

Copie
art. 792 C.J.
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Numéro du répertoire
2014 / 1225
Date du prononcé
06 mai 2014
Numéro du rôle
2012/AB/284

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000008874-0001-0019-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur Dominique V

Appelant,

Comparaissant en personne assisté par Maître Myriam Kaminski, avocate à Bruxelles.

Contre

L'A.S.B.L. COLLEGE CARDINAL MERCIER, dont le siège social est établi à 1420 Braine-l'Alleud,
Chaussée de Mont-Saint-Jean, 83, BCE n° 0410.260.708 ;

Intimée,

représentée par Maître Geneviève Rigaux, avocate à Bruxelles.

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

Monsieur Dominique V a fait appel le 27 mars 2012 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Nivelles le 5 juillet 2011.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 2 mai 2012, prise à la demande conjointe des parties.

┌ PAGE 01-00000008874-0002-0019-01-01-4 ─┐



L'ASBL Collège Cardinal Mercier a déposé ses conclusions le 27 août 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur Dominique V. a déposé ses conclusions le 30 novembre 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 18 mars 2013.

Monsieur Eric de Formanoir de la Cazerie, substitut général, a donné son avis oralement à l'audience publique du 22 avril 2014. Monsieur Dominique V. n'y a pas répliqué. L'ASBL a répliqué oralement à cet avis.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

II. LES FAITS

Monsieur Dominique V. est bibliothécaire documentaliste gradué, licencié en archéologie et histoire de l'art et agrégé de l'enseignement secondaire supérieur.

L'ASBL Collège Cardinal Mercier organise trois établissements d'enseignement secondaire : le degré d'orientation autonome (1^{ère} et 2^{ème} années de l'enseignement général de transition), la section humanités (3^{ème} à 6^{ème} années de l'enseignement général de transition) et l'Institut Cardinal Mercier (2^{ème} et 3^{ème} degrés de l'enseignement technique de transition et de qualification). Ces trois établissements sont localisés sur le même site et forment une seule unité technique d'exploitation. L'ASBL fait partie du réseau d'enseignement libre subventionné.

Monsieur Dominique V. a été engagé par l'ASBL par contrat d'emploi du 19 octobre 1978 en qualité de gérant du Centre de documentation.

Quant à la définition des prestations à accomplir par Monsieur Dominique V., le contrat d'engagement renvoyait à un document du 25 septembre 1978. Ce document prévoyait qu'un employé à temps plein assurait la gérance du Centre de documentation et était chargé d'une triple fonction :

- fonction de documentation : être capable de traiter la documentation dans les perspectives d'une exploitation pédagogique ;



- fonction d'animation : être capable d'orienter pédagogiquement les élèves dans leur travail ;
- fonction d'administration : être capable d'assumer toutes les tâches de la gestion administrative et comptable.

Il n'est pas contesté que Monsieur Dominique V a exercé exclusivement cette fonction de son engagement au mois de juin 2008.

Quant à la rémunération, le contrat d'engagement prévoyait que l'ASBL s'engageait à :

- envoyer tous les documents au Ministère de l'Éducation nationale de façon à ce que Monsieur Dominique V soit payé comme surveillant-éducateur à mi-temps ;
- lui payer la différence entre le traitement mensuel brut convenu entre les parties (à l'époque 25.000 francs brut) et le traitement de surveillant-éducateur à mi-temps reçu du Ministère de l'Éducation nationale.

Un avenant au contrat d'emploi fut conclu entre les parties le 30 juin 1980, prévoyant :

- que la fonction de gérant du Centre de documentation restait identique à la description qui en avait été faite précédemment ;
- qu'à partir du 1^{er} octobre 1980, Monsieur Dominique V serait déclaré au Ministère de l'Éducation nationale comme commis-dactylo à temps plein ; cette clause ne fut pas exécutée et Monsieur Dominique V continua à être rémunéré d'une part par le Ministère en tant que surveillant-éducateur à mi-temps, et d'autre part par l'ASBL.

Le 1^{er} septembre 1981, les parties conclurent un contrat d'engagement pour une carrière ordinaire par lequel Monsieur Dominique V fut engagé dans la fonction de surveillant-éducateur au sein de l'Institut Cardinal Mercier à concurrence de 18 heures par semaine. Ce contrat permit la « nomination définitive » dans la fonction du surveillant-éducateur à concurrence du 18 heures par semaine au sein de l'Institut. Concrètement, Monsieur Dominique V continua à exercer exclusivement la fonction de gérant du Centre de documentation.

Trois mois après la conclusion de ce contrat, en date du 9 décembre 1981, les parties conclurent un « avenant au contrat d'emploi du 19.10.1978 » indiquant notamment : « *La fonction de gérant du Centre de documentation constitue un emploi à temps plein et indivisible. Il s'agit d'un contrat passé entre Monsieur D. V et l'ASBL Collège Cardinal Mercier soumis au droit commun* ».

Le 25 novembre 1982, le directeur d'administration et des finances de l'ASBL attesta que Monsieur Dominique V avait été engagé en qualité d'employé-bibliothécaire à partir du 1^{er} octobre 1978.



À une date indéterminée (manifestement en 2000), une convention fut signée entre les parties en les termes suivants :

« Il est mis fin de commun accord au contrat d'emploi qui liait les parties au 31 août 2000, sous réserve que les nouvelles attributions de Monsieur V. à savoir son détachement en qualité de secrétaire bibliothécaire au Cycle d'Observation Autonome, l'extension de sa fonction à un temps plein subventionné par la Communauté Française avec nomination définitive dès que possible, l'accès au statut et au barème de secrétaire bibliothécaire, se réalisent sur le plan administratif et dans les délais légaux ».

Monsieur Dominique V. n'accéda cependant pas, à cette époque, à une fonction à temps plein subventionnée par la Communauté française. Il n'accéda jamais au statut ni au barème de secrétaire bibliothécaire.

Selon les pièces soumises à la Cour du travail, l'engagement à titre définitif à mi-temps dans la fonction de surveillant-éducateur fut maintenu. Par ailleurs, à partir du 1^{er} septembre 2000, Monsieur Dominique V. fut engagé à titre temporaire dans un emploi de surveillant-éducateur au sein de l'Institut Cardinal Mercier à raison d'un second mi-temps, en remplacement d'une collègue bénéficiant d'une pause-carrière. Cet engagement pour un second mi-temps dans la fonction de surveillant-éducateur au sein de l'Institut devint définitif à partir du 1^{er} septembre 2003, ce que l'ASBL notifia à la Communauté française, qui l'accepta.

Comme il a déjà été indiqué, Monsieur Dominique V. continua à exercer exclusivement la fonction de gérant du Centre de documentation.

En mai 2008, il se présenta comme candidat aux élections sociales. Il ne fut pas élu.

Le 10 juin 2008, la direction de l'ASBL informa Monsieur Dominique V. de ses attributions pour l'année scolaire 2008-2009 : sa fonction de surveillant-éducateur serait répartie à mi-temps dans l'animation et la gestion du Centre de documentation et à mi-temps dans la fonction de surveillant-éducateur à l'Institut Cardinal Mercier. Monsieur Dominique V. s'opposa vivement à ce qu'il considérait comme une modification unilatérale de ses conditions de travail.

Lors de la réunion du Conseil d'entreprise du 12 juin 2008, la direction fit part d'une prochaine réorganisation de l'équipe d'éducateurs et du fonctionnement du Centre de documentation. La réorganisation annoncée impliquait, notamment, qu'un éducateur serait chargé à mi-temps du Centre de documentation et affecté à mi-temps comme éducateur à l'Institut.

Monsieur Dominique V. se trouva en incapacité de travail à partir du 23 juin 2008 et durant toute l'année scolaire 2008-2009.



Le 27 octobre 2008, il intenta une procédure en référé destinée à faire interdire à l'ASBL Collège Cardinal Mercier de modifier unilatéralement sa fonction de gérant à temps plein du Centre de documentation et d'information. Il fut débouté de cette action pour défaut d'urgence.

Monsieur Dominique V reprit le travail le 30 juin 2009. Plusieurs incidents l'opposèrent à la direction. Son horaire de travail lui fut communiqué, comportant 20 heures par semaine de prestations au Centre de documentation et 16 heures par semaine à l'Institut Cardinal Mercier :

- tous les jours sauf le mercredi : Centre de documentation de 8 heures 30 à 14 heures (avec une pause de 12 heures 10 à 12 heures 40) et Institut de 14 heures à 16 heures 45 ;
- le mercredi : Institut de 8 heures à 13 heures.

Monsieur Dominique V prit ses vacances du 1^{er} juillet au 25 août 2009. Il se trouva à nouveau en incapacité de travail à partir du 26 août 2009.

La Communauté française informa Monsieur Dominique V qu'il serait mis à la pension d'office au 1^{er} septembre 2009. Cette date fut reportée au 1^{er} novembre 2009 après rectification d'une erreur de calcul. La mise à la pension d'office a été motivée par l'épuisement de la totalité des jours de maladie auxquels Monsieur Dominique V pouvait prétendre ; il a dès lors été mis de plein droit en disponibilité pour maladie à partir du 7 octobre 2009. Ne pouvant, en vertu de la réglementation, être maintenu en disponibilité après l'âge de 60 ans car il comptait 30 années de service, Monsieur Dominique V a été mis à la pension d'office au 1^{er} novembre 2009.

Monsieur Dominique V a manifesté son intention de reprendre ses fonctions à partir du 1^{er} novembre 2009. L'ASBL Collège Cardinal Mercier l'a refusé en raison de sa mise à la pension d'office.

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Par requête du 16 janvier 2009, Monsieur Dominique V a demandé au Tribunal du travail de Nivelles d'interdire à l'ASBL Collège Cardinal Mercier de modifier unilatéralement sa fonction et de lui enjoindre de maintenir toutes et chacune des conditions de travail et de rémunération telles qu'elles étaient en vigueur avant les modifications.

Monsieur Dominique V a modifié sa demande suite à sa mise à la pension au 1^{er} novembre 2009. Par conclusions de synthèse du 10 mai 2010, il a demandé au Tribunal du travail de Nivelles de prononcer la résolution judiciaire de son contrat aux torts de l'ASBL



Collège Cardinal Mercier avec effet au 1^{er} novembre 2010 et de condamner l'ASBL à l'indemniser du préjudice subi, évalué à 143.386,90 euros, portés à 197.497,10 euros par conclusions de synthèse II du 4 novembre 2010.

Par un jugement du 5 juillet 2011, le Tribunal du travail de Nivelles a déclaré l'action non fondée, a débouté Monsieur Dominique V de toutes ses demandes et l'a condamné aux dépens liquidés à 5.000 euros.

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur Dominique V demande à la Cour du travail de mettre à néant le jugement du Tribunal du travail de Nivelles et :

- de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de l'ASBL Collège Cardinal Mercier, avec effet au 1^{er} novembre 2009 ;
- qu'elle ait ou non prononcé la résolution judiciaire, de condamner l'ASBL Collège Cardinal Mercier à l'indemniser de l'intégralité du préjudice subi, soit à tout le moins les montants suivants :
 - 2.027,02 euros à titre de frais médicaux,
 - 6.000 euros à titre d'indemnisation d'une douleur traumatique,
 - 129.470,80 euros à titre de perte de rémunération,
 - 10.000 euros à titre de préjudice perte de carrière,
 - 50.000 euros à titre de dommage moral,
 - total provisionnel : 197.497,82 euros, à majorer des intérêts et des dépens.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Les relations contractuelles entre les parties

La fonction convenue entre les parties était celle de gérant du Centre de documentation.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les principes généraux

Pour la bonne compréhension du litige, il importe de dissiper d'emblée toute confusion entre, d'une part, les relations contractuelles existant entre l'établissement d'enseignement



libre subventionné – en l'occurrence l'ASBL Collège Cardinal Mercier – et les membres de son personnel – en l'occurrence Monsieur Dominique V – et, d'autre part, les règles relatives au subventionnement des emplois par la Communauté française.

Les membres du personnel d'un établissement d'enseignement libre subventionné sont engagés par celui-ci dans les liens d'un contrat.

Pour ce qui concerne les membres du personnel non subsidiés, il s'agit d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les membres du personnel dont l'emploi est subsidié ne relèvent pas de la loi du 3 juillet 1978, mais sont engagés dans le cadre d'un contrat de travail *sui generis*, régi en Communauté française par le décret du 1^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné (D. WAGNER, « Le décret de la Communauté française du 1^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement libre subventionné », *Le droit pénal social et les contrats de travail spéciaux*, dir. M. DUMONT, Larcier, Bruxelles, CUP, 1997, p. 903 et s.). Cet engagement peut être temporaire ou définitif, dans les conditions fixées par le décret.

Une subvention est payée par la Communauté française pour l'emploi des membres du personnel subsidiés, dans les conditions fixées par la réglementation. Ce subside prend la forme d'une subvention-traitement versée directement par la Communauté française aux membres du personnel, en exécution du Pacte scolaire (articles 28 et s.).

Il convient de bien distinguer les relations contractuelles entre l'établissement et son membre du personnel, d'une part, du subventionnement de l'emploi exercé par cette personne, d'autre part.

1.2. Les relations contractuelles

Lors de l'engagement de Monsieur Dominique V en 1978, il a été expressément convenu qu'il exercerait, à temps plein, la fonction de gérant du Centre de documentation, dont le contenu a été défini à l'époque (fonction de documentation, fonction d'animation, fonction d'administration). Ce fut confirmé par l'avenant du 30 juin 1980.

Il a été encore confirmé par écrit, en 1981, qu'il s'agissait d'un « *emploi à temps plein et indivisible* » conformément à un contrat passé entre Monsieur Dominique V et l'ASBL Collège Cardinal Mercier.

Durant près de 30 années, d'octobre 1978 à juin 2008, Monsieur Dominique V a exercé exclusivement cette fonction.



Ceci permet à la Cour du travail de considérer que dès son engagement et tout au long de la relation de travail jusqu'en juin 2008, la fonction de Monsieur Dominique V a été contractuellement définie comme celle de gérant du Centre de documentation.

Pour les raisons qui seront expliquées ci-après, le fait que l'emploi de Monsieur Dominique V ait été subventionné au titre de surveillant-éducateur n'empêche pas que l'accord des parties a porté sur la fonction, clairement définie, de gérant du Centre de documentation. Cet accord sur la fonction a d'ailleurs été réitéré, avec référence au contrat du 19 octobre 1978, par l'avenant à ce contrat conclu le 9 décembre 1981, soit après la « nomination définitive » de Monsieur Dominique V dans la fonction de surveillant-éducateur à mi-temps. Ceci confirme que dans l'esprit des parties elles-mêmes, le subventionnement de l'emploi de Monsieur Dominique V comme surveillant-éducateur n'empêchait pas qu'il fût convenu qu'il exercerait exclusivement la fonction de gérant du Centre de documentation.

C'est en vain que l'ASBL Collège Cardinal Mercier tente de tirer argument d'une convention signée entre les parties en 2000, prévoyant la fin du contrat d'emploi au 31 août 2000 « *sous réserve que les nouvelles attributions de Monsieur V à savoir son détachement en qualité de secrétaire bibliothécaire au Cycle d'Observation Autonome, l'extension de sa fonction à un temps plein subventionné par la Communauté Française avec nomination définitive dès que possible, l'accès au statut et au barème de secrétaire bibliothécaire, se réalisent sur le plan administratif et dans les délais légaux* ».

En effet, cette « réserve » affectait la convention conclue en 2000 d'une condition suspensive : il a été convenu que le contrat d'emploi ne prendrait fin que si les conditions énoncées se réalisaient dans les délais légaux. Or, ces conditions, relatives au subventionnement de l'emploi de Monsieur Dominique V en qualité de secrétaire bibliothécaire, ne se sont pas réalisées. Les raisons n'en sont pas connues.

Faute de réalisation de la condition à laquelle était subordonnée la cessation du contrat d'emploi du 19 octobre 1978, ce contrat n'a pas pris fin.

1.3. Le subventionnement de l'emploi

Il a été convenu entre les parties, dès l'engagement de Monsieur Dominique V, que sa rémunération serait pour partie mise à charge de la Communauté française (à l'époque Ministère de l'Éducation nationale), à laquelle serait demandée une subvention-traitement pour l'emploi de surveillant-éducateur à mi-temps.

Une seconde subvention-traitement en tant que surveillant-éducateur, couvrant l'autre mi-temps, fut obtenue à partir du 1^{er} septembre 2000.



Monsieur Dominique V. considère qu'il s'agit d'une fraude dans le chef de l'ASBL Collège Cardinal Mercier, celle-ci ayant, selon lui, indument obtenu une subvention sur la base d'une « déclaration fictive comme surveillant-éducateur ». Il lui incombe de prouver le caractère fictif de cette déclaration.

L'ASBL Collège Cardinal Mercier relève à juste titre que la fonction de surveillant-éducateur est définie très largement, les surveillant-éducateurs étant chargés de la guidance des élèves en dehors des heures de cours, ce qui peut inclure la guidance socio-pédagogique, la guidance des études et l'animation, de même que les tâches administratives qui y sont liées.

Il est évident, en considérant les multiples tâches pouvant être confiées à un surveillant-éducateur, que nombre d'entre elles sortent du cadre des fonctions attribuées contractuellement à Monsieur Dominique V. En revanche, l'inverse n'est pas nécessairement vrai : Monsieur Dominique V. n'établit pas que les tâches qui lui ont été confiées au sein du Centre de documentation ne ressortissent pas au vaste champ des tâches susceptibles d'être attribuées à un surveillant-éducateur.

Dès lors, la fraude reprochée à l'ASBL Collège Cardinal Mercier n'est pas établie, eu égard aux pièces et arguments qui ont été soumis à la Cour du travail par les parties.

La thèse de l'ASBL Collège Cardinal Mercier, selon laquelle le subventionnement de l'emploi de Monsieur Dominique V. au titre de surveillant-éducateur l'autorisait à lui assigner n'importe laquelle des tâches susceptibles de relever de ce titre, ne peut davantage être retenue.

Comme il a déjà été précisé, il faut se garder de confondre le contrat d'engagement conclu entre les parties avec le subventionnement de l'emploi d'un membre du personnel. Parmi le vaste ensemble des fonctions que recouvre l'emploi de surveillant-éducateur, l'ASBL Collège Cardinal Mercier s'est contractuellement engagée à limiter la fonction de Monsieur Dominique V. à celle de gérant de Centre de documentation.

2. La modification des conditions de travail convenues

L'ASBL Collège Cardinal Mercier a commis une faute en modifiant unilatéralement la fonction de Monsieur Dominique V.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

En vertu de l'article 9, 1^{er}, du décret du 1^{er} février 1993, le pouvoir organisateur a l'obligation de faire travailler le membre du personnel dans les conditions, au temps et au lieu convenus.



Cette disposition fait application, dans le domaine de l'enseignement libre subventionné, du principe de droit civil selon lequel les conventions légalement formées font la loi des parties. Les conditions convenues dans un contrat ne peuvent pas être modifiées unilatéralement, mais seulement du commun accord des parties.

La relation d'autorité qui existe entre le pouvoir organisateur et le membre du personnel ne justifie pas qu'il en aille autrement (voyez par analogie en matière de contrat de travail : Cass., 20 décembre 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 443).

Les articles 14, 15 et 17 du décret ne dérogent pas à ces principes. Ils font obligation aux membres du personnel d'agir conformément aux ordres qui leur sont donnés *en vue de l'exécution du contrat* et de fournir les prestations nécessaires à la bonne marche de l'établissement *dans les limites fixées par, notamment, le contrat d'engagement*. De même, si l'article 6 du Règlement général de l'enseignement catholique permet au directeur de fixer les attributions de chaque membre du personnel, il y est précisé que cette prérogative s'exerce *en observant les dispositions du contrat d'engagement*.

La jurisprudence confirme, s'il en était besoin, que le pouvoir organisateur d'un établissement d'enseignement libre subventionné ne peut modifier unilatéralement les conditions de travail convenues, par exemple retirer la fonction de titulaire de classe à un professeur (Cass., 13 octobre 1997, *J.T.T.*, p. 481).

En l'occurrence, l'ASBL Collège Cardinal Mercier a décidé unilatéralement de modifier, pour partie, la fonction attribuée conventionnellement à Monsieur Dominique V. À raison de 16 heures par semaine, Monsieur Dominique V. ne serait plus affecté au Centre de documentation, mais à la fonction d'éducateur de référence pour les élèves d'un certain nombre de classes. D'après les explications données par l'ASBL, cette fonction comporte le suivi des présences et absences des élèves, les contacts professeurs/élèves en matière disciplinaire, les contacts avec les parents et la surveillance des élèves en cas d'absence d'un professeur.

Ces nouvelles fonctions, attribuées à Monsieur Dominique V. à raison de 16 heures par semaine, sont manifestement étrangères à la fonction convenue de gérant du Centre de documentation.

En imposant cette modification de fonction à Monsieur Dominique V., l'ASBL Collège Cardinal Mercier n'a pas respecté les conditions de travail convenues. Cet acte est constitutif de faute dans son chef.

3. La demande de résolution judiciaire du contrat

La Cour ne prononce pas la résolution judiciaire du contrat.

PAGE 01-00000008874-0011-0019-01-01-4



Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

En vertu de l'article 1184 du Code civil, lorsqu'un contrat comporte des obligations réciproques, la partie envers laquelle l'engagement n'a pas été (correctement) exécuté peut demander en justice la résolution de ce contrat ainsi que des dommages et intérêts.

Le décret du 1^{er} février 1993 n'exclut pas la résolution judiciaire du contrat sur la base de l'article 1184 du Code civil, sauf dans la mesure où elle serait contraire aux dispositions du décret qui limitent le droit du pouvoir organisateur de licencier (voyez par analogie, en Communauté flamande : Cass., 11 juin 2001, *J.T.T.*, p. 340 et www.cass.be, n° S000124N). Il n'y a dès lors pas d'obstacle légal à ce que Monsieur Dominique V demande la résolution judiciaire de son contrat en raison de la faute commise par l'ASBL Collège Cardinal Mercier.

Encore faut-il vérifier si les conditions de la résolution judiciaire sont réunies.

Entre autres conditions, la résolution judiciaire du contrat suppose que le manquement reproché à l'autre partie soit suffisamment grave pour justifier une telle mesure (Cass., 22 décembre 2003, www.cass.be, n° S030055F).

Il y a dès lors lieu d'examiner si la faute commise par l'ASBL Collège Cardinal Mercier est suffisamment grave pour justifier la résolution judiciaire du contrat d'emploi de Monsieur Dominique V.

La Cour relève que l'ASBL Collège Cardinal Mercier a voulu imposer la modification de fonction à Monsieur Dominique V de manière brusque et unilatérale, sans concertation préalable avec lui ni avec la délégation syndicale. Cette attitude est de nature à aggraver la faute commise.

En revanche, la Cour tient également compte du fait que l'ASBL Collège Cardinal Mercier a agi dans l'intérêt de l'établissement et non par caprice ni dans le but de nuire à Monsieur Dominique V. Il ressort en effet des pièces soumises à la Cour, d'une part, que la forte baisse de fréquentation du Centre de documentation justifiait une réorganisation de celui-ci et, d'autre part, qu'il existait un besoin d'affecter davantage de personnes à la fonction d'éducateur de référence pour les élèves. L'ASBL s'est trouvée confrontée à une situation cornélienne, où des engagements pris 30 ans auparavant l'obligeaient à continuer d'affecter un membre du personnel à temps plein à ce Centre, alors qu'elle ne l'estimait plus nécessaire. Ces circonstances n'autorisaient pas l'ASBL à modifier unilatéralement la fonction convenue, mais elles peuvent être prises en considération pour apprécier la gravité de sa faute.



Par ailleurs, il n'apparaît pas que l'ASBL Collège Cardinal Mercier ait été de mauvaise foi. Elle a pu se tromper sur l'étendue de ses obligations à l'égard de Monsieur Dominique V

Enfin, la modification imposée par l'ASBL Collège Cardinal Mercier ne touchait pas toutes les fonctions de Monsieur Dominique V , mais 16 heures sur 36. L'ASBL a pris soin de ne pas affecter Monsieur Dominique V à la surveillance des récréations ni du réfectoire, mais bien principalement à des tâches pédagogiques et administratives moins éloignées de la fonction convenue.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la Cour du travail estime que la faute commise par l'ASBL Collège Cardinal Mercier n'est pas d'une gravité suffisante pour justifier la résolution judiciaire du contrat de travail.

Il est sans utilité, pour la solution du litige soumis à la Cour, de trancher la question de savoir si un contrat qui a déjà pris fin peut être résolu par le juge.

4. Le harcèlement moral au travail

Monsieur Dominique V ne prouve pas avoir été victime de harcèlement moral au travail.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

4.1. Les règles applicables

Le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail contient des dispositions destinées à protéger les travailleurs contre le harcèlement moral et sexuel et la violence au travail.

Le harcèlement moral au travail se définit comme « *Plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...), lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. (...)* » (article 32ter, 2°, de la loi du 4 août 1996).

Les éléments suivants de la définition doivent être soulignés :

┌ PAGE 01-000000008874-0013-0019-01-01-4 ─┐



- les conduites incriminées doivent être *abusives* ; il s'agit de distinguer le harcèlement moral de l'exercice non abusif du pouvoir hiérarchique de l'employeur, qui comporte le droit de déterminer les tâches à effectuer dans le cadre de la fonction convenue, de donner des instructions pour l'exécution des tâches, de surveiller et de contrôler l'exécution du travail et de rappeler le travailleur à l'ordre si nécessaire ;
- les conduites visées doivent être *répétées*, étant précisé que la répétition d'une même conduite abusive n'est pas requise, le harcèlement pouvant consister en plusieurs conduites abusives similaires ou différentes,
- les conduites abusives doivent se produire *durant un certain temps*,
- les conduites peuvent être *volontaires ou involontaires* ; l'usage des termes « *ayant pour objet ou pour effet* » indique qu'il n'est pas requis, pour qu'une conduite soit constitutive de harcèlement moral, qu'elle soit intentionnelle ou destinée à nuire ; il suffit que la conduite abusive produise les effets visés par la loi pour qu'elle puisse être reprochée.

La loi contient des dispositions en matière de preuve, libellées 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 incombe à la partie défenderesse* » (article 32 undecies de la loi).

4.2. Application en l'espèce

Il appartient à Monsieur Dominique V de prouver des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail. S'il apporte cette preuve, l'ASBL Collège Cardinal Mercier aura à démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral.

- *La modification des fonctions et les menaces de poursuites disciplinaires*

Pour les raisons exposées ci-dessus, c'est à tort que l'ASBL Collège Cardinal Mercier a cru pouvoir modifier unilatéralement les fonctions de Monsieur Dominique V. Le fait d'avoir imposé à Monsieur Dominique V une modification unilatérale de sa fonction constitue un manquement contractuel ; il ne s'agit pas pour autant nécessairement d'un acte de harcèlement moral au travail.

La Cour du travail considère que cette modification unilatérale de la fonction, pour fautive et préjudiciable qu'elle soit, n'avait ni pour objet, ni pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de Monsieur Dominique V lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le fait, évident, que Monsieur Dominique V a ressenti cette modification de sa fonction comme



dégradante, humiliante ou offensante ne suffit pas à cet égard. Le caractère dégradant, humiliant ou offensant de l'environnement de travail doit être apprécié de manière objective et non uniquement en fonction de la perception subjective du travailleur.

Le fait d'avoir, à deux reprises (par courriers des 17 octobre 2008 et 7 juillet 2009) indiqué à Monsieur Dominique V que'une procédure disciplinaire pourrait être entreprise s'il refusait d'exécuter ses prestations en dehors du Centre de documentation est fautif, dans la mesure où de telles prestations ne pouvaient pas lui être imposées, étant étrangères à la fonction convenue. Néanmoins, ces deux avertissements n'avaient, pas plus que la modification de fonction elle-même, ni pour objet, ni pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de Monsieur Dominique V lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Bien que fautifs dans le chef de l'ASBL Collège Cardinal Mercier, la modification unilatérale de fonction et les deux avertissements qui lui ont été adressés à ce sujet ne permettent pas, dans les circonstances de la cause, de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail.

- *La mise à la pension d'office*

C'est la Communauté française, et non l'ASBL Collège Cardinal Mercier, qui a décidé de la mise à la pension d'office de Monsieur Dominique V

- *Les critiques portant sur le travail de Monsieur Dominique V*

L'ASBL Collège Cardinal Mercier s'est abstenue, au début de la procédure, de critiquer le travail de Monsieur Dominique V

En réponse aux allégations de celui-ci selon lequel il avait trouvé le Centre de documentation dans un état déplorable en juin 2009, l'ASBL a produit des déclarations écrites selon lesquelles ce désordre était le fait de Monsieur Dominique V lui-même. L'ASBL a ainsi exercé son droit de se défendre en justice, sans excéder les limites raisonnables de l'exercice de ce droit.

- *L'exécution forcée de la condamnation aux dépens de la procédure en référé*

L'ASBL Collège Cardinal Mercier était en droit d'obtenir l'exécution de cette condamnation à charge de Monsieur Dominique V. Elle l'a fait sans précipitation et sans abus.



- *Conclusion*

Monsieur Dominique V. ne prouve pas de faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail.

5. La demande de dommages et intérêts

L'ASBL Collège Cardinal Mercier doit payer à Monsieur Dominique V. 10.000 euros à titre de dédommagement moral.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

5.1. Quant à la prescription

L'ASBL Collège Cardinal Mercier fait valoir que la demande d'indemnisation fondée sur l'exécution fautive du contrat est prescrite, car elle a selon elle été formée pour la première fois par requête d'appel du 27 mars 2012, soit plus d'un an après la fin des relations de travail.

En vertu de l'article 8 du décret du 1^{er} février 1993, les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

Le contrat ayant pris fin le 30 octobre 2009, Monsieur Dominique V. pouvait introduire valablement sa demande de dommages et intérêts jusqu'au 30 octobre 2010.

Par ses conclusions de synthèse déposées au greffe du Tribunal du travail de Nivelles le 10 mai 2010, Monsieur Dominique V. a demandé la condamnation de l'ASBL Collège Cardinal Mercier à lui payer un montant provisionnel de 143.386,90 euros destiné à l'indemniser de l'intégralité du préjudice subi, à savoir les frais médicaux, la douleur traumatique, la perte de rémunération, la perte de carrière et un dommage moral. Le préjudice dont Monsieur Dominique V. a demandé la réparation dès le 10 mai 2010 n'est pas uniquement le préjudice résultant, selon lui, de la résolution judiciaire du contrat de travail, mais également le préjudice causé par les fautes reprochées à l'ASBL Collège Cardinal Mercier.

La prescription de la demande de dommages et intérêts destinés à réparer le préjudice causé par la faute de l'ASBL Collège Cardinal Mercier a dès lors été interrompue dès le 10 mai 2010, soit en temps utile.

La demande de dommages et intérêts n'est pas prescrite.



5.2. Quant à l'indemnisation

La Cour a déjà constaté que l'ASBL Collège Cardinal Mercier a commis une faute, consistant à modifier unilatéralement la fonction de Monsieur Dominique V

Il incombe à Monsieur Dominique V d'établir le préjudice qu'il considère avoir subi ainsi que le lien de causalité entre la faute commise et ce préjudice.

- *Quant à la perte de rémunération et à la perte de carrière*

La résolution judiciaire du contrat n'est pas prononcée. La cause de la cessation du contrat est la mise à la retraite d'office décidée par la Communauté française. Cette mise à la retraite entraîne de plein droit la fin du contrat d'engagement en vertu de l'article 71, § 1^{er}, 7°, du décret du 1^{er} février 1993. La fin du contrat n'est donc pas imputable à l'ASBL Collège Cardinal Mercier.

- *Quant au préjudice médical*

Les certificats médicaux, unilatéraux, produits par Monsieur Dominique V ne suffisent pas à établir que ses problèmes de santé ont été causés par la décision de l'ASBL Collège Cardinal Mercier de modifier sa fonction.

- *Quant au préjudice moral*

La Cour du travail considère que la décision de l'ASBL Collège Cardinal Mercier de modifier unilatéralement la fonction de Monsieur Dominique V a causé à celui-ci un préjudice moral consistant en un sentiment d'injustice lié au non-respect, par l'ASBL Collège Cardinal Mercier, de ses engagements à son égard.

Ce préjudice est évalué en équité à 10.000 euros.

6. Les dépens

L'ASBL Collège Cardinal Mercier doit payer à Monsieur Dominique V 2.400 euros à titre de solde de dépens.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

PAGE 01-00000008674-0017-0019-01-01-4



Monsieur Dominique V n'ayant que partiellement obtenu gain de cause, la Cour du travail décide de répartir les dépens entre les parties et les compenser partiellement comme le permet l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire. Après répartition et compensation, l'ASBL Collège Cardinal Mercier reste redevable à Monsieur Dominique V d'un solde d'indemnité de procédure de 1.200 euros par instance, soit un montant total de 2.400 euros.

VII. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Après avoir entendu l'avis du Ministère public ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Réforme le jugement du Tribunal du travail de Nivelles en ce qu'il a débouté Monsieur Dominique V de sa demande d'indemnisation et en ce qu'il l'a condamné aux dépens de la première instance ;

Statuant à nouveau,

Confirme, mais pour d'autres motifs, que la demande de résolution judiciaire du contrat n'est pas fondée et que Monsieur Dominique V en est débouté ;

Déclare la demande d'indemnisation partiellement fondée ;

Condamne l'ASBL Collège Cardinal Mercier à payer à Monsieur Dominique V 10.000 euros à titre de dommages et intérêts moraux, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 10 mai 2010 ; déboute Monsieur Dominique V du surplus de sa demande d'indemnisation ;

Condamne l'ASBL Collège Cardinal Mercier à payer à Monsieur Dominique V 2.400 euros à titre de solde des dépens des deux instances.

PAGE 01-00000008874-0018-0019-01-01-4



Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

S. KOHNENMERGEN,

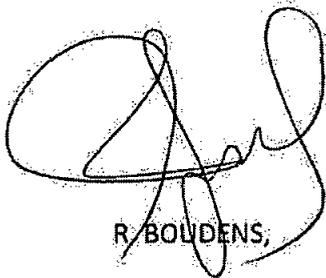
Conseillère sociale au titre d'employeur,

R. PARDON,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de R. BOUDENS,

Greffier



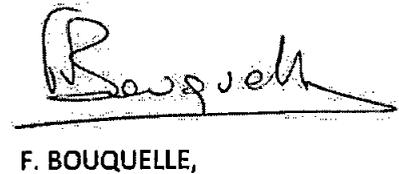
R. BOUDENS,



R. PARDON,



S. KOHNENMERGEN,



F. BOUQUELLE,

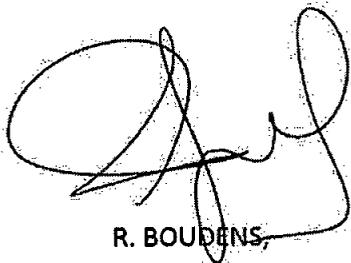
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 06 mai 2014, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

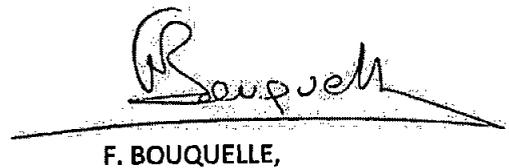
Conseillère

R. BOUDENS,

Greffier



R. BOUDENS,



F. BOUQUELLE,

