

Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire 2018 / Mol,
Date du prononcé 20 avril 2018
Numéro du rôle 2016/AB/772

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001135273-0001-0042-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL – Harcèlement – Procès téméraire et vexatoire

Arrêt contradictoire

Définitif

Madame D

partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître Serge BIERENBAUM et Maître Eliot HUISMAN, avocat à 1060
BRUXELLES,

contre

L'ASBL

partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître Pierre JEANRAY, avocat à 1060 BRUXELLES,

★

★ ★

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. La cause a été communiquée à l'auditorat général. En retour, Monsieur Henri FUNCK, substitut général, a fait savoir qu'il considérait que l'avis du ministère public ne s'imposait pas.
3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 12 mars 2018. A la clôture des débats, la cause a été prise en délibéré.
4. Vu en la forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - le jugement rendu entre les parties le 9 mai 2016 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête d'appel de madame D. déposée le 29 juillet 2016 au greffe de la cour ;
 - les dernières conclusions prises par les parties et les dossiers déposés par les parties.



5. Il ne résulte d'aucun élément soumis à l'appréciation de la cour 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 principal de madame D sont par ailleurs remplies. Il en va de même pour l'appel incident de l'

Les appels et les demandes soumises à la cour

L'appel principal de madame D et ses demandes

6. Madame D demande dire son appel recevable et fondé et de débouter l' de son appel incident.

7. Madame D demande dès lors de réformer le jugement entrepris et la cour émendant, de :

- dire l'action initiale de madame D recevable et fondée ;
- dire pour droit que les faits relatés sont constitutifs de harcèlement ;
- condamner l' au paiement d'une indemnité ou de dommages et intérêts à madame D équivalents à six mois de rémunération ;
- condamner l' aux dépens des deux instances liquidés à hauteur de 1.440 € pour chaque instance.

L'appel incident de l'

8. L' demande de dire l'appel de madame D recevable, mais non fondé.

9. A titre reconventionnel, l' demande de dire l'appel incident de l' recevable et fondé.

En conséquence, l' demande que madame D soit condamnée à lui payer la somme de 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire.

L' demande que madame D soit condamnée aux dépens d'instance et d'appel, liquidés à deux indemnités de procédure de 1.320 €.

Les faits

10. L'examen des demandes des parties, soumises à la cour, impose de retracer l'origine du différend ou des différends qui les opposent.

11. L' est un institut d'enseignement libre reconnu et subventionné par la Communauté française (pour sa section langues).

12. Madame D entre au service de l' le 15 février 1985, comme surveillante éducatrice, fonction pour laquelle elle est nommée définitivement le 1^{er} octobre 1989. En 1993, elle est engagée à titre définitif pour la fonction d'éducatrice-économiste.



13. À partir du 23 octobre 2008, sur l'avis positif de son directeur de l'époque, Monsieur T, l' confie à madame D, à sa demande, une charge d'enseignement en français-langue étrangère. Elle assume cette charge en qualité d'enseignante temporaire, engagée à cette fin par l', dans le cadre d'un détachement, après avoir obtenu de l' un congé pour sa fonction d'éducatrice-économiste.

14. Le 2 février 2009, Madame L entre en fonction comme directrice de l' en remplacement de Monsieur T (qui a démissionné en octobre 2008).

15. Avec l'avis favorable de Madame L, le « congé-détachement » de madame D sera renouvelé pour les années scolaires 2009-2010, 2010-2011 et 2011-2012.

Comme pour l'engagement en octobre 2008, les engagements temporaires conclus entre les parties prendront légalement fin à l'issue de l'année scolaire, en vertu du décret du 1^{er} février 1993 (voir son article 71^{quater}).

16. En parallèle, madame D donne des cours de français-langue étrangère à l'Institut Cours Érasme à Anderlecht deux soirs par semaine.

17. Pour les années scolaires 2008-2009 et 2009-2010, madame D se voit reconnaître un titre A et est rémunérée suivant le barème 501.

Dans le cours de l'année 2009-2010, la directrice de l', madame L, procède à une vérification des dossiers administratifs des enseignants et ne trouve pas au dossier administratif de madame D le diplôme de cette dernière. « Madame D lui fait savoir que ce diplôme a probablement été égaré par les précédents responsables mais qu'une copie se trouve en tout état de cause au ministère de la Communauté française »¹.

Lors de l'année scolaire 2010-2011, la directrice de l' est informée par la Communauté française que le diplôme de madame D ne lui permet pas de prétendre à un titre A, mais à un titre B et donc à un barème inférieur.

L'attribution du titre B est confirmée par une décision, non contestée, de la Commission des titres du 17 août 2011.

Le diplôme de madame D ne lui permettant pas d'enseigner dans le degré secondaire supérieur, l' doit procéder à un changement des horaires confiés à madame D pour qu'elle dispose d'un horaire complet dans le secondaire inférieur.

Néanmoins, madame D ne doit pas rembourser le différentiel de rémunération (entre les barèmes 501 et 301) dont elle a bénéficié.

¹ Voir l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles rendu le 6 décembre 2012.



18. L. expose que les relations entre sa direction et madame D (qui étaient alors excellentes²) se sont dégradées à partir de cet incident³, madame D se montrant fort mécontente des contacts intervenus entre la directrice et le ministère de la Communauté française et surtout la décision de la Commissions des titres.

19. De son côté, madame D estime que l'origine de la dégradation des relations entre la direction et elle est à rechercher dans le fait qu'elle a été en incapacité de travail pendant plusieurs semaines en mars 2011 en raison d'un burn-out⁴. Un autre élément serait que madame D a soutenu une collègue qui avait des difficultés avec madame Lafaut.

20. Les relations à tout le moins se dégradent selon les détails donnés par la relation des faits réalisée par la cour du travail de Bruxelles dans son arrêt rendu le 6 décembre 2012 (voir ci-après).

En date des 20 juin 2011, 1^{er} juillet 2011, 22 août 2011, 15 septembre 2011, 4 octobre 2011 et 7 octobre 2011, madame L. ou monsieur L. (administrateur-délégué de l') formule des remarques, des rapports de manquement pédagogique ou même un avertissement à madame L.

L'avertissement daté du 22 août 2011, est adressé par monsieur L. et fait le reproche à madame D. d'avoir adressé le 18 août 2011 un e-mail à madame L., avec copie à l'ensemble du corps professoral, dont le ton était incompatible avec la relation devant prévaloir entre la direction et un membre du personnel.

21. Le 14 octobre 2011, l' entame une procédure disciplinaire. Il y renonce néanmoins suite à l'audition le 26 octobre 2011 de madame L. Par une lettre non datée, le président du Pouvoir organisateur informe madame D de la suspension de cette procédure, moyennant l'exécution des points suivants :

« 1. Nous actons que vous vous engagez à collaborer loyalement avec l') et votre supérieure hiérarchique Madame Françoise L.

2. Nous actons que vous vous êtes excusée pour les écrits inappropriés contre Mme L. ; nous actons aussi que vous lui présenterez vos excuses. Vous avez en effet déclaré lors de l'audition : « (...) je suis disposée à m'excuser pour mes propos agressifs ». (...) »

22. La veille, le 25 octobre 2011, madame D. a toutefois déposé une plainte pour harcèlement moral contre madame L.

23. Le 18 janvier 2012, madame D. fait l'objet, lors d'un cours donné par elle, d'une visite d'un inspecteur de la Communauté française, monsieur P. Cette visite s'inscrit dans un cadre général, celui de l'évaluation et du contrôle du niveau des études subventionnées par la Communauté française et donc celui du bien-fondé de l'octroi des subventions (traitement et de fonctionnement) accordées à l' . Cette évaluation et ce contrôle interviennent pour cinq unités de formation (dont l'une est confiée à madame D.).

² Idem.

³ Voir les conclusions de l' , p. 4.

⁴ Idem.



24. Le 2 février 2012, monsieur P adresse au pouvoir organisateur de l' son rapport d'inspection. Il est circonstancié et très défavorable à madame C (Code de l'UF de madame D :). Il y fait de nombreuses remarques. Il pointe par exemple que : « Le jour de l'évaluation, le professeur n'était en possession ni de son dossier pédagogique, ni de son cahier de matière, ni d'ailleurs d'aucun document indiquant une éventuelle planification de la matière. Selon sa déclaration, 'elle préfère fonctionner avec ce qui est dans sa tête' (sic) ».

Le rapport de monsieur P retient que pour les unités de formation inspectées, l'application des dossiers pédagogiques satisfait au prescrit légal à l'exception majeure de celle de madame C pour « l'intégralité de l'organisation »

Il se termine par l'annonce d'une visite ultérieure « afin d'apprécier dans quelle mesure les faiblesses ou manquements ayant conduit à émettre ces constats ont été palliés. Lors de cette visite, le respect de l'article 24, §2 de la loi du 29 mai 1959⁵ sera à nouveau réexaminé ».

25. Le 13 mars 2012, madame D pose sa candidature pour la fonction de professeur de français langue-étrangère, en mentionnant qu'elle dispose d'une priorité à l'emploi en vertu de l'article 34bis §1^{er} du décret du 1^{er} février 1993. Elle demande, comme les années précédentes, l'octroi d'un congé dans son fonction d'éducatrice économe et la prolongation de son détachement de la fonction d'éducatrice-économe du 1^{er} septembre 2012 au 31 août 2013 afin d'exercer la fonction de professeur de français de langue-étrangère.

26. Le 16 avril 2012, madame L établit un rapport négatif de fonctionnement évaluant la manière dont madame D a rempli sa charge de cours de français de langue-étrangère au cours de l'année 2011-2012. Elle fait référence dans ce rapport à l'évaluation de monsieur P

27. Considérant que le rapport de madame L aurait dû être soumis au visa de madame D au plus tard pour le 15 mars 2012, la Communauté française informe madame D que ce rapport ne peut être pris en compte en application de l'article 42, §1^{er}, 12^o du décret du 1^{er} février 1993.

28. Le 12 juin 2012, le conseiller en prévention psychosocial adresse au pouvoir organisateur de l' le rapport faisant suite à la plainte pour harcèlement moral déposée par madame D.

Le conseiller en prévention note que lors de la mission menée, madame L a elle-même déclaré se sentir aussi harcelée par madame D.

Il pointe que c'est suite aux démarches effectuées par madame L : auprès de la Communauté française qui ont conduit à ne plus permettre à madame D « d'enseigner dans le niveau supérieur et [à se voir] retirer de son horaire 2011/2012 des cours au-dessus du niveau 4 » que madame D a un « sentiment d'injustice, une impression d'arbitraire et de ressentiment vis-à-vis du pouvoir organisateur et de la directrice ».

⁵ Cet article est ainsi rédigé : « Une école ou section d'établissement d'enseignement gardien, primaire, moyen, normal, technique ou artistique est subventionnée lorsqu'elle se conforme aux dispositions légales et réglementaires concernant l'organisation des études, les statuts administratifs des membres du personnel et l'application des lois linguistiques. (...) »



Le rapport du conseiller en prévention conclut à l'absence de harcèlement moral, que ce soit dans le chef de madame L. ou de madame D., mais à l'existence d'une situation « hautement conflictuelle » entre ces personnes représentant pour elles une charge psychosociale au travail réelle, relevant que « de part et d'autre certains éléments ont été très mal vécus ».

« Le rapport émet des recommandations assez vagues s'agissant de la problématique individuelle et au niveau collectif »⁶. Il émet des réserves quant à la bonne fin d'une éventuelle conciliation, considérant que :

« (...) La relation de confiance entre madame D. d'une part, et madame Lafaut et le pouvoir organisateur d'autre part, semble être très altérée.

Dans l'éventualité où une telle conciliation devait avoir lieu, ce serait à la demande explicite des différents protagonistes. (...).

Nous recommandons dans l'absolu aux différents protagonistes de mettre en place une meilleure communication, de personne à personne ».

29. Selon une lettre du 26 juin 2012, faisant suite à un e-mail que madame D. lui a adressé le 5 juin 2012⁷, la Communauté française invite l' à appliquer l'article 29^{quater} du décret du 1^{er} février 1993 qui imposerait comme condition de subventionnement l'engagement en tant que temporaire prioritaire pour l'année scolaire 2012-2013 de madame D. dans la fonction de professeur de français langue étrangère dans le secondaire inférieur.

En vertu d'une lettre du 5 juillet 2012, le conseil de madame D. invite l' à donner une suite favorable à la demande de madame D. de prolonger son détachement de la fonction d'éducatrice-économe pour l'année scolaire 2012-2013 afin d'exercer la fonction de professeur de français langue étrangère, dès lors qu'elle bénéficiait du statut de prioritaire pour cette fonction.

30. Par une lettre du 23 juillet 2012, le pouvoir organisateur de l' refuse d'accorder à madame D. une prolongation de son détachement⁸, en renvoyant au rapport d'inspection de monsieur F. (en reprenant ses remarques par larges extraits) ainsi qu'à l'avis défavorable de madame L. Il invite madame D. à se présenter à l' le 22 août 2012 à 8h pour définir ses tâches et ses horaires.

31. Le 10 août 2012, madame D. fait signifier à l' une « citation en référé et comme en référé » pour comparaître devant le tribunal du travail de Bruxelles, sollicitant, en substance, la cessation du refus de congé-détachement, refus que madame D. qualifie d'acte de harcèlement, et la condamnation de l' à lui attribuer le poste de professeur de français-langue étrangère sous peine d'une astreinte.

⁶ Voir l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 6 décembre 2012.

⁷ Voir les pièces 3.14 du dossier de madame C.

⁸ Décision du pouvoir organisateur du 23 juillet 2012, confirmée le 3 août 2012.



32. Par une ordonnance rendue le 4 septembre 2012, le tribunal du travail de Bruxelles fait droit à l'action de madame D . Il déclare sa demande formée sur la base de l'article 32*decies*, §2 de la loi du 4 août 1996 recevable et fondée. Il condamne l' à accorder la prolongation du détachement de madame D et à attribuer à madame D le poste de professeur de français-langue étrangère, sous peine d'une double astreinte de 100 € par jour de retard, à partir du cinquième jour ouvrable de la signification de l'ordonnance.

33. L'ordonnance rendue le 4 septembre 2012 est signifiée dès le lendemain à l' avec un commandement à payer le 5 septembre 2012.

Estimant l'ordonnance rendue non respectée, madame D fait délivrer à l' un second commandement à payer le 28 septembre 2012. Le 1^{er} octobre, madame C fait pratiquer une saisie-arrêt exécution à charge de l' . Le 3 octobre 2012, l' forme opposition à la saisie par exploit du 3 octobre 2012.

Cette opposition sera rejetée par la chambre des saisies le 19 novembre 2012, considérant que l' ne fait pas la preuve qu'elle a respecté les obligations prescrites par l'ordonnance du 5 septembre 2012.

L'arrêt rendu le 6 décembre 2012 (voir ci-après) expose pour sa part que :

« L' soutient que, tout en contestant le bien-fondé de l'ordonnance du 4 septembre 2012 et en interjetant d'ailleurs appel de celle-ci, il a respecté son caractère exécutoire et a exécuté le dispositif de la condamnation.

Madame D a néanmoins fait procéder à l'exécution forcée de l'ordonnance et à une saisie-exécution sur les comptes bancaires de l'école afin d'obtenir paiement des astreintes, estimant que l' n'a pas exécuté correctement l'ordonnance. Elle reproche à l' de ne l'avoir affectée à la fonction de professeur de français langue étrangère qu'à partir du 12 septembre 2012 et pour une partie de l'année scolaire seulement. Elle signale également que l' n'a pas rentré le formulaire CF-CAD complété conformément à sa demande originale de détachement de sa fonction d'éducateur pour un an.

L' décrit la situation désastreuse dans laquelle se trouve l'Institut suite à la solution préconisée par le premier juge : les comptes sont bloqués, l'horaire de madame D empiète sur les horaires d'autres collègues, tout le monde est mécontent et madame D est en congé de maladie.

La cour acte les difficultés que les parties lui exposent relativement à l'exécution de l'ordonnance, mais relève qu'aucune d'elles ne formule de demande spécifique à cet égard ».

34. Entretemps, par sa requête reçue au greffe de la cour le 14 septembre 2012, l' a fait appel de l'ordonnance rendue le 4 septembre 2012.

La cause est introduite en appel le 20 septembre 2012.

Un incident survient entre madame D et madame L , s'agissant de la demande de madame D d'être présente à l'audience d'introduction du 20 septembre 2012 (voir ci-après).



35. Par une note du 11 octobre 2012 diffusée au personnel de l' , son administrateur-délégué informe le « blocage des comptes de la section langues par un membre du personnel » et de ce qu'en conséquence divers paiements sont suspendus, dont le remboursement des frais de transport, l' « espér[ant] débloquer la situation dans les meilleurs délais.»

36. La cause en appel de l'ordonnance rendue le 4 septembre 2012 est plaidée le 15 novembre 2012 devant notre cour.

37. Par son arrêt rendu le 6 décembre 2012, notre cour (autrement composée) réforme entièrement l'ordonnance rendue le 4 septembre 2012.

Elle relève notamment, s'agissant de l'action en référé, que :

- madame D ne dispose pas *prima facie* d'un droit subjectif à être détachée temporairement de sa charge d'éducatrice-économe pour être désignée comme enseignant, « la décision d'accorder ou non le congé en qualité d'éducatrice économe relève du pouvoir discrétionnaire de l'employeur » ;
- la fonction pour laquelle madame D a été engagée et à laquelle elle a été nommée à titre définitif et pour une charge complète, est celle d'éducatrice économe ;
- les congés-détachements, qui lui ont été accordés à quatre reprises depuis 2008, l'ont toujours été à titre temporaire, de sorte que la fonction d'enseignante ne peut être considérée comme sa fonction principale, ni comme la fonction contractuellement convenue.

Elle relève notamment, s'agissant de l'action en cessation :

- la décision querellée de l') ne concerne pas un refus de respecter les règles de priorité, mais un refus d'accorder le congé-détachement de la fonction d'éducatrice économe et ainsi de permettre à madame D d'être désignée une nouvelle fois à titre temporaire comme professeur de français langue-étrangère ;
- ce refus n'apparaît pas abusif en soi, « dans un arrêt inédit du 21 décembre 2006, la cour du travail de Liège a jugé que "... ce n'est pas une faute pour un pouvoir organisateur de ne pas proposer un tel emploi temporaire à une personne qui, au moment où cette place s'ouvre, est déjà engagée dans le cadre d'un autre contrat" » ;
- « sur l'ensemble des faits [présentés par madame D pour soutenir sa demande, dont le dernier est de lui refuser son détachement « ultime acte de harcèlement »], « la cour relève que le conseiller en prévention, après avoir instruit l'affaire et entendu les différents protagonistes, a conclu à l'existence d'un conflit, mais à l'absence de harcèlement » ;
- madame D : « n'a pas de droit subjectif à être détachée temporairement de sa charge d'éducatrice économe pour être désignée comme professeur », « le refus de renouvellement du détachement n'apparaît pas constitutif d'un abus de droit dans le chef de l'), dès lors que ce refus est justifié par un rapport d'inspection relatif à des visites intervenues dans l'établissement les 7 octobre 2011, 18 octobre 2011 et 18 janvier 2012, que l'inspecteur Monsieur P a adressé au pouvoir organisateur de l' en date du 2 février 2012. Ce rapport fait clairement état d'un risque de perte de subventionnement-traitement (...) » ;
- « les mesures sollicitées (et accordée par le premier juge) ont pour effet de priver le pouvoir organisateur de l') de sa liberté d'appréciation. Elles reviennent à obliger un pouvoir organisateur à engager un enseignant (...)».



38. Suite à l'arrêt rendu le 6 décembre 2012, madame D doit réintégrer sa fonction d'éducatrice-économiste.

39. Le 10 décembre 2012 à 8h, Madame D se présente à l'établissement mais quitte aussitôt l'établissement, se déclarant malade, après une discussion houleuse concernant son horaire de travail⁹.

L'horaire qui lui est remis est de 36 heures par semaine du lundi au vendredi, de 9 à 12.30 et de 13 à 17.30, sauf le jeudi où il est de 13.30 à 17.30.

Cet horaire ne lui permet pas, selon madame D, de donner ses cours du soir au Cours Erasme à Anderlecht qui commence à 18 heures.

40. Le 11 décembre 2012, l'école diffuse une note à l'attention du personnel de l'établissement, intitulée « information sur l'arrêt du 6 décembre et la saisie des comptes ».

Il y fait part notamment que :

« En date du 23 juillet 2012, le conseil d'administration de l'école avait décidé de ne pas renouveler le congé d'un membre du personnel et en conséquence de le réaffecter dans son emploi pristin.

Ce membre du personnel a contesté cette décision devant le tribunal du travail.

Par une ordonnance du 4 septembre 2012, le tribunal du travail a considéré que le membre du personnel concerné était harcelé et qu'il fallait mettre fin à ce harcèlement en lui accordant un congé et en le désignant comme professeur temporaire.

L'école ne pouvait évidemment marquer son accord avec une ordonnance qui était en contradiction avec le droit du travail, avec le droit administratif, avec les prérogatives de l'employeur et avec les conclusions du rapport du conseiller en prévention qui n'avait relevé aucun fait de harcèlement dans le chef de Mme la directrice.

L'école s'est donc pourvu en appel.

Par son arrêt du 6 décembre 2012, la Cour du travail met à néant l'ordonnance du 4 septembre du tribunal du travail.

Elle considère :

1. que le membre du personnel n'avait aucun droit subjectif à être désigné comme professeur temporaire ;
2. que l'octroi de congé de détachement ou le refus dépend du pouvoir organisateur ;
3. qu'il n'y avait pas lieu à faire cesser des faits de harcèlement pour la simple raison qu'ils n'étaient nullement établis ;
4. que la cessation ne pouvait évidemment et en conséquence porter sur des actes de désignation qui font partie des compétences exclusives de l'employeur.

Les droits de l'école sont donc entièrement rétablis et les prérogatives du Conseil d'administration totalement sauvegardées.

Entretemps, le membre du personnel avait estimé utile de procéder à une saisie-arrêt sur les comptes de l'école pour faire exécuter une astreinte à laquelle l'ordonnance du 4 septembre l'avait condamnée.

Dans la note du 11 octobre, nous avons déploré les faits et nous avons dû suspendre nos paiements.

⁹ Pièce 7 du dossier de l



Suite à l'arrêt du 6 décembre, la mainlevée de la saisie a été ordonnée.

Nous allons donc reprendre incessamment tous les paiements en souffrance et nous espérons avoir résolu le problème avant Noël.

Le Conseil d'administration regrette que le fonctionnement de l'école et la sécurité des paiements aient été compromis.

Pour autant que de besoin, le Pouvoir organisateur réitère sa confiance en sa directrice, Mme L. et à tous les membres du personnel qui lui ont assuré de leur confiance et de leur loyauté. (...). »

41. Madame D. est en incapacité de travail jusqu'au 21 décembre 2012.

42. Après les vacances de Noël, le 7 janvier 2013, madame D. reprend son travail et réintègre ses fonctions d'éducatrice-économiste.

43. Le 18 janvier 2013, madame D. introduit une demande de congé et de disponibilité pour convenance personnelle afin d'exercer provisoirement une fonction d'enseignante (au Cours Erasme à Anderlecht, enseignement officiel subventionné relevant de la commune d'Anderlecht) pour la période du 1^{er} février 2013 au 30 juin 2013.

Le 19 janvier 2013, l'administration refuse d'accorder le congé et la disponibilité sollicités par une décision longuement motivée, notamment comme suit :

« Considérant qu'elle a par la suite déposé un certificat médical courant jusqu'au 7 janvier 2013 ; qu'elle a effectivement repris le service à cette date ;

Qu'à cette date, elle a été chargée d'une mission essentielle, exigée par le pouvoir subsidiant suite à l'enquête qu'il a diligentée sur la base d'une plainte anonyme, à savoir l'établissement de l'inventaire ; que cette mission requiert une gestion précise et permanente dévolue à l'éducatrice-économiste impliquant de pouvoir répondre à toute demande du pouvoir subsidiant ; que cette exigence a été fermement rappelée le 13 janvier 2013 lors du contrôle par les vérificateurs de la FWB de l'utilisation du subside de fonctionnement ;

Considérant que Madame Sabine D. est désignée définitivement comme éducatrice-économiste dans les services de l'administration et qu'elle dispose de l'expérience requise pour remplir cette mission;

Considérant que l'administration doit disposer d'une équipe administrative stable et complète ; que, suite à l'extension de ses missions, les services administratifs sont soumis à une forte pression qui impose que leurs effectifs soient complets et qu'ils doivent disposer de personnel expérimenté ;

Considérant que l'administration doit disposer en priorité des membres du personnel y désignés définitivement ;

Considérant que l'intérêt du service est largement démontré ;

(...) ».

44. Le 23 janvier 2013, madame D. remet un certificat médical pour incapacité de travail jusqu'au 8 février 2013 (veille du congé de carnaval).

Après le congé de carnaval, madame D. remet un certificat d'incapacité de travail du 18 février 2013 au 30 juin 2013.

Depuis cette date, madame D. restera en incapacité de travail jusqu'en septembre 2015.



Il semble néanmoins que madame D a exercé la fonction d'enseignante au Cours Erasme à Anderlecht, pour laquelle elle avait demandé congé.

45. Par une lettre du 4 février 2013, l' adresse à madame D un document intitulé «Fait défavorable dans les domaines administratif et relationnel », avec l'indication que ce document est versé à son dossier professionnel.

Ce document est signé par deux membres du personnel de l' qui dénoncent le comportement de madame D à leur égard lorsqu'elle fut présente sur son lieu de travail à l' en janvier 2013.

Par une lettre du 26 février 2013, madame D donne une réponse circonstanciée au document communiqué par l' Elle dénonce elle-même dans le chef de l' différents manquements ou comportements. Elle en fait de même à l'égard de ces deux membres du personnel et de madame L

46. Le 19 aout 2013, madame D introduit devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles l'action qui conduira au jugement rendu le 9 mai 2016, et sur l'appel de madame D contre ce jugement, à la saisine de notre cour dans la présente instance.

47. Quelques jours plus tard, le 19 septembre 2013, madame D cite également l' devant le tribunal de première instance pour contester, selon ce que les parties indiquent en leurs conclusions, l'absence de sa désignation à la fonction de professeur de français-langue étrangère, pour les années scolaires 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015.

La citation signifiée n'est pas produite.

48. Le 11 juin 2013, madame D introduit auprès de l' une demande de congé et de disponibilité pour convenance personnelle afin d'exercer provisoirement une fonction d'enseignante (au Cours Erasme à Anderlecht) pour l'année scolaire 2013-2014, à partir du mois de septembre 2013.

Par une décision motivée de façon quasiment identique à celle prise le 19 janvier 2013 (voir ci-dessus), l' refuse le 20 juin 2013 d'accorder le congé et la disponibilité sollicitées.

49. Fin 2013, l' prend contact avec l'échevin de l'enseignement d'Anderlecht pour s'informer de la situation de madame D auprès du Cours Erasme.

50. Depuis janvier 2014, madame D est placée en disponibilité, suite à l'épuisement de ses jours de congé de maladie.

51. Par un jugement rendu le 5 novembre 2014, le tribunal de première instance, saisi par la citation signifiée le 19 septembre 2013 par madame D à l' , se déclare incompétent et renvoie la cause au tribunal du travail francophone de Bruxelles.

Ce jugement n'est pas produit par les parties.



Selon les éléments recueillis à notre audience du 12 mars 2018, madame D [redacted] a interjeté appel de ce jugement devant la cour d'appel de Bruxelles. La procédure en appel sera néanmoins clôturée au cours de l'année 2016 par le désistement d'action de madame D [redacted] (voir le procès-verbal de l'audience du 12 mars 2018).

52. Invitée à reprendre sa fonction d'éducatrice-économe le 24 aout 2015, madame D [redacted] informe madame L [redacted] le 24 aout 2015 qu'elle est en incapacité de travail du 24 aout au 31 aout 2015.

53. Le 27 aout 2015, madame D [redacted] envoie un nouveau certificat d'incapacité de travail jusqu'au 31 octobre 2015.

Le même jour, elle dépose toutefois à l' [redacted] sous la forme d'un « Formulaire CAD », une demande de « congé pour interruption de carrière sans allocation de l'ONEm » du 1^{er} septembre 2015 au 30 juin 2016. Ce formulaire standard indique en son point B « Pour accord ou visa du pouvoir organisateur ». Cette demande est accompagnée d'une brève lettre ainsi rédigée : « madame la directrice, Veuillez trouver ci-joint une demande de congé sur formulaire CAD complété. Je vous prie d'agrèer mes sincères salutations »

54. Le 28 aout 2015, l'administrateur-délégué de l' [redacted] refuse de faire droit à la demande de madame D [redacted] invoquant que :

« (...)

Comme votre demande de congé porte sur la période du 1^{er} septembre 2015 au 30 juin 2016, en l'état, elle nous paraît manifestement tardive et méconnaît l'intérêt du service et le respect de vos obligations dans la mesure où le délai entre la réception de la lettre et la prise de congé est de 4 Jours, dont un samedi et un dimanche. Nous vous rappelons qu'une telle demande devait être introduite avant le 15 juin pour un congé débutant le 1^{er} septembre.

Par ailleurs, la réglementation ne prévoit pas que vous puissiez faire une demande de congé pour interruption de carrière 'sans allocation de l'ONEm'.

(...) ».

55. Le 1^{er} septembre 2015, le conseil de madame D [redacted] écrit à titre officiel au conseil de l' [redacted] mettant en demeure cette dernière de transmettre le formulaire « CAD » dans les 24 heures à la Communauté française, relevant que :

« (...)

Conformément aux règles en matière d'interruption de carrière, l' [redacted] a l'obligation de transmettre le CF-CAD à la Communauté française.

En matière d'interruption de carrière, seule la Communauté française est en effet habilitée à examiner la régularité des demandes.(...) ».

56. L' [redacted] prend contact avec la Communauté française pour discuter de la suite qu'elle doit réserver à la demande de madame D [redacted]



57. Le 7 septembre 2015, invoquant que le formulaire « CAD » doit être adressé au plus tard le 8 septembre 2015 par l' [] à la Communauté française, madame D [] dépose une requête unilatérale auprès du tribunal du travail francophone de Bruxelles.

Madame D [] demande d'« ordonner à l' [] de transmettre le formulaire CAD de demande d'interruption de carrière (...) dans les deux heures de la communication par fax de l'ordonnance à intervenir ou, subsidiairement, de sa signification », sous peine d'une astreinte de 1.000 € par heure de retard.

La requête est longuement motivée. Si reprenant les faits depuis l'engagement de madame D [] par l' [], elle fait état de la procédure introduite devant le tribunal du travail le 19 août 2013 et d'une « procédure judiciaire pendante devant la cour d'appel de Bruxelles » (voir ci-dessus), elle ne parle ni de l'ordonnance rendue le 4 septembre 2012 par le tribunal du travail, ni de l'arrêt rendu le 6 décembre 2012 par la cour du travail.

Par une ordonnance rendue le 7 septembre 2015, le président du tribunal du travail ordonne à l' [] de transmettre le formulaire « CAD de demande d'interruption de carrière à la Communauté française, pour ce jour le 7 septembre à 16 heures au plus tard » et condamne l' [] à défaut de ce faire à une astreinte de 50 € par heure de retard à partir du 8 septembre 8 heures jusqu'au 8 septembre 13 heures ».

58. A la suite de cette ordonnance, le 7 septembre 2015, l' [] retourne à madame C [] le formulaire « CAD » par lequel madame C [] demande un « congé pour interruption de carrière sans allocation de l'ONEm » pour la période du 1 septembre 2015 au 31 juin 2016, revêtu du visa du pouvoir organisateur, avec la mention « voir annexes : notre refus et la lettre de notre avocat (4 pages) »

Comme le permet l'ordonnance, cette lettre justifie ce refus, considérant que la demande de madame D [] est tardive et « méconnaît l'intérêt du service et le respect de vos obligations dans la mesure où le délai entre la réception de la lettre et la prise de congé est de quatre jours, dont un samedi et un dimanche.

Nous vous rappelons qu'une telle demande devait être introduite avant le 15 juin pour un congé débutant le 1^{er} septembre.

Par ailleurs, la réglementation ne prévoit pas que vous puissiez faire une demande de congé pour interruption de carrière 'sans allocation ONEm'. En effet, il appartient à l'ONEm de statuer sur l'octroi ou non de ladite allocation.

(...) »

59. Le 30 septembre 2015, le conseil de madame D [] adresse au conseil de l' [] divers documents (qui ne sont pas déposés en copie aux dossiers des parties), dont l'un pour l'ONEM et un autre pour la Communauté française, faisant état d'une demande de madame D [] d'obtenir cette fois de l'ONEM une demande d'allocation d'interruption de carrière.



Par sa lettre du 13 octobre 2015, en lui retournant les documents¹⁰, le conseil de l' relève:

« (...)

- alors pourtant que l' prend contact avec la Communauté française pour discuter des suites à réserver à une demande qui paraît irrégulière, vous signifiez une ordonnance rendue sur requête unilatérale faisant obligation à ma mandante de retourner la demande d'interruption de carrière dument signée au ministère de la Communauté française ;
- bien que ne pouvant en aucune façon acquiescer ni consentir ni à la requête déposée en particulier à sa motivation, ni à l'ordonnance rendue sur base de celle-ci, ma mandante transmet bien le formulaire CAD au ministère ;
- manifestement, la Communauté française accorde l'interruption de carrière demandée par madame [bien que, objectivement, les conditions d'octroi de celle-ci n'étaient pas remplies, outre que, par ailleurs, cette disposition porte préjudice supplémentaire à l' , désorganisant son administration ;
- l'i reçoit maintenant, en votre courrier du 30 septembre dernier, demande de remplir différents documents en vue de l'obtention par madame D d'une allocation d'interruption de carrière auprès de l'ONEM ;

Ceci en totale contradiction avec la demande initiale, déjà litigieuse, du 27 août dernier, faisant état d'une interruption de carrière sans demande d'allocation auprès de l'ONEM !

Ma mandante et moi-même nous étonnons fortement que, après avoir insisté pour obtenir, il y a quelques semaines, faisant état de dérogations, sinon de passe-droit, entre autres, en matière de délais, une interruption de carrière sans allocation ONEM, madame D postule maintenant cette même allocation d'interruption de carrière à laquelle elle affirmait pourtant avoir renoncé.

(...)

Vous comprendrez, que face à cette attitude, affirmations et demandes en tout sens de madame D , ma mandante, en sa qualité d'employeur, mais également bénéficiaire d'une subvention traitement pour le poste de madame D , ne souhaite pas cautionner d'éventuelles irrégularités et se doit de prendre toutes informations et demandes d'approbation auprès du ministère de la Communauté française »

60. En septembre 2015, Madame D enseigne (poursuit ses cours ?) au Cours Erasme à Anderlecht.

61. La (présente) cause introduite par la citation signifiée le 19 août 2013 par madame D est plaidée devant le premier juge lors de l'audience du 15 février 2016.

Par un jugement rendu le 9 mai 2016, sur l'avis écrit conforme de monsieur l'auditeur du travail, le tribunal du travail considère la demande de madame D recevable, mais non fondée.

Le tribunal conclut en effet qu'il « considère que les faits invoqués par madame D ne constituent pas, dans leur ensemble¹¹, une situation de harcèlement moral au travail », en sorte que la demande d'indemnisation de madame D est non fondée.

¹⁰ Pièce 11 du dossier de l'

¹¹ La cour souligne dans la mesure où madame D conteste que le tribunal ait ainsi jugé.



Le tribunal rejette également la demande reconventionnelle de l'... retenant que : « l'action de madame D... n'est pas fondée, mais elle ne présente pas de caractère téméraire ni vexatoire. La demande reconventionnelle est non fondée ».

62. Le 27 juin 2016, madame D... se présente auprès du conseiller en prévention-médecin du travail du service externe de prévention et de protection du travail (Mensura).

Madame D... produit à son dossier, sous l'intitulé « rapport de Mensura », la copie d'une lettre que ce conseiller en prévention adressé le 27 juin 2016 à l'un de ses confrères et qui est ainsi rédigée :

« Cher confrère,

Concerne D... – date de naissance : 1962

Madame D... Sabine s'est présentée à ma consultation de médecine du travail ce 27.

La travailleuse, employée à l'..., me fait part de la situation à laquelle elle est confrontée au travail : stress, mauvaise ambiance, violence.

Cette charge psychosociale est très élevée, supportée depuis des mois, est la cause de troubles de santé.

L'environnement professionnel de madame D... étant nuisible à sa santé, une reprise de travail à l'... n'est pas conseillée dans la configuration actuelle des relations de madame C... et de sa hiérarchie. (...)

63. A une date non précisée (mais probablement fin juin, début juillet 2016), madame D... introduit auprès de l'... une demande de détachement pour l'année scolaire 2016-2017 et une demande de congé pour convenances personnelles pour la période du 1^{er} septembre 2016 au 31 aout 2018.

Elle se prévaut du « rapport » de Mensura ainsi que de l'avis de son médecin-traitant.

64. Par une lettre du 5 juillet 2016 (non produite)¹², l'... décide de ne pas donner une suite positive à cette demande.

Cette lettre est motivée par des considérations semblables à celles qui avaient fondé les décisions de refus antérieurs¹³, outre qu'elle s'appuie aussi sur la motivation du jugement rendu en la cause le 9 mai 2016 par le tribunal du travail.

65. Par une lettre du 11 juillet 2016 adressée par la voie officielle au conseil de l'... (non produite)¹⁴, le conseil de madame D... fait valoir qu'« une reprise des activités de madame D... dans la considération actuelle du service est déconseillée pour des raisons de santé ».

¹² Voir néanmoins l'ordonnance rendue le 1^{er} septembre 2016 par le président du tribunal du travail francophone de Bruxelles, pièce 15 du dossier de l'...

¹³ *Idem*.

¹⁴ *Idem* et les conclusions de l'...



Madame D[] sollicite « un aménagement de sa fonction conformément à l'article 3, 9° du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ». Cet aménagement consiste « en un détachement d'une année au Cours Erasme à Anderlecht pour y exercer la fonction de professeur de français langue étrangère ».

66. Par une lettre du 25 juillet 2016 de son conseil (non produite)¹⁵, l'[] décide de ne pas donner une suite positive à la nouvelle demande de détachement.

En résumé, l'[] considère que le décret du 12 décembre 2008 ne règle pas la demande de madame D[] ; et l'informe qu'elle est attendue dans sa fonction d'éducatrice-économe à partir du 26 août 2016.

67. Le 1^{er} août 2016, par une citation « en cessation et en référés », madame D[] saisit le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

Elle demande qu'il soit dit pour droit que le refus d'aménagement raisonnable opposé par l'[] est constitutif de discrimination au sens du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ; que soit ordonnée la cessation de cette discrimination en autorisant madame D[] à exercer des fonctions d'enseignement à temps plein au Cours Erasme d'Anderlecht pour l'année scolaire 2016-2017 ; que l'[] soit condamnée à une indemnité équivalente à six mois de rémunération en réparation du dommage subi par madame D[]

68. Par son ordonnance rendue le 1^{er} septembre 2016, le président du tribunal du travail déclare les demandes de madame D[] non fondées.

Cette ordonnance repose entre autres sur les motivations suivantes :

- s'agissant de l'action en référé :

« Pour fonder le droit pour un enseignant du réseau libre engagé à titre définitif à obtenir un congé pour exercer une autre fonction moins bien rémunérée, Mme D[] renvoie aux pages 271 et suivantes de la circulaire 5294. Cette circulaire ne fait selon elle qu'interpréter le principe exposé à l'article 67 du Décret du 1^{er} février 1993 relatif à l'enseignement libre subventionné et aux termes duquel le membre du personnel en activité de service a droit à une subvention-traitement et à l'avancement de traitement et peut obtenir du pouvoir organisateur un congé dans les mêmes conditions que dans l'enseignement de la Communauté.

En énonçant ces principes, Mme D[] ne fonde toutefois pas suffisamment l'apparence de l'existence juridique dans son chef d'un droit subjectif à bénéficier d'un congé, qui mettrait l'[] dans l'obligation de le lui accorder ou qui rendrait l'[] responsable d'un abus de droit (...) »

- s'agissant de l'action comme en référé :

« Comme le souligne l'[] par ailleurs des aménagements raisonnables consistent en des mesures positives d'aménagement de la personne dont un handicap serait reconnu pour lui permettre d'effectuer son travail.

¹⁵ *Idem.*



Dans le cas présent, Mme D demande en réalité d'être déchargée du travail pour lequel elle est engagée, afin de pouvoir en réaliser un autre, dans un autre établissement et pour un autre employeur.

Le tribunal considère donc, comme monsieur l'Auditeur, que les aménagements tels que demandés par madame D ne constituent pas des aménagements raisonnables répondant à la notion énoncée en l'article 3,9° du Décret du 12 décembre 2008 et qu'au contraire elles imposent à l'i une charge disproportionnée. »

69. Le 29 juillet 2016, madame D dépose la requête qui saisit notre cour de son appel contre le jugement rendu le 9 mai 2016.

70. Au cours du mois de septembre, madame D , continuant à travailler au Cours Erasme à Anderlecht, présente sa démission de toutes fonctions auprès de l'

Son contrat de travail avec l'i prend ainsi fin à la date du 29 septembre 2016.

L'examen de la contestation par la cour

1. La demande de madame D de la condamnation au paiement d'une indemnité ou de dommages et intérêts

71. Madame D fonde sa demande de l'octroi d'une indemnité ou de dommages et intérêts sur l'article 32*decies* 1/1 de la loi du 4 aout 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, se prévalant de ce qu'elle a été la victime d'un harcèlement moral au travail dont l'i fut l'auteur ou dont il doit assumer la responsabilité en sa qualité d'employeur.

1.1. L'autorité de chose jugée de l'arrêt rendu le 6 décembre 2012

72. L' soulève l'autorité de la chose jugée attachée à l'arrêt rendu le 6 décembre 2012. Elle revendique que par l'effet de cette autorité, la demande de madame D , que les faits que cette dernière relate (du moins ceux déjà connus par la cour du travail en son arrêt rendu le 6 décembre 2012) soient déclarés comme étant constitutifs de harcèlement moral au travail, doit être jugée « non fondée » car déjà tranchée par une décision ayant autorité de chose jugée.

73. Pour madame D , notre cour est saisie de faits distincts de ceux dont elle s'est prévalué dans le cadre de l'affaire qui a donné lieu à l'arrêt de la cour du travail rendu le 6 décembre 2012. Ainsi, les faits qui fondent la présente affaire seraient soit postérieurs à l'arrêt, soit courraient à partir du 20 septembre 2012 et n'auraient dès lors pas été soumis « à la connaissance de la cour »¹⁶ lorsqu'elle a rendu l'arrêt du 6 décembre 2012.

Plus fondamentalement, selon madame D , l'objectif des deux procédures serait différent.

¹⁶ Page 32 des conclusions de madame C



Principes

74. C. DALCO relève de façon appropriée que « quoique introduites et instruites dans les formes du référé, les décisions rendues "comme en référé" sont revêtues de l'autorité de chose jugée. Elles s'imposent par conséquent à toutes les juridictions chargées de statuer ultérieurement sur le litige, qu'il s'agisse du juge saisi ultérieurement d'une demande d'indemnité ou du juge pénal chargé de se prononcer sur le caractère infractionnel de l'acte ayant fait l'objet de l'une cessation »¹⁷.

75. L'article 23 du Code judiciaire, dans son état applicable à la cause, dispose que « l'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet de la décision. Il faut que la chose demandée soit la même ; que la demande soit fondée sur la même cause; que la demande soit entre les mêmes parties, et formée par elles et contre elles en la même qualité ».

Néanmoins, « pour délimiter l'autorité de la chose jugée, il convient non pas de comparer le contenu de la demande initiale par rapport à celle qui est introduite après le jugement, mais de confronter l'étendue du jugement, aussi bien en fait qu'en droit, et le contenu de la nouvelle demande. Le juge doit alors rechercher s'il peut admettre la prétention nouvelle sans rien modifier à la décision antérieure. S'il peut statuer sans remettre en cause la décision précédente, tant en ce qui concerne les faits de la cause que la norme juridique appliquée, il ne méconnaît pas l'autorité de chose jugée qui s'attache à cette décision. »¹⁸

Selon une formule consacrée, « l'autorité de la chose jugée s'attache non seulement à ce qu'un jugement décide expressément sur un point litigieux, mais aussi à tout ce qui constitue, même implicitement, le fondement nécessaire de la décision »¹⁹.

L'autorité de chose jugée a, avant tout, un effet négatif. Mais elle présente, également, un effet positif pour la partie qui a triomphé laquelle peut se prévaloir de la décision et invoquer la présomption de vérité qui s'y attache²⁰. Ainsi, « l'effet positif profite au gagnant qui peut se prévaloir de la décision dans une procédure ultérieurement formalisée entre les mêmes parties. Il s'agit d'une règle de preuve au sens de l'article 1350, 3°, du Code civil c'est-à-dire d'une présomption légale irréfragable »²¹.

Application

76. La dichotomie que madame D ; entend réaliser entre les faits dont la cour a eu connaissance ou qui furent soumis même implicitement à son examen en 2012 et ceux actuellement présentés à l'appui de la prétention de madame D_i est purement artificielle.

¹⁷ C. DALCO, « Vers et pour une théorie générale du "comme en référé" : le point sur les questions transversales de compétence et de procédure », *Les actions en cessation*, 2006, p. 61, ainsi que la doctrine et la jurisprudence citée ; voir aussi Cour trav. Mons, 21 décembre 2011, *Chr.D.S.*, 2013, p. 291.

¹⁸ D. MOUGENOT, « Principes de droit judiciaire privé », *Rép.not.*, Tome XIII, Larcier, 2008, n° 310, citant : G. de LEVAL, *Éléments de procédure civile*, n° 171 ; A. FETTWEIS, *Manuel de procédure civile*, n° 361.

¹⁹ G. CLOSSET-MARCHAL, « L'autorité de la chose jugée, le principe dispositif et le principe du contradictoire », note sous Cass., 1^{ère} ch., 8 octobre 2001, *RCJB*, 2002, p. 236 et suivantes.

²⁰ Cour trav. Mons, 21 décembre 2011, *Chr.D.S.*, 2013, p. 291.

²¹ G. de LEVAL, *Droit judiciaire*, T. 2, p. 716.



Il découle clairement que les faits postérieurs à ceux qui furent présentés en 2012 s'inscrivent dans un ensemble dirimant et insécable, s'enracinant profondément dans les événements qui ont conduit à la saisine du tribunal en 2012 et, à la suite de son ordonnance, à celle de la cour en 2012.

Ces faits sont notamment :

- la circonstance que suite aux démarches effectuées par madame Lafaut auprès de la Communauté française, qui ont conduit à ne plus permettre à madame D [redacted] « d'enseigner dans le niveau supérieur et [à se voir] retirer de son horaire 2011/2012 des cours au-dessus du niveau 4 », madame D [redacted] a développé un « sentiment d'injustice, une impression d'arbitraire et de ressentiment vis-à-vis du pouvoir organisateur et de la directrice » (voir le rapport du conseiller en prévention du 12 juin 2012), d'autant que ces démarches ont aussi conduit à une réduction de la subvention-traitement dont madame D [redacted] bénéficiait ;
- le rapport d'inspection du 2 février 2012 de monsieur Pieroux, très défavorable à madame D [redacted] ;
- le rapport du conseiller en prévention du 12 juin 2012 concluant non à un harcèlement, mais à l'existence d'une situation « hautement conflictuelle » ;
- le refus de l' [redacted] d'accorder le 23 juillet 2012 à madame D [redacted] : un renouvellement de son détachement pour l'année 2012-2013, en renvoyant au rapport d'inspection de Monsieur Pi [redacted] ainsi qu'à l'avis défavorable de Madame L [redacted] ;
- l'ordonnance rendue le 4 septembre 2012 par le tribunal du travail de Bruxelles ;
- les difficultés liées à l'exécution de cette ordonnance, y compris la décision prise par le juge des saisies.

77. C'est en violation de la présomption légale de vérité et de l'autorité de chose jugée, qui s'attachent à l'arrêt rendu le 6 décembre 2012 en ce qu'il examine et rejette l'action en cessation de madame D [redacted] que cette dernière affirme devant nous dans les « éléments contextuels »²² relatifs à sa présentation du litige, que :

- l' [redacted] a refusé, « en violation des règles du statut » de désigner pour l'année scolaire 2012-2013 madame D [redacted] : dans la fonction exercée depuis octobre 2008 de professeur de français langue étrangère ;
- la « lecture du dossier » réalisée par l'arrêt rendu le 6 décembre 2012 « n'est pas exacte ni en faits, ni en droit », en ce que l'arrêt « a en effet considéré que madame C [redacted] ne disposait pas du droit subjectif d'être détachée de la fonction dans laquelle elle était nommée, en conséquence de quoi le refus de la désigner dans un poste d'enseignante à titre temporaire ne constituait pas une faute dans le chef de l' [redacted] ».

²² Voir ses conclusions, pages 2 et 3.



78. Tout en soutenant que « le propos de la présente action n'est pas de revenir sur les faits qui ont mené à l'arrêt de la cour du travail du 6 décembre 2012 »²³, madame D : y revient frontalement en se prévalant et en se fondant sur des prémisses inexactes, car déniées par l'arrêt rendu le 6 décembre 2002. L' soulevant son autorité de chose jugée, ni madame D , ni la cour ne peuvent revenir sur ce que l'arrêt a jugé le 6 décembre 2012 en vertu de l'action en cessation dont la cour (autrement composée) fut saisie, tant en ce qui concerne les faits de la cause que la norme juridique appliquée, sauf à méconnaître l'autorité de chose jugée qui s'attache à cet arrêt.

79. Ce n'est donc pas « en violation des règles du statut » que l' a refusé de désigner pour l'année scolaire 2012-2013 madame D dans la fonction exercée depuis octobre 2008 de professeur de français langue étrangère.

De même, ce n'est pas en faisant une lecture inexacte en droit et en faits que la cour a considéré que madame D ne disposait pas du droit subjectif d'être détachée de la fonction dans laquelle elle était nommée, en conséquence de quoi le refus de la désigner dans un poste d'enseignante à titre temporaire au sein de l' ne constituait pas une faute dans le chef de ce dernier.

Notre cour n'y reviendra plus.

80. D'une manière générale, dans son examen de la demande de madame D qui lui est soumise en l'espèce, la cour doit statuer sans rien modifier de l'arrêt rendu le 6 décembre 2012, tant en ce qui concerne les faits de la cause que des normes juridiques appliquées, qui ont constitué même implicitement le fondement nécessaire de cet arrêt en ce qu'il a rejeté l'action en cessation de madame D.

1.2. L'application de la loi du 4 août 1996 dans le temps

81. Si madame D déclare que la cause doit s'apprécier à la lumière des paramètres fixés par la législation la plus récente, elle reprend toutefois dans ses conclusions la définition du harcèlement moral qui était celle avant l'entrée en vigueur la loi du 28 février 2014 (complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail).

82. Comme le premier juge, la cour doit, eu égard à la longue période sur laquelle courent les faits présentés par madame D , déterminer quelle est la règle applicable à l'examen de ceux-ci alors que cette règle a été modifiée au cours de cette période.

Principes

83. L'article 2 du Code civil prévoit expressément qu'en règle, « la loi n'a point d'effet rétroactif ».

Bien que précisé dans le Code civil, le principe vaut pour toute matière.

²³ *Idem.*



Le fondement de cette exigence est la sécurité juridique. « La non- rétroactivité des lois est une garantie ayant pour but de prévenir l'insécurité juridique. Cette garantie exige que le contenu du droit soit prévisible et accessible, de sorte que chacun puisse prévoir, à un degré raisonnable, les conséquences d'un acte déterminé au moment où cet acte se réalise »²⁴.

Il en découle notamment qu'en matière de responsabilité civile, la loi qui modifie une règle de responsabilité ou établit une responsabilité nouvelle ne régit pas la réparation des dommages dont la cause - à savoir la faute - est antérieure à son entrée en vigueur, à moins que la loi elle-même ne le prévoi²⁵.

La loi qui modifie une règle de responsabilité ou établit une responsabilité nouvelle ne saurait régir la réparation des dommages dont la cause est antérieure à sa mise en vigueur, à moins que le législateur ait entendu déroger au principe énoncé dans l'article 2 du Code civil²⁶.

Application

84. La loi du 4 aout 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail a été modifiée par la loi du 28 février 2014.

La loi du 28 février 2014 a modifié la définition du harcèlement moral au travail. Elle ne contient, pour cette modification, aucune disposition de droit transitoire sur l'étendue de son application dans le temps.

85. Dans sa version en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2014, l'article 32ter de la loi du 4 aout 1996 définit le harcèlement moral au travail comme suit :

« Ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre ; (...) ».

Le harcèlement moral au travail constitue désormais un « ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes », et non plus « plusieurs conduites abusives similaires ou différentes ».

²⁴ C. const., 7 décembre 2005, *J.L.M.B.*, 2006, p. 140

²⁵ Cass., 5 févr. 1970, *Pas.*, p. 486; Cass., 18 mars 1975, *Pas.*, p. 735; Cass., 20 mars 1981, *Pas.*, p. 782. Pour une application dans la matière de la loi du 4 aout 1996 : Trib. Trav. Brux., 10 novembre 2004, *JTT*, 2005, p. 202 et C. trav. Brux., 4^{ème} ch, 7 janvier 2015, RG 2013/AB/130.

²⁶ Cass., 20 mars 1981, *Pas.*, p. 782.



Le nouvel article 32ter élargit la notion de harcèlement moral au travail²⁷, puisqu'il n'exige plus que chaque conduite soit abusive, mais bien que l'ensemble soit abusif²⁸. « Cette modification permet de prendre en considération un ensemble de conduites qui, prises individuellement, peuvent être considérées comme bénignes mais dont l'accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité de la personne visée ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »²⁹. Elle a pour effet « d'élargir considérablement la notion de 'harcèlement moral' »³⁰.

86. En son article 32ter modifié par la loi du 28 février 2014, la loi du 4 août 1996 étend dès lors la possibilité que l'auteur de « plusieurs conduites » puisse être considéré comme responsable de faits de harcèlement.

87. Les faits antérieurs à l'entrée en vigueur de l'article 32ter de la loi du 28 février 2014 doivent donc être examinés à la lumière de la définition légale du harcèlement moral en vigueur jusqu'au 31 août 2014³¹.

Pour retenir un harcèlement moral, ils doivent représenter, chacun, une « conduite abusive » et dans ce cas, ils doivent être pris en considération pour déterminer, avec les faits postérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 28 février 2014, s'ils représentent un ensemble abusif de plusieurs conduites.

1.3. La notion de harcèlement moral au travail

88. Le « harcèlement moral au travail » repose sur la réunion de plusieurs conditions :

- un ensemble abusif de plusieurs conduites (ou jusqu'au 31 août 2014 « plusieurs conduites abusives ») ;
- des conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution ;
- qui se produisent pendant un certain temps ;
- qui se produisent pendant l'exécution du contrat de travail ;
- à l'égard d'un travailleur ou d'une personne assimilée ;
- qui ont pour objet ou pour effet (i) de porter atteinte à sa personnalité, sa dignité ou son intégrité physique ou psychique, (ii) ou de mettre en péril son emploi, (iii) ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

²⁷ P. BRASSEUR et J.-Ph. CORDIER, « La rupture de la relation de travail à l'aune de la réforme des dispositions relatives à la prévention des risques psychosociaux », in S. GILSON et P. VANHAVERBEKE (coord.), *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, Anthémis, 2015, pp. 313 et s.

²⁸ *Ibidem*, p. 314.

²⁹ Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 (...), *Doc. Parl.*, Chambre, n°53/3101 et 3102, p. 33.

³⁰ S. BILLY, P. BRASSEUR et J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, 2016, p. 149

³¹ Pour interprétation semblable lorsque la définition fut modifiée par la loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail : C. Trav. Bruxelles, 19 août 2008, *J.T.*, 2008, liv. 6324, 586.



89. Avant le 31 août 2014, chaque conduite devait être fautive.

Depuis le 1^{er} septembre 2014, le comportement de l'auteur des conduites doit être considéré dans sa globalité.

Ce comportement doit « cependant apparaître 'objectivement', de sorte que l'expérience vécue du travailleur n'est pas déterminante. À cet égard, il convient de rappeler que l'exercice de l'autorité, par l'employeur ou ses préposés, n'est pas en soi abusif ; il constitue même l'essence du contrat de travail. La jurisprudence est unanime pour affirmer que l'exercice normal de l'autorité par l'employeur (ou ses délégués) ne constitue pas du harcèlement. Le fait qu'elle soit mal ressentie ou ne s'inscrive pas dans le cadre des attentes personnelles du travailleur n'y change rien »³².

Dans l'enseignement libre subventionné, le décret du 1^{er} février 1993 prescrit à cet égard que :

- en vertu de son article 15 : « Les membres du personnel agissent conformément aux ordres et aux instructions qui leur sont donnés par les membres du pouvoir organisateur et leurs délégués en vue de l'exécution du contrat » et « Les membres du personnel traitent avec dignité et courtoisie tant les membres du pouvoir organisateur et leurs délégués que leurs supérieurs hiérarchiques, leurs collègues, leurs subordonnés et leurs élèves. Ils s'abstiennent de toute attitude verbale ou non-verbale qui pourrait compromettre cette dignité. Ils s'abstiennent de tout acte de harcèlement » ;

- en vertu de son article 14 : « Les membres du personnel doivent, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'enseignement où ils exercent leurs fonctions. Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du personnel accomplissent. (...) Ils exécutent ponctuellement les ordres de service et accomplissent leur tâche avec zèle et exactitude ».

90. Les conduites doivent se produire « pendant l'exécution du contrat de travail »

Dans son commentaire de la loi en 2002³³, J.-Ph. CORDIER relevait que : « Il va bien évidemment de soi que, comme la violence ou le harcèlement sexuel, le harcèlement moral doit avoir eu lieu lors de l'exécution du travail et sur les lieux de travail. L'employeur ne peut bien évidemment pas être tenu responsable pour des faits commis après les prestations de travail ».

Cette conception ainsi exposée paraît trop réductrice. L'article 32^{ter} de la loi du 4 août 1996 expose seulement que le comportement abusif doit intervenir « lors de l'exécution du contrat de travail ». Le but du législateur est de conserver un facteur de rattachement étroit avec l'exécution du contrat de travail sous peine d'élargir trop le champ d'application de la loi³⁴. Le harcèlement moral au travail se distingue en ce qu'il se manifeste dans le cadre professionnel³⁵.

³² S. BILLY, P BRASSEUR et J.-Ph. CORDIER, *op.cit.*, p. 149

³³ J.-Ph. CORDIER, « La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », *JTT*, 2002, p. 384.

³⁴ Discussion des articles, *Doc. Parl.*, 50 1583/005, p.44

³⁵ Cass., 9 décembre 2015, RG P.15.0578.F/4, www.juridat.be



Même lorsque les prestations de travail sont suspendues (pour cause de congé ou de maladie par exemple), les parties à ce contrat restent liées professionnellement. Elles doivent respecter (et donc exécuter) certaines obligations dont l'exécution n'est pas suspendue, dont celle pour l'employeur, dans l'enseignement libre subventionné, en vertu de l'article 9 du décret du 1^{er} février 1993, de « de traiter avec dignité et courtoisie les membres du personnel », cet article ajoutant : « Les membres du pouvoir organisateur et leurs délégués s'abstiennent de toute attitude verbale ou non-verbale qui pourrait compromettre cette dignité. Ils s'abstiennent de tout acte de harcèlement »³⁶.

Contrairement à ce que soutient l' , la circonstance que certaines conduites dénoncées par madame D soient intervenues lors de la suspension de ses prestations de travail ne permet partant pas d'écarter nécessairement ces conduites pour déterminer l'existence du harcèlement moral au travail dont se prévaut madame D

91. Selon la définition légale, les conduites doivent se manifester notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

« Le harcèlement se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué.

À l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité. Selon M.-F. Hirigoyen, « dans le harcèlement moral, il ne s'agit plus d'une relation symétrique comme dans le conflit, mais d'une relation dominant-dominé, où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité. Quand cela se passe dans le cadre d'une relation de subordination, c'est un abus de pouvoir hiérarchique, et l'autorité légitime sur un subordonné devient une domination sur une personne »³⁷.

Le harcèlement moral au travail présuppose que la personne harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a ni provoqués ni entretenus par sa propre attitude. L'article 32ter de la loi du 4 aout 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail vise le harcèlement moral au travail, mais non l'hyper-conflit dans lequel les protagonistes portent une partie de la responsabilité sur la survenance des événements, de sorte qu'il n'existe dès lors pas de déséquilibre entre les parties³⁸.

1.4. La charge de la preuve

92. En page 12 de ses conclusions, madame D affirme qu'il « résulte [de l'article 32undecies de la loi du 4 aout 1996] que la charge de la preuve de l'absence de harcèlement incombe à l'

Madame D relève aussi, s'agissant de certains faits examinés, que l' ne rapporte pas la preuve de ses affirmations (voir ainsi, sur la publicité accordée à l'arrêt rendu le 6 décembre 2012, page 16 de ses conclusions).

³⁶ Voir l'article 9, 6^e de du décret du 1^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné.

³⁷ S. BILLY, P BRASSEUR et J.-Ph. CORDIER, *op.cit.*, p. 160

³⁸ Liège (18e ch.) 26 mars 2015, *J.L.M.B.* 2016 (sommaire), liv. 16, 766 : le pouvoir contre cet arrêt a été rejeté par Cass., 9 décembre 2015, RG P.15.0578.F/4, www.juridat.be.



93. La cour estime utile de rappeler la règle de preuve propre à la matière et son mécanisme.

Principes

94. La loi du 4 aout 1996 établit un régime spécifique de preuve en consacrant un régime de partage du fardeau de la preuve et non de renversement de la charge de la preuve.

Son article 32*undecies* prévoit en effet que « 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 ».

95. Cet article met en place un partage de la preuve.

Ce partage n'est pas un renversement de la charge de la preuve. La personne qui se prétend victime de harcèlement doit prouver les faits qu'elle avance. En effet, les faits invoqués doivent permettre de présumer l'existence d'un harcèlement. « Or, des présomptions sont des conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait inconnu à un fait connu (article 1349 du Code civil). Une présomption a (donc) pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi, et non simplement allégué »³⁹.

La personne qui se prévaut d'un harcèlement doit établir des faits de caractère objectifs, ce qui exclut des impressions ou des allégations⁴⁰.

96. L'article 32*undecies* de la loi du 4 aout 1996 n'a pas été modifié depuis son insertion dans la loi du 4 aout 1996, et ainsi par loi du 28 février 2014.

Application

97. Contrairement à ce que madame D[] soutient, la charge de la preuve de l'absence de harcèlement n'incombe pas à l'IFCAD.

La charge de la preuve de l'absence de harcèlement incombe à l[] que dans l'hypothèse où madame D[] établit des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail.

³⁹ JF. NEVEN, F. LAMBINET, S. GILSON, « La preuve en matière de harcèlement et de discrimination », *RDS*, 2013, page 438, qui cite F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, Anthémis, 2012, p. 72.

⁴⁰ P. BRASSEUR et J.-Ph. CORDIER, « Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits... », *Études pratiques de droit social*, Kluwer, 2009, p. 259



1.5. L'examen de l'ensemble et de chacun des faits ou conduites présentés par madame D à l'appui de sa demande

1.5.1. D'une façon générale

98. Notre cour estime que madame D ne fait pas la preuve de l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail.

99. Madame D n'a pas déposé de nouvelle plainte auprès du conseiller en prévention qui avait conclu en juin 2012 à l'existence d'un conflit et non de harcèlement. Certes, madame D n'avait pas l'obligation de déposer une nouvelle plainte, mais en son absence et en l'absence d'un examen des nouveaux faits présentés par madame D, la conclusion du conseiller en prévention en juin 2012, sur laquelle l'arrêt du 6 décembre 2012 s'est appuyé, peut servir à l'éclairage de ces « nouveaux faits ».

100. Comme il a été dit aux points 76 et suivants de notre décision, les faits dont madame D se prévaut s'enracinent dans le contexte d'un hyper-conflit qui prend sa source dans les événements qui ont conduit à l'intervention d'abord du tribunal et puis à sa suite de la cour par son arrêt rendu le 6 décembre 2012.

Par cet arrêt, la cour a dit que madame D : « n'a pas de droit subjectif à être détachée temporairement de sa charge d'éducatrice économe pour être désignée comme professeur », que l' pouvait refuser le congé-détachement sollicité et que ce refus n'était pas abusif en soi.

Certes, dans son arrêt rendu le 6 décembre 2012, la cour ne s'est prononcée que pour le détachement temporaire pour une désignation comme professeur au sein même de l' Madame D n'a(vait) néanmoins pas plus de droit à obtenir pareil congé-détachement pour une désignation comme professeur en dehors de l'

101. L' était en droit d'attendre que madame D respecte le contrat de travail qui la liait à l' par lequel elle était engagée à titre définitif à titre d'éducatrice-économe.

Que madame D ait entendu d'abord maintenir son changement (temporaire) de fonction au sein de l', puis quitter l' pour enseigner dans un autre établissement, est indifférent. Sauf si la réglementation l'y autorisait, elle ne pouvait imposer à l' (d'accepter) de lui conserver le poste (d'éducatrice-économe) dans laquelle elle était engagée à titre définitif dans l'attente qu'elle puisse éventuellement se prévaloir d'un droit à l'engagement définitif pour une fonction d'enseignant auprès de l' ou d'une autre école.

Madame D n'a apparemment jamais estimé que de son côté l' pouvait aussi légitimement attendre de madame D : qu'elle ait également en considération l'intérêt de l' comme le prescrivait l'article 14 du décret du 1^{er} février 1993.

Dans le conflit qui a perduré entre les parties depuis l'arrêt rendu le 6 décembre 2002, la situation examinée se distingue du harcèlement en ce que ni l', ni madame D n'ont avancé « masqués ».



Au contraire, alors que madame D[] n'a plus été sur son lieu de travail, sauf quelques jours en décembre 2012 et janvier 2013, le conflit, qui s'est prolongé en différents sous-conflits successifs, a fait l'objet de nombreuses lettres officielles entre les conseils des parties et plus de sept procédures devant différentes juridictions (de référé, comme en référé, sur requête unilatérale, devant le tribunal de première instance ou la cour d'appel, devant le tribunal du travail ou la cour du travail).

La relation entre les parties ne fut pas asymétrique, ni de dominant à dominé, madame D[] cherchant à obtenir que les tribunaux obligent l' [] à un détachement que la loi n'accordait pas.

1.5.2. D'une manière particulière

102. Les faits ou les conduites peuvent être classés en plusieurs catégories.

La cour reprend les intitulés des faits donnés par madame D[] dans ses conclusions (page 7).

1.5.2.1. Les faits entourant les premières procédures judiciaires

- le 20 septembre 2012, la direction de l' [] interdit à madame D [] de s'absenter pour participer à l'audience qui se tient dans son procès.

103. Ce fait n'a pas été présenté dans la procédure qui a conduit à l'arrêt rendu le 6 décembre 2002. Il n'a pas dû apparaître à ce moment à madame D [] comme étant un comportement abusif.

104. Ce n'était pas une audience du tribunal du travail, mais l'audience d'introduction de l'appel contre l'ordonnance rendue le 4 septembre 2012. Sur la demande de madame D [] de pouvoir se rendre à cette audience, Madame L [] a indiqué à madame D [] qu'elle acceptait pourvu que madame D [] se fasse remplacer.

105. En définitive, l' [] a donné en outre son accord sans remplacement et madame D [] a pu se présenter à l'audience.

106. Madame D [] monte inutilement ce fait en épingle. La cour ne retient pas qu'il dénote une conduite abusive.

- le 11 octobre 2012: la direction de l' [] communique au personnel de l'école que les comptes de l'établissement ont été saisis par « un collègue » ce qui pourrait provoquer une perturbation des paiements.

107. Selon madame D [], cette communication est dénigrante, fautive en droit et repose sur des faits inexacts. La saisie pratiquée à la demande de madame D [] trouve sa justification unique dans le refus de l' [] de faire droit à une décision judiciaire exécutoire par provision. Le juge des saisies a donné raison à madame D []

108. La saisie a été pratiquée sur la base d'un titre qui a été mis à néant par l'arrêt rendu le 6 décembre 2012. Cette « décision judiciaire » a été retirée de l'ordonnement juridique.



109. L'arrêt rendu le 6 décembre 2012 fait lui-même état de la saisie pratiquée et des difficultés qu'elle engendre pour l' . A suivre l'arrêt, madame D n'a pas estimé à ce moment que la communication du 11 octobre 2012 était fautive. Comme le relève l'arrêt, aucune demande spécifique n'a été formulée suite aux événements entourant la saisie.

110. La venue dans une école (qui n'est pas de grande taille) d'un huissier de justice venant dénoncer une saisie-arrêt ne pouvait passer inaperçue. Elle nécessitait une communication.

La communication réalisée est succincte. Elle ne dit pas que tous les comptes de l' ont été saisis comme l'affirme madame D , mais évoque le « blocage des comptes de la section langue par un membre du personnel ». Elle informe que la saisie conduira à la suspension des paiements dus par l' (ce qui pour les membres du personnel ne concerne que les frais de transport), en indiquant que « l' espère débloquer la situation dans les meilleurs délais ».

111. La communication n'a pas de caractère abusif, et *a fortiori* dénigrant.

- le 10 décembre 2012, l' communique à toute l'école les éléments de l'arrêt rendu par la cour du travail dans le dossier de madame D

112. Madame D soutient qu'il appartient à l' de prouver que cette communication présentait un intérêt, dès lors que cet arrêt se penche sur un cas individuel.

113. Il incombe à madame D de faire la preuve de faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement.

114. Le conflit qui opposait madame D et l' ne devait certainement pas être ignoré des membres du personnel de l'

Les membres du personnel devaient être informés des procédures en cours, non seulement par suite de la communication du 11 octobre 2012, mais aussi tout simplement par les antécédents de la cause : la circonstance que madame D n'a plus été détachée dans les cours qu'elle donnait depuis plusieurs années, la plainte de madame D auprès du conseiller en prévention (et l'enquête de ce dernier pour déterminer le bien-fondé de cette plainte), l'intervention de la délégation syndicale (voir ainsi la réunion du 3 juillet 2012 ou la lettre du 30 janvier 2012 de la CGSP enseignement), l'exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2012 (et le changement en urgence des horaires), la saisie-arrêt pratiquée, etc.

115. Dans ce contexte, il était normal et utile que l' informe les membres du personnel de l'arrêt rendu le 6 décembre 2012. La cour rejoint le premier juge lorsqu'il retient que « la note d'information au personnel du 11 décembre 2012, suite à l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles et la saisie des comptes, n'est pas dénigrante envers madame D et elle ne contient pas de propos excessif. Cette note expose brièvement et objectivement la situation, ce qui était de nature à couper court aux rumeurs au sein du personnel et à le rassurer sur la reprise du paiement des salaires suite à la mainlevée de la saisie-arrêt qui avait été pratiquée sur les comptes de l' ».



116. Par cette note d'information, l' [redacted] n'a pas « divulgu[é] des informations inhérentes au dossier administratif de madame D [redacted] » et ainsi violé l'article 2 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Elle a communiqué objectivement la teneur d'un arrêt rendu en audience publique dans une procédure initiée par madame D [redacted]

117. La loi du 11 avril 1994 relative à la publicité de l'administration ne trouve pas à s'appliquer aux faits de la cause.

1.5.2.2. Les circonstances de la réintégration de madame D [redacted] dans la fonction d'éducatrice-économiste, en décembre 2012 - janvier 2013

- le 10 décembre 2012, l' [redacted] refusera de communiquer une description des fonctions de Madame D [redacted] dans le cadre de sa réintégration - le champ des compétences attribué à Madame D [redacted] est fortement restreint par rapport aux fonctions habituelles d'un éducateur économiste

118. La cour observe que la présentation de ces griefs par Madame D [redacted] a varié à raison de ses différents écrits de procédure (en première instance, comme en appel).

119. Madame D [redacted] a été désignée dans la fonction d'éducatrice-économiste en 1993 et l'a exercée jusqu'en octobre 2008. Les attributions et le profil de la fonction d'un éducateur économiste sont déterminés par la réglementation elle-même⁴¹. Madame D [redacted] : en connaissait donc le contenu théorique et pratique.

120. La lettre de mission est prévue par une autre disposition réglementaire⁴² et ne doit pas être confondue avec les attributions et le profil de la fonction. Il n'est pas anormal que dans le contexte de la cause, cette lettre de mission fut établie lorsque madame D [redacted] a repris concrètement sa fonction à la suite de la réformation de l'ordonnance rendue le 4 septembre 2012 par l'arrêt prononcé le 6 décembre 2002.

En vertu de cette lettre de mission, l' [redacted] pouvait spécifier, au sein de l'équipe administrative que madame D [redacted] réintégrait après quatre ans d'absence, les missions et les priorités qui lui étaient assignées en tenant compte des profils de sa fonction.

121. Comme l'ont relevé monsieur l'auditeur du travail dans son avis rendu devant le premier juge⁴³ et ce dernier, les tâches concrètes qui furent confiées prioritairement à madame D [redacted], étaient compatibles avec une fonction d'éducateur-économiste.

⁴¹ Article 8 de l'arrêté du gouvernement de la Communauté française du 4 juillet 2002 précisant les attributions et définissant les profils de fonction des titulaires d'une fonction de promotion et de sélection en application de l'article 18 du décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection.

⁴² Article 28ter du décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection, inséré par le décret du 2 février 2007.

⁴³ Voir à cet égard l'avis de l'auditorat du travail, pages 17 et 18



L'affirmation de madame D [] selon laquelle ces tâches constituaient une « punition » ne repose pas sur un élément objectif. Ainsi, si les photos qu'elle dépose montrent qu'il y avait certes un travail important d'archivage et d'inventaire à réaliser, néanmoins, aucun délai ne lui avait été fixé, si ce n'est qu'elle devait remettre pour le 6 septembre 2013 (soit sept mois plus tard, tenant compte des congés) un « projet d'architecture du fichier »⁴⁴ (ce qui ne donne pas l'apparence d'une tâche « subalterne » ou « insurmontable »).

Il ressort par ailleurs de la pièce 4.22 du dossier de madame D [] (déclaration de madame F [] et de monsieur V [] qui partageaient le bureau de madame D []) que madame D [] a refusé elle-même de faire toute autre tâche que celles définies prioritairement par l'

122. Madame D [] développe qu'il ne lui a été confié qu'une des parties des tâches qui sont normalement afférentes à une fonction d'éducateur-économiste, réduisant ainsi à la fois le champ de la fonction et son intérêt.

Au-delà du contenu théorique des attributions et du profil de la fonction, Madame D [] n'opère aucune comparaison avec les tâches qu'elle exécutait concrètement jusqu'en octobre 2008 et qui aurait permis d'illustrer ses allégations.

123. Alors que la lettre de mission pouvait spécifier les missions et les priorités de madame D [] au sein de l'équipe administrative qu'elle réintégrait, l'absence d'indications concrètes relatives aux tâches exécutées avant octobre 2008 par madame D [] et le court laps de temps dans lequel madame D [] a concrètement exécuté sa fonction ne permet pas de retenir à suffisance que la fonction confiée et son intérêt furent réduits et que le grief dénoncé est constitutif d'une conduite abusive.

124. Au travers de ses griefs, madame D [] pointe également qu'elle n'a pas été mis en possession du matériel nécessaire à la réalisation de ses tâches, comme un ordinateur.

La cour constate que madame D [] évoque ce grief dans sa lettre du 26 février 2013 (pièce 4.21 du dossier de madame D []). Or, dans cette lettre, elle ne dit pas qu'un ordinateur n'a pas été mis à sa disposition lorsqu'elle se présente le 7 janvier 2013 mais que le clavier de cet ordinateur était en panne et qu'il faudra une semaine pour qu'il soit réparé ou changé. Elle précise néanmoins entre autres que dès le 7 janvier 2013, madame Lafaut « appelle l'informaticien », que celui-ci ne peut venir que le 9 janvier, qu'il se présente que le 9 janvier mais qu'il ne peut rien faire (...).

Le fait concret est donc bien plus nuancé que celui présenté par madame D [] dans ses conclusions. Il ne dénote pas une conduite abusive dans cette nuance.

- le 10 décembre 2012, l' [] déclarera que Madame D [] a abandonné son poste ce jour-là, alors que son absence est couverte par un certificat médical.

125. La cour a exposé le fait, au point 39 ci-dessus de son arrêt.

⁴⁴ Pièce 4.53 du dossier de madame D []



126. Si madame D après s'être présentée, a quitté son poste en faisant valoir qu'elle était en incapacité de travail, la cour ne trouve pas un certificat médical au dossier de madame D couvrant son absence du 10 décembre 2012.

127. Le fait allégué ne peut être considéré comme abusif.

- le 14 décembre 2012, l' refuse à Madame D qu'elle puisse décaler son horaire de 15 minutes pour pouvoir partir plus tôt parce qu'elle donne des cours du soir ailleurs.

128. L'horaire de madame D lui avait été remis le 10 décembre 2012 (voir ci-dessus le point 39 de cet arrêt). Il se termine à 18h30.

Il ne découle d'aucun élément que l' était alors informé des horaires de madame D auprès du Cours Erasme à Anderlecht. Comme l'a relevé le premier juge, il n'est pas soutenu que l' aurait imposé un horaire spécial destiné à gêner madame D dans l'accomplissement de ses cours du soir.

129. Dans sa lettre officielle du 14 décembre 2012, le conseil de madame D demande que l'horaire de cette dernière soit aménagé pour lui permettre de terminer ses prestations à l' à 16h30.

Ce n'est pas un décalage de 15 minutes.

130. Dans le courriel de madame D du 1^{er} février 2013, madame D demande de pouvoir quitter son lieu de travail le mardi et le jeudi à 17heures au lieu de 17heures 30.

Le 1^{er} février 2013, l' (via son administrateur-délégué) répond : « (...). Avant tout, avant de penser à votre intérêt pour une activité en cumul, il y a lieu de mettre en avant l'intérêt de votre employeur, de son personnel et des usagers. Votre horaire a été fixé dans cet objectif et afin d'assurer une présence administrative à l'école jusqu'à 17h30 à l'instar de ce qui se fait dans l'autre service.

Force est de constater que, depuis votre retour le 10 décembre, votre présence est relativement intermittente et pose moult problèmes d'organisation.

J'insiste donc pour que vous accordiez la priorité à votre fonction d'éducateur-économiste.

Je ne peux donc accéder à votre demande. (...) ».

Dans l'équilibre de cette réponse et le contexte dans laquelle elle s'inscrit, il ne peut être considéré que la conduite de l' est abusive.

Comme l'ont relevé respectivement l'auditeur dans son avis écrit déposé devant le premier juge et ce dernier,

- « l'horaire de travail est établi par l'employeur en fonction des besoins du service. (...) Le refus n'est pas en soi abusif, cette décision faisant partie de la sphère de l'autorité patronale ».



- « Le fait que l' n'ait pas accepté d'adapter l'horaire de travail de madame D lors de sa réaffectation, pour lui permettre d'arriver à l'heure aux cours qu'elle dispensait le soir dans un autre établissement, n'est pas critiquable. (...). De surcroît, l' explique avoir souhaité que ses travailleurs administratifs aient le même horaire ; cette décision de gestion interne n'apparaît pas abusive. »

- le 15 janvier 2013, Madame D doit exécuter ses tâches sous la surveillance d'une collègue plus jeune, moins expérimentée et à un échelon inférieur de la hiérarchie.

131. Madame D soutient que « compte tenu des suspicions dont elle faisait l'objet, il lui a été demandé de se présenter chaque jour auprès de Melle F une collègue plus jeune, au moment de son départ ».

Elle produit à son dossier deux attestations signées de madame F qui atteste que madame D a « quitté son travail à 17h30 » le mardi 8 janvier 2013 et le mardi 15 janvier 2013.

132. Dans sa lettre du 26 février 2013 (dans laquelle elle critique le temps de travail de ses collègues de travail, y compris celui de madame L), madame D : explique ces attestations comme suit : « Le 8 janvier, Madame L quitte son travail à 13h25. Avant de partir, elle me dit devant M. v que je dois aller prévenir Melle F quand je m'en vais à 17h30. La raison : pour être sûre que la porte du secrétariat soit bien fermée ! Je prends cela sur le ton de la plaisanterie et je rassure Mme L en lui disant que je pense être capable de fermer la porte. (...). A 17h30, je fais sur le conseil de mon avocat, signer par Melle F une attestation de départ : à méfiant, méfiant et demi. (...) ».

Ces éléments ne sont pas démonstratifs d'un fait laissant présumer un harcèlement.

133. Même s'il était retenu que le motif allégué était inexact, ce n'est pas à tort que le premier juge a relevé que : « Le fait pour l' d'avoir demandé à madame D de signaler son départ à une collègue a, certes, pu être mal ressenti. Ceci étant, cette exigence doit être replacée dans son contexte. Madame C venait de se plaindre de son horaire de travail, car l'heure de fin de ses prestations à 17 h30 pouvait la mettre en difficulté puisqu'elle devait assumer un autre emploi dans un autre établissement à partir de 18 heures. Dans ce contexte, le souci de l' de vérifier que madame D respectait son horaire de travail est compréhensible. Cet exercice du droit de l'employeur de contrôler le travail peut paraître rigoureux, mais il pouvait s'expliquer, du moins dans un premier temps, par le fait que le climat de confiance entre parties n'était pas rétabli. »

1.5.2.3. Madame C se plaint de diverses vexations qui lui auraient été infligées depuis janvier 2013

- 28 janvier 2013 : l' refusera de communiquer à madame D les coordonnées de la médecine du travail

134. Madame D expose que « dans le courant du mois de janvier 2013, par le biais de son conseil, madame D a demandé à plusieurs reprises à l' de lui communiquer les coordonnées du médecin du travail.



L'... a ensuite refusé d'introduire la demande de consultation de madame D... à la médecine du travail. Une plainte à l'inspection du travail a été déposée de ce fait ».

Madame D... entendait « poursuivre son activité dans l'autre établissement », dans sa fonction subventionnée par la Communauté française, ce qui s'avérait, selon madame D..., possible à la condition que la « médecine du travail » (Mensura) de l'... admette une incapacité temporaire de travail limitée à l'... (voir la lettre de son conseil du 28 janvier 2013).

135. C'est le 23 janvier 2013 que madame D... remet à l'... un nouveau certificat médical.

La lettre officielle de son conseil sollicitant que madame D... soit vue par le médecin du travail date du 24 janvier 2013. Suite à la lettre officielle du conseil de l'... du 25 janvier 2013 (non produite), le conseil de madame D... a pris contact directement avec Mensura qui lui a indiqué que l'... n'était plus affilié auprès de ce service externe depuis le 28 septembre 2012. Le 28 janvier 2013, le conseil de madame D... a saisi l'inspection du bien-être au travail. Par son courriel du 8 février 2013, l'inspectrice sociale a fait part au conseil de madame D... que :

« Monsieur,

A l'instant, je rentre de l'..., en ce qui concerne l'affiliation de cet employeur auprès de Mensura, il semble que l'... s'est aperçu qu'elle n'était plus affiliée à Mensura parce [que l'...] a téléphoné à Mensura suite à ce dossier. Un mail du 30 janvier de Mensura à l'... annonce à ce dernier qu'à présent son dossier est en ordre et lui adresse ses excuses, ... je suppose pour avoir omis de reconduire tacitement le contrat comme celui-ci le stipule pourtant.

L'... m'a assuré que madame D... pouvait donc contacter le médecin du travail et obtenir ainsi une consultation. Je vous prie (...) ».

136. Madame D... donne ainsi une présentation des faits qui déforme la réalité.

137. La cour ignore si finalement à cette époque, madame D... a rencontré le médecin du travail (qu'elle pouvait spontanément consulter⁴⁵) et si ce dernier a admis à ce moment une incapacité temporaire de travail limitée à l'... Madame D... n'a pas documenté son dossier sur ce point.

138. Aucune conduite abusive ne peut être retenue dans le chef de l'...

- en février 2013: l'... refuse l'accès à madame D... à son dossier administratif, puis finit par obtempérer en imposant des frais de copie prohibitifs

139. Madame D... allègue dans ses conclusions qu'« au cours de l'année 2012, plusieurs problèmes de paiement de rémunérations surviendront dans le dossier de madame D... (pièces 4.20, 4.25, 4.29, 4.30). Cette dernière demandera à plusieurs reprises à l'... de pouvoir accéder à son dossier administratif aux fins de vérifier ce qu'il en était. Ces demandes ne seront suivies d'aucun effet. Madame D... se résoudra finalement à prendre contact en direct avec les services de la Communauté française, nonobstant le fait que l'ensemble de l'information requise se trouve en possession de l'... ».

⁴⁵ Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (en vigueur au moment des faits), article 37.



140. Les pièces auxquelles madame D. fait référence n'évoquent pas les problèmes ainsi allégués.

141. Le fait n'est pas établi.

- le 4 février 2013 : l'adresse à madame E. un rapport de faits défavorables en suite d'une prétendue altercation entre madame D. et l'une de ses collègues

142. Ce fait a été déjà décrit pour partie au point 45 ci-dessus de l'arrêt.

143. Madame D. expose que « dans les faits, ce rapport consiste en une relation unilatérale de faits, dont la première version n'a pas été signée par la direction de l'établissement et qui a été établie apparemment dans le seul but d'être versée au dossier administratif de madame E. ».

144. C'est à l'initiative de madame F. « en proie à une vive émotion » que ce rapport a été établi (voir le préambule du rapport) et signé par madame F. et monsieur V. Il reprend essentiellement la déclaration de madame F. qui dénonce le comportement de madame D. à son égard. Monsieur V., interrogé sur le comportement dénoncé, confirme, pour ce qu'il a vu ou ressenti, l'attitude de madame D.

L' avait l'obligation de soumettre ce rapport à madame D. en vertu de l'article 27bis du décret du 1^{er} février 1993 et de son arrêté d'exécution afin que madame D. puisse faire ses observations, ce que madame D. a fait par sa lettre circonstanciée du 26 février 2013.

145. Les éléments présentés révèlent une grande tension et reflètent une ambiance de travail difficile. Ils ne permettent pas d'établir un fait laissant présumer un harcèlement dont madame D. aurait été la victime.

- décembre 2013 : l' prendra contact à plusieurs reprises avec la direction de l'école au sein de laquelle Madame D. donne des cours du soir

146. Le fait d'avoir pris contact, fin 2013, avec l'échevin de l'enseignement de la commune d'Anderlecht pour s'informer de la situation de madame D. ne constitue pas une faute. L' pouvait légitimement s'étonner d'une situation dans laquelle madame D. enseigne au sein d'un autre établissement alors qu'elle était couverte depuis des mois par des certificats d'incapacité de travail. Il n'apparaît pas que l' ait dénigré madame D. d'une quelconque manière lors de cette prise de contact.

Lors des débats à l'audience du 12 mars 2018, la cour elle-même n'a pu obtenir le détail (e.a. périodes précises, horaires, cours du jour ou du soir, nombre d'heures, ...) des cours réellement donnés par madame D. entre 2012 et 2016 auprès du Cours Erasme à Anderlecht.

1.5.2.4. Les refus d'accorder les congés

- 19 janvier 2013, L' refusera d'autoriser un congé pour convenance personnelle dans le chef de Madame D. , alors que cette dernière est absente



147. Madame D reproche à l' de lui avoir refusé la demande de congé qu'elle a formulée pour lui permettre de reprendre une charge d'enseignement à temps plein dans un autre établissement du 1er février 2013 au 30 juin 2013 et pour l'année scolaire 2013-2014.

148. Comme le lui avait dit l'arrêt rendu le 6 décembre 2012, madame D n'avait pas droit à obtenir l'autorisation sollicitée.

La cour renvoie par ailleurs aux points 43, 48 et 101 ci-dessus de son arrêt. Selon ce qui y a été exposé, dans le contexte de la cause, les nouveaux refus ne peuvent être considérés comme des conduites abusives.

La cour partage dès lors l'appréciation du premier juge lorsqu'il juge que : « Le refus de congé du 1^{er} février 2013 au 30 juin 2013 et pour l'année scolaire 2013-2014 n'est pas non plus critiquable. Un employeur est en droit d'attendre de son travailleur qu'il occupe les fonctions pour lesquelles il a été engagé. Il lui appartient d'apprécier la manière dont il compose son effectif et organise ses services. Madame D , engagée par l') comme éducatrice-économiste depuis 1993, ne disposait pas du droit d'imposer à l') qu'il lui accorde le congé qu'elle sollicitait (cf. en ce sens l'arrêt de la cour du travail du 6 décembre 2012). Les décisions de refus de congé prises par le pouvoir organisateur sont dument motivées et se réfèrent expressément à l'intérêt du service, contrairement à ce que soutient madame D . »

- le 27 août 2015, madame D : introduit une demande d'interruption de carrière à l' qui refuse de la transmettre au Ministère de la Communauté française ; une ordonnance de la présidente du Tribunal de 1^{ère} instance siégeant en référé imposera cette transmission ; la Communauté française qui exerce une autorité de tutelle en la matière autorisera l'interruption de carrière.

149. Les faits ont été décrits dans leur nuance aux points 52 et suivants ci-dessus de l'arrêt.

150. Madame D : affirme qu'« il a été considéré à bon droit que l'exercice par l' d'un droit de rétention sur un formulaire de demande que [l'] a l'obligation de transmettre était abusif. »

L'ordonnance rendue le 7 septembre 2015 par la présidente du tribunal du travail l'a été sur la requête unilatérale de madame D . Elle a été rendue dans l'extrême urgence au provisoire sur la base des éléments présentés unilatéralement par madame D . Elle n'a pas autorité de chose jugée. Elle ne peut fonder l'affirmation de madame D :

151. A l'audience du 12 mars 2018, la cour a interrogé les parties sur la base légale de la demande de madame D du 27 août 2015.

En pièce 4.24 de son dossier, madame D produit la première page de la circulaire n° 4279 s'appliquant à « l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles ». Elle ne s'applique donc pas à l'

Dans sa requête unilatérale, madame D renvoie à la circulaire 5335 du 2 juillet 2015. Cette circulaire est plus appropriée. En effet, elle a pour objet les interruptions de la carrière professionnelle dans l'enseignement, y compris dans l'enseignement libre.



Cette circulaire ne peut en elle-même néanmoins créer le droit de madame D [redacted] e au bénéfice d'une interruption de carrière, opposable à l' [redacted] avec qui madame D [redacted] est liée par un contrat de travail qui fait la loi des parties au sens de l'article 1134 du Code civil.

Contrairement à ce qu'affirme madame D [redacted] sans invoquer un quelconque fondement à cette affirmation, la Communauté française n'« exerce [pas] une autorité de tutelle en la matière ».

152. Il est interpellant de constater que sauf à dire qu'elle a obtenu l'interruption de carrière (sans qu'il soit précisé si c'est avec ou sans allocations d'interruption), madame D [redacted] ne produit aucune pièce sur le sort qui fut fait à sa demande d'interruption de carrière soit par la Communauté française, soit par l'ONEm.

153. Même si la circulaire du 5335 du 2 juillet 2015 en reprend le contenu de façon simplifiée, les bases légales à la demande de madame D [redacted] du 27 aout 2015 sont l'arrêté royal du 12 aout 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux et l'arrêté du 3 décembre 1992 de l'exécutif de la Communauté française relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Selon l'article 5 de ce dernier arrêté,

« §1^{er} Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière professionnelle communique par écrit au ministre ou à son délégué la date à laquelle cette interruption prendra cours et la durée de celle-ci. En outre, le membre du personnel fait savoir s'il opte pour une interruption complète ou partielle.

§ 2. Cette communication est faite au moins trente jours, sauf dérogation accordée par le ministre ou son délégué, avant le début de l'interruption par l'intermédiaire : (...) - du pouvoir organisateur dans l'enseignement subventionné et les centres psycho-médico-sociaux subventionnés (...) ».

En principe, l'interruption de carrière prévue par cette réglementation est couplée à l'octroi d'allocations d'interruption. Néanmoins, le droit aux allocations se perd lorsque le membre du personnel entame une activité rémunérée ou élargit une activité accessoire préexistante (article 11 de l'arrêté du 3 décembre 1992). Dans ce cas, le pouvoir organisateur « est tenu d'en informer sans délai » la Communauté française (*Idem*). Si le membre du personnel reste cependant en interruption de carrière, cela ne vaut que pour une année scolaire.

C'est aussi l'arrêté du 3 décembre 1992 qui règle le remplacement du membre du personnel qui « a obtenu » une interruption de carrière (article 4, §1^{er} et 8).

154. Si la cour a fait le détour vers la base légale de l'interruption de carrière sollicitée le 27 aout 2015 par madame D [redacted] c'est qu'elle permet de comprendre le refus de [redacted] fait à première analyse.



En principe, la demande d'interruption de carrière de madame D. était tardive et ce n'est qu'« exceptionnellement »⁴⁶ que l'interruption de carrière pouvait se faire sans l'octroi d'allocations (et donc avec la possibilité d'exercer à titre principal une activité rémunérée d'enseignant). Il pouvait ainsi apparaître dans ce contexte à l' que madame D. n'avait pas droit à une interruption de carrière, en sorte que l' ne pourrait remplacer madame D. durant cette interruption, du moins sur la base de l'arrêté du 3 décembre 1992.

S'il est exact qu'il revenait au seul pouvoir du « ministre ou son délégué » d'accepter une dérogation au délai légal d'introduction de la demande d'interruption de carrière et ainsi d'accepter l'interruption de carrière qui pouvait être sans allocations d'interruption pour une période d'un an, il n'est toutefois pas démontré que, dans le contexte singulier de la cause, et à défaut d'éclaircissements donnés par madame D. ou son conseil, la conduite de l' fut abusive. L' s'est longuement expliquée de son attitude par la lettre officielle de son conseil du 30 septembre 2015 (voir par exemple l'extrait cité au point 59 ci-dessus de l'arrêt).

155. La cour partage ainsi la motivation du premier juge lorsqu'il expose que : « (...) le tribunal peut comprendre les réserves et la prudence de l' par rapport à cette demande, qu'elle estimait irrégulière (entre autres pour sa tardiveté). Des irrégularités s'étaient déjà présentées par le passé concernant madame D. ; outre le problème du titre et du barème applicable lorsqu'elle enseignait comme professeur de français-langue étrangère (supra), l' venait d'être informé, en juin 2015, de la perception par cette dernière d'une rémunération trop élevée depuis plusieurs mois. Dans ce contexte, il n'apparaît pas que l' ait agi de mauvaise foi en refusant, dans un premier temps, de renvoyer à madame D. le formulaire *ad hoc* relatif à l'interruption de carrière. »

156. Le grief dénoncé ne peut être retenu comme un fait laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral.

- en octobre 2015, l' refusera de compléter un second formulaire ONEM relatif à l'interruption de carrière sollicitée par madame D.

157. Cette affirmation est contraire aux faits.

158. Comme il a été relevé au point 59 ci-dessus de l'arrêt, l' a renvoyé le second formulaire par sa lettre du 13 octobre 2015 qu'il produit en pièce 12 de son dossier.

- 27 juin 2016 : la médecine du travail émet un rapport par lequel il est déconseillé à Madame D. de reprendre ses fonctions à l' Il n'est tenu aucun compte de ces recommandations.

159. La cour renvoie à la description des faits opérée aux points 62 et suivants ci-dessus de son arrêt.

⁴⁶ Circulaire n° 5294 du 17 juin 2015, relatif au vade-mecum des congés, des disponibilités, et des absences pour le personnel enseignant subsidié de l'enseignement subventionné, p. 407.



160. Le « rapport » du médecin du travail est en réalité un avis dressé sur la base des déclarations de madame D. relatives à « la situation à laquelle elle est confrontée au travail ». Sur la base de ces déclarations, le médecin du travail évoque une charge psychosociale très élevée « supportée depuis des mois ».

Sans remettre en cause la charge psychosociale ressentie par madame D., il faut néanmoins relever que madame D. n'est plus sur son lieu de travail depuis plus de trois ans lorsque le « rapport » évoque une charge psychosociale « supportée depuis des mois ».

Ce « rapport » a été rédigé non à l'attention de l' mais à l'attention d'un « confrère ». Il ne s'inscrivait pas dans le cadre de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

Par son ordonnance rendue le 1er septembre 2016, rendue en référé et comme en référé, la présidente du tribunal du travail n'a pas considéré que par son refus de lui accorder congé, l' était responsable d'un abus de droit. Elle a pointé que « madame D. demande en réalité d'être déchargée du travail pour lequel elle est engagée, afin de pouvoir en réaliser un autre, dans un autre établissement et pour un autre employeur » (voir le point 68 de l'arrêt).

161. La cour se rallie à la motivation de cette ordonnance.

162. Le fait dénoncé ne peut pas plus être considéré comme un fait laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral.

- en septembre 2016 : Madame D. démissionne

163. Madame D. ne développe pas dans ses conclusions à quel titre ce fait laisse présumer de l'existence d'un harcèlement moral.

164. Cette démission est à mettre en relation chronologique avec le jugement (*a quo*) et l'ordonnance rendus respectivement les 9 mai 2016 et 1^{er} septembre 2016, défavorables aux thèses de madame D.

165. Madame D. a pu ainsi enseigner au Cours Erasme sans qu'il puisse être fait grief à l' ne pas avoir bloqué pour le seul intérêt de madame D. l'emploi qu'elle occupait à titre définitif au sein de l'. La cour renvoie au point 99 ci-dessus de l'arrêt.

1.5.2.5. Les problèmes subséquents à la démission de madame D

- octobre 2016 : Madame D. ne perçoit qu'une partie de son salaire de septembre parce que les informations de paiement données par l' à la Communauté française sont inexactes.

166. Madame D. est dans l'affirmation. Elle ne donne aucune explication concrète. La pièce produite est une fiche dont il est impossible de retenir le moindre enseignement.



1.6. Conclusion

167. Madame D n'a pas établi des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et ainsi, jusqu'au 31 août 2014 l'existence de conduites abusives, qui séparément ou à partir du 1^{er} septembre 2014 avec d'autres conduites (qui n'étant pas nécessairement en elles-mêmes abusives), forment un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, remplissant les conditions de l'article 32^{ter}, dont celle que ces conduites se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

168. Le jugement déféré sera en conséquence confirmé en ce qu'il a déclaré la demande de madame D non fondée.

2. La demande de l'

169. L' relève avoir été la victime d'une véritable déferlante d'attaques judiciaires, rappelant que l' a dû se défendre dans pas moins de neuf procédures entre 2012 et 2018. Cette déferlante judiciaire s'est accompagnée de démarches incessantes de madame D auprès de la Communauté française « pour chercher à alimenter ou justifier son conflit avec l' écornant au passage la réputation de cette dernière ».

L' souligne que madame D a revendiqué le maintien du contrat de travail la liant à l' tout en exprimant clairement qu'elle ne voulait plus exercer la fonction prévue à ce contrat.

L' fait état du préjudice qu'elle a subi et qui va « nettement au-delà du préjudice habituellement subi à l'occasion d'une procédure dans laquelle on doit défendre ses intérêts contre des prétentions, allégations et demandes manifestement non fondées », considérant qu'« alors qu[e madame D | postule (...) des dommages et intérêts importants, faisant état de faute ou de harcèlement totalement inexistant dans le chef de [l'], c'est en réalité [l' | qui est actuellement fondée à faire valoir un préjudice au vu de l'attitude, fautive et abusive, dont a fait part [madame D | au cours des derniers mois et années... ».

170. En réponse à la demande de l' madame D défend succinctement qu'elle « a démontré à suffisance le bien-fondé de sa demande ».

Principes

171. Le droit de saisir les cours et les tribunaux est un droit fondamental.

172. Toutefois, même ce droit fondamental peut être exercé de manière abusive.

Dans son arrêt rendu le 31 octobre 2003, la Cour de cassation a ainsi précisé qu'une procédure peut revêtir un caractère vexatoire ou téméraire lorsque la partie exerce son droit d'agir en justice d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente⁴⁷.

⁴⁷ Cass., 31 octobre 2003, *J.T.*, 2004, p. 135 et la note d'observations de J.-Fr. VAN DROOGENBROECK; Cour d'appel de Mons, 18 avril 2007, *J.L.M.B.*, 2008, p. 1795.



Dans le commentaire de cet arrêt, J.-Fr. Van Droogenbroeck explique que « les juridictions de fond continueront certes à apprécier avec la plus grande circonspection l'abus du droit fondamental de saisir les cours et tribunaux. Mais, pour autant, elles ne devront plus sonder les reins et les cœurs des plaideurs en quête d'un dol spécial »⁴⁸.

Application

173. C'est de manière manifestement anormale que madame D a multiplié les procédures pour tenter de faire reconnaître par les tribunaux, selon divers moyens (droit à, abus de droit de refuser, harcèlement moral au travail, discrimination), un droit qu'elle n'avait pas, à savoir d'obtenir un congé ou un détachement de l') et de faire plier l') qui entendait que madame D respecte ses engagements contractuels.

174. C'est également de manière manifestement anormale qu'elle a, malgré ses explications, tenté de remettre en cause l'autorité de chose jugée qui s'attachait à l'arrêt rendu le 6 décembre 2012 en vertu de ce que la cour a pointé aux points 76 et suivants ci-dessus, tentant de relancer une discussion, pour certains faits, qui était close.

175. La cour fait droit à la demande de l' de l'octroi des dommages et intérêts réclamés.

176. Le jugement entrepris sera réformé sur ce point.

3. Les dépens

177. Madame D succombe dans l'instance d'appel tant dans son appel principal que dans l'appel incident de l'

178. Elle supportera les dépens des deux instances, liquidés à ce jour par l') à la somme de 1.320 € par instance à titre d'indemnité de procédure.

En finale de cet arrêt,

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

statuant après un débat contradictoire,

- Reçoit l'appel de madame C , mais le déclare non fondé ;

Confirme le jugement entrepris en ce qui a déclaré la demande de madame D recevable, mais non fondée ;

- Reçoit l'appel de l' et le déclare fondé ;

⁴⁸ Cass., 31 octobre 2003, *J.T.*, 2004, p. 135 et la note d'observations de J.-Fr. VAN DROOGENBROECK.



Réforme le jugement entrepris, en ce qu'il a déclaré la demande reconventionnelle de l'i recevable, mais non fondée ;

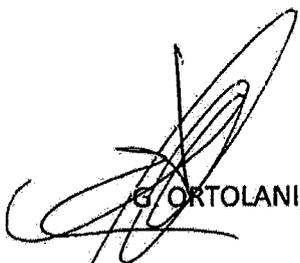
Condamne madame D à payer à l' la somme de 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour procès téméraire et vexatoire ;

- Réforme le jugement entrepris en ce qu'il a délaissé à chaque partie ses propres dépens ;

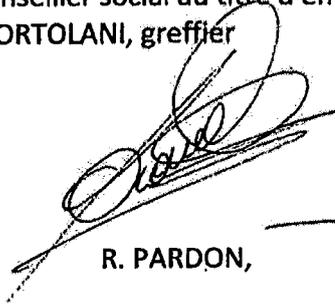
Condamne madame D: au paiement des dépens des deux instances, liquidés par l' à ce jour à la somme de 1.320 € par instance à titre d'indemnité de procédure, soit au total à la somme de 2.640 €.

Ainsi arrêté par :

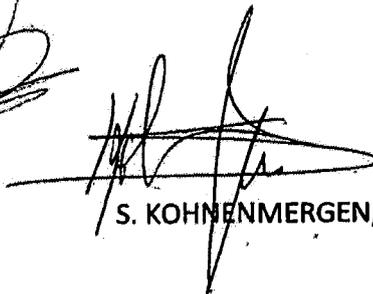
M. DALLEMAGNE, conseiller e.m.,
S. KOHNENMERGEN, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier



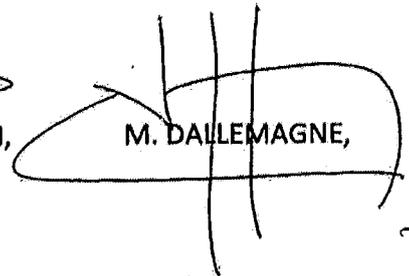
G. ORTOLANI,



R. PARDON,



S. KOHNENMERGEN,



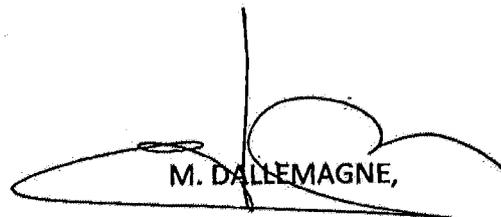
M. DALLEMAGNE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 avril 2018, où étaient présents :

M. DALLEMAGNE, conseiller e.m.,
G. ORTOLANI, greffier



G. ORTOLANI,



M. DALLEMAGNE,

