement remise à (l'assistante du directeur général), et ce de sa propre initiative. Après vision de la vidéo installée dans le couloir de l'institut, le Directeur Général a qualifié l'agression de 'tape amicale' ne justifiant pas d'action punitive de sa part, alors qu'il est indéniable que ce geste ne peut être qualifié que d' 'agression physique'. Enfin, le Directeur Général n'a pas cherché à voir (l'assistante administrative et des publications), ni aucun des témoins présents. Il n'a vu la victime que le lendemain en passant devant son bureau, et n'a pas fait référence à l'affaire, mais simplement posé la question 'bonjour, bonjour'. Etant d'ailleurs à ce moment là dans le bureau voisin en compagnie de ..., je peux également témoigner de ce fait.

Suite au message envoyé par Monsieur B au Directeur Général, j'ai moi même réagi en soulignant mon témoignage quant à l'état de (l'assistante administrative et des publications), et sur le fait que cette situation pouvait en effet être prévisible. Mon message n'a en aucun cas été motivé par une demande quelconque de mes collègues, mais par l'établissement des faits, en pensant que mon témoignage pourrait aider la Direction Générale à mieux cerner le contexte, et d'y apporter une réponse appropriée ».

En mars ou en avril 2004, l'assistante administrative et des publications dépose une plainte pour harcèlement moral contre l'assistante du directeur général entre les mains du conseiller en prévention.

Le 14 avril 2005, la responsable des traductions et coordinatrice des groupes de travail signe l'attestation suivante :

« J'atteste avoir entendu, le 9 mars 2004, des éclats de voix et des invectives de l'assistante du directeur général à l'encontre de l'assistante administrative et des publications ainsi que des bruits de chocs sur la cloison du couloir ; j'atteste également avoir pu constater l'état de choc mental et physique de (l'assistante administrative et des publications) dans les minutes qui ont suivi l'agression qu'elle a subie de la part de (l'assistante du directeur général).

Cette agression a pu être constatée pratiquement par tout le personnel de l'IISA à l'exception de ... et du Directeur Général.

L'ensemble du personnel a été choqué par l'attitude du directeur qui a refusé de sanctionner l'agression perpétrée par (l'assistante du directeur général) en ne prenant même pas la peine de se déplacer ou d'entendre les protagonistes.

Nous avons été d'autant plus choqué que le directeur général, informé depuis quelques temps par l'assistante administrative et des publications de l'attitude agressive de (l'assistante du directeur général), avait refusé de réagir. Une réaction aurait pu éviter l'agression du 9 mars 2004.

Le personnel a également été choqué par les propos du Directeur Général, rapporté par la responsable administrative et du personnel, selon lesquels les coups portés n'étaient qu'un 'gentle touch'.

Il nous a semblé dès lors normal que notre ancien collègue, Monsieur Fernando B. en sa qualité de responsable en matière de harcèlement, interpelle par e-mail notre directeur.

Nous n'avons pas trouvé que le ton utilisé par notre collègue était injurieux vis-vis de notre directeur. »

Le 30 avril 2004, l'assistante documentaliste et le secrétaire de l'AIEA communiquent leur témoignage du 24 mars au conseiller en prévention.

10.

L'employeur demande d'écarter les éléments relatifs aux réactions de la responsable de la communication parce que la témoin est devenue plus tard la compagne de Monsieur B. ... Ces pièces ne sont pas nécessaires pour statuer. La Cour du travail n'en tiendra dès lors pas compte – sans se prononcer toutefois sur leur fiabilité.

IV. DISCUSSION

11.

Suivant l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge. Est considéré comme motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier.

12.

Suivant l'article 32^{sexies} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, la personne de confiance assiste le conseiller en prévention. En particulier, suivant l'article 8 §2 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, elle dispense des conseils, accueille et soutient les victimes, reçoit les plaintes et les transmet au conseiller en prévention. Suivant l'article 32^{septies} de la loi, lorsque des actes de violence ou de harcèlement sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées conformément aux dispositions légales. Si les actes de violence ou de harcèlement subsistent après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le conseiller en prévention, saisit, en concertation avec la victime, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la présente loi.

Lorsque la personne de confiance estime que la direction ne prend pas les mesures nécessaires en présence d'un fait de harcèlement, il ne lui appartient pas de faire part de son avis à la direction et à l'ensemble du personnel.

En envoyant son courriel du 10 mars 2004, Monsieur B. n'a pas agi dans le cadre de la mission de la personne de confiance.

13.

Cependant, ce courriel ne constitue pas un motif grave de rupture du contrat de travail.

Ne constitue pas un motif grave en effet l'acte par lequel un employé, au service depuis 18 ans de la même institution scientifique, au sein d'une équipe d'une douzaine de collaborateurs salariés dont beaucoup sont également en service depuis très longtemps (1965, 1979, 1988, 1996) manifeste à l'égard du directeur général lui-même nommé pour quatre ans avec copie à l'ensemble du personnel, dans des termes très sévères mais dénués de grossièreté (*« agression intolérable constituant une faute professionnelle grave qui doit être sanctionnée ... la responsabilité du directeur général est engagée ... attitude laxiste du directeur général ... paroles (du directeur général) inadmissibles, dégradantes et scandaleuses »*), sa désapprobation sur l'attitude de ce directeur, à l'occasion d'un évènement

grave (atteinte physique portée au travail par une employée à une autre, dans un geste agressif qui surprend et dépasse complètement son auteur, qui a laissé des traces sur le corps de l'employée agressée et mis celle-ci en état de choc, et qui a donné lieu à des plaintes au pénal et au conseiller en prévention), dans le cadre de tensions importantes existant depuis des semaines au moins entre ces deux employées (avertissement du 9 février 2004 à l'assistante administrative et des publications, réponse de cette dernière, explications de l'assistante du directeur général sur les faits du 9 mars 2004 et témoignages écrits de 3 employés sur 7 susceptibles de témoigner si l'on exclut le directeur général et Monsieur B les protagonistes de l'incident et la responsable de la communication), tensions importantes que plus de la moitié du personnel qualifie expressément et par écrit de harcèlement (dans un sens ou dans un autre : l'assistante du directeur général, l'assistante administrative et des publications, Monsieur B, les 3 témoins, c'est-à-dire 6 personnes sur 11 susceptibles de se prononcer), alors que ce fait a entraîné des réactions d'indignation contre l'auteur de la part de presque tout le personnel (l'assistante administrative et des publications, Monsieur B, les 3 témoins, la responsable administrative et du personnel, c'est-à-dire 6 personnes sur 8 susceptibles de se prononcer si l'on exclut l'auteur des faits, le directeur général, la personne absente et la responsable de la communication) et donné lieu à une intervention limitée de l'employeur (avertissement écrit de la directrice des affaires administratives et du personnel ; pas d'autre intervention connue en vue de la solution ou de la prévention de la situation – le fait que les deux employées travaillent toujours à l'Institut aujourd'hui ne suffit pas à prouver que la gestion de l'incident à l'époque a été adéquate), et alors que la réaction de l'employé à été qualifiée d'acte de courage et suscité les remerciements de plusieurs autres membres du personnel.

Dans ces circonstances l'acte ne constitue pas un motif grave, même si l'auteur ne s'est pas suffisamment informé (Monsieur B. n'a pas entendu le point de vue de l'assistante du directeur général, il ne s'est pas informé de la réaction exacte de l'Institut).

La réaction de Monsieur B. est excessive. Toutefois elle s'explique par les circonstances très particulières énoncées ci-dessus dans une mesure suffisante pour ne pas ruiner la confiance de l'employeur (lequel ne s'identifie pas entièrement avec son directeur général) et donc pour ne pas constituer un motif grave.

L'Institut ne prouve pas que le refus des missions à l'étranger est fautif.

Dans ces circonstances, le licenciement pour motif grave n'est pas proportionné, c'est-à-dire que s'il était utile (c'était, avec l'interdiction faite à tous de faire des commentaires publics sur l'évènement, une manière de ramener le calme), il n'était pas nécessaire (l'employeur aurait pu prendre d'autres mesures efficaces, telles que des mesures en vue de la prévention et de la solution des tensions entre les deux employées, tensions étendues à l'occasion d'un incident grave à presque tout le personnel), et en tout cas intrinsèquement disproportionnée (à la gravité de la faute compte tenu de très importantes circonstances atténuantes relevées ci-dessus, et compte tenu de l'intérêt de l'employeur).

En particulier, le dossier ne révèle absolument pas que « Monsieur B se croyant protégé en sa qualité de personne de confiance multipliait les marques de provocations vis-à-vis de l'employeur et manipulait les autres membres du personnel qu'il invitait à se rebeller ».

L'ampleur des réactions de tous exclut cette interprétation des faits – à moins de considérer que toutes ces réactions, y compris celle de la directive administrative et du personnel, étaient la conséquence de manipulations de Monsieur E. thèse qu'aucun des éléments du dossier n'accrédite.

Le licenciement avec préavis est une mesure suffisante. Cette mesure peut d'ailleurs être ressentie durement par un employé qui bénéficie d'une longue ancienneté, sans critique jusqu'à la nomination du dernier directeur général.

14.

En conclusion, Monsieur B. } n'a pas commis de motif grave. L'Institut doit lui payer une indemnité de préavis.

15

Compte tenu de l'ancienneté de Monsieur B. (18 ans et 6 mois), de son âge (44 ans), de ses fonctions (bibliothécaire documentaliste d'une institution scientifique internationale), de la rémunération annuelle brute en cours à la cessation du contrat de travail (36.005,88 EUR c'est-à-dire 3.000,49 EUR x 12, montant conforme aux pièces du dossier et à l'égard duquel, l'Institut ne formule pas de contestation précise) et des circonstances de la cause susceptibles d'exercer une influence sur le délai nécessaire pour retrouver un emploi équivalent, l'Institut aurait dû respecter un délai de préavis de 18 mois au moins.

Monsieur B. } a donc droit à l'indemnité de préavis qu'il demande, de **54.008,82 EUR brut** (36.005,88 EUR x 18/12).

16.

Le contrat de travail prévoit le paiement d'une prime de fin d'année.

L'Institut conteste devoir payer la prime de fin d'année. Il n'invoque toutefois pas d'élément précis, ni quant au principe de la dette, ni quant à son montant.

Monsieur B. } a donc droit au montant qu'il demande, de **470,63 EUR brut**.

17.

Suivant le nouvel article 1022 du Code judiciaire, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2008, aucune partie ne peut être tenue au paiement d'une indemnité pour l'intervention de l'avocat d'une autre partie au-delà du montant de l'indemnité de procédure.

Ni l'une ni l'autre des parties n'obtiendront donc d'indemnité pour frais d'avocats.

Par contre, l'Institut qui succombe devra payer l'indemnité de procédure d'appel du nouvel article 1022 du Code judiciaire.

★

★

★

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire :

Dit les appels recevables, mais non fondés.

Confirme le jugement du 11 janvier 2007 du Tribunal du travail de Bruxelles dans toutes ses dispositions.

Met à charge de l'Institut international des sciences administratives les dépens d'appel qui sont liquidés à ce jour par Monsieur B
2.500 EUR d'indemnité de procédure.

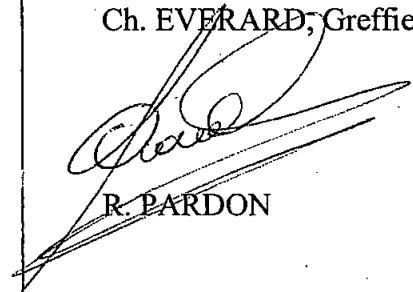
Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique de la quatrième chambre de la Cour du travail de Bruxelles le dix-neuf mars deux mille huit où étaient présents :

M. DELANGE, Conseiller

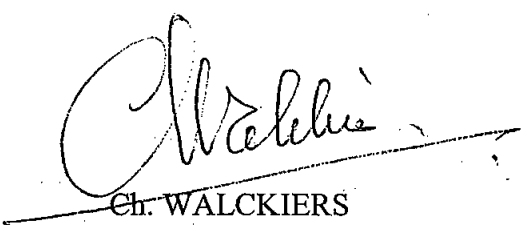
J. DE GANSEMAN, Conseiller social au titre d'employeur

Monsieur G. OSTACHKOV, conseiller social au titre d'employé, étant légitimement empêché à la prononciation de l'arrêt au délibéré duquel il a participé dans les conditions prévues par l'article 778 du Code judiciaire, il est remplacé pour cette prononciation par Monsieur R. PARDON, conseiller social au titre d'employé, désigné à cet effet par ordonnance de Madame le Premier Président datée du 19 mars 2008

Ch. EVERARD, Greffier



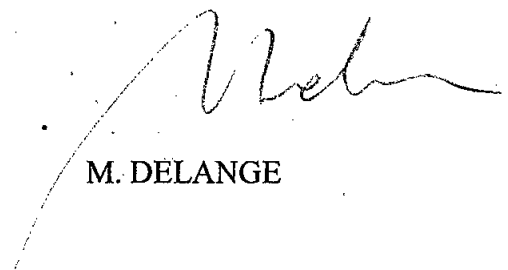
R. PARDON



Ch. WALCKIERS



Ch. EVERARD



M. DELANGE