

Numéro du répertoire 2020 / 893
Date du prononcé 20 mai 2020
Numéro du rôle 2017/AB/529
Décision dont appel 15/637/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001645117-0001-0023-01-01-1





Vu les dossiers des parties ;

Vu l'apostille du Ministère public du 5 décembre 2019 informant la Cour qu'il n'estimait pas devoir émettre un avis dans cette cause ;

Entendu les parties à l'audience publique du 4 mars 2020 ;

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

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

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1^{ère} instance avaient pour objet de :

- de constater l'existence de mesures préjudiciables liées à la plainte motivée contraire à l'article 32tredecies §1er, alinéa 2, de la loi du 4 août 1996 et en ordonner la cessation immédiate et par conséquent :
- d'ordonner la levée de la mesure d'ordre d'écartement ;
- d'ordonner la réintégration de madame S au sein du service des inscriptions;
- de désigner un expert en psychologie comportementale avec pour mission d'encadrer cette réintégration, de fournir le soutien individuel à qui le lui demandera, de prodiguer les formations et informations nécessaires et de répondre concrètement à toutes les demandes des parties et de faire rapport au tribunal après six mois de reprise de travail et de dire que les frais et honoraires de cet expert seront à charge de l'Ucl;
- de condamner l'Ucl au paiement d'un montant de 63,29 € par jour civil écoulé depuis le 13 février 2014 et ce jusqu'au jour de la réintégration de Madame S au sein du Service des Inscriptions des Etudiants du site de Louvain-La-Neuve de l'Ucl, à majorer des intérêts judiciaires ;
- de condamner l'Ucl aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- de maintenir la cause au rôle pour suivi de la mission de l'expert.



Par jugement du 20 décembre 2016, le Tribunal du travail du Brabant wallon division Wavre a décidé ce qui suit :

« DIT les demandes recevables mais non fondées,

EN DÉBOUTE Madame S

CONDAMNE Madame S aux entiers frais et dépens de l'instance liquidés par l'UCL à 1.320,00 euros ».

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de mettre le jugement a quo à néant en toutes ses dispositions et de :
- condamner l'Ucl au paiement de la somme nette de 25.683,23 €, à majorer des intérêts légaux ;
- condamner l'Ucl aux entiers dépens des deux instances, soit 4.800,00 € correspondant aux deux indemnités de procédure de base, liquidées à 2.400,00 € pour chaque procédure.

IV. EXPOSE DES FAITS

Madame S est entrée en service de l'Ucl en date du 1^{er} juin 1976.

Elle exerce à partir de 1977 la fonction de gestionnaire de dossiers auprès du service des inscriptions et gère en particulier l'accueil des étudiants étrangers.

En septembre 2010, madame V est devenue la nouvelle directrice du service des inscriptions qui dépend de l'administration de l'enseignement et de la formation (et est le N+2 de madame S) dont le directeur est monsieur P (N+3 de madame S). Dans le cadre de la ligne hiérarchique, trois personnes étaient adjointes à la direction du service des inscriptions, dont madame I pour les étudiants étrangers, qui était le N+1 de madame S

Il existait d'autres gestionnaires de dossiers au sein de ce service, dont madame M engagée en 2010.

En date du 1^{er} octobre 2013, madame S est mise en incapacité de travail en raison d'un syndrome anxio-dépressif sur les recommandations de la médecine du travail (Cesi) qui établit un formulaire d'évaluation de santé à l'attention de l'Ucl.



Le 10 octobre 2013, elle a déposé une plainte informelle auprès du service externe de prévention aspects psychosociaux du Cesi à l'encontre de madame V. Une conciliation a été organisée entre madame S et madame V le 6 décembre 2013. Les mesures envisagées par les deux parties (« dire directement lorsqu'un comportement inadéquat apparaît » et « demander l'avis lorsqu'une remarque relative au travail est formulée, même s'il s'agit d'une règle non négociable ») n'ont pas pu être mises en œuvre en raison de l'incapacité de travail de madame S et de son dépôt d'une plainte formelle.

En date du 14 janvier 2014, madame S a déposé auprès du Cesi une plainte formelle pour harcèlement moral contre madame V, madame L et monsieur P.

L'Ucl a été informée de cette plainte le 20 janvier 2014.

Madame S a repris le travail le 20 janvier 2014.

Par lettre du 13 février 2014, le vice-recteur à la politique du personnel de l'Ucl, monsieur G a invité madame S à ne plus se présenter au travail jusqu'au 28 février 2014 avec maintien de la rémunération en justifiant cette mesure comme suit :

« La situation créée dans le service des inscriptions par le dépôt par vous d'une plainte formelle pour harcèlement et par le dépôt d'une autre plainte formelle à votre encontre cette fois, dont nous venons de prendre connaissance, affecte gravement l'organisation du service et met en péril son fonctionnement quotidien.

S'il a l'obligation de respecter les droits de chaque membre du personnel concerné, l'employeur a dans le même temps la responsabilité d'assurer la continuité du service, aux étudiants ici, et du respect par l'Université de ses obligations à l'égard des tiers.

Sans prendre parti sur le fond des deux plaintes, il est dès lors habilité à prendre toute mesure qu'il juge utile (...).

Par lettre du 25 février 2014, monsieur G a informé madame S qu'il prolongeait la mesure d'ordre en proposant ce qui suit :

« Afin de ne pas prolonger trop longtemps l'écartement que je vous ai notifié, avec le maintien de votre rémunération, les autorités de l'Université ont décidé de vous proposer, toujours au titre de mesure d'ordre, une affectation temporaire pendant le temps nécessaire à l'instruction des deux plaintes.

A ce jour cette affectation temporaire n'a pas pu être identifiée.



Je prolonge dès lors, dans cette attente, la mesure d'ordre initiale et vous remercie de vous tenir à la disposition de la directrice du service de gestion des ressources humaines pour tout entretien nécessaire aux fins de déterminer avec vous l'affectation adéquate pendant le temps requis.

Dès que je disposerai des recommandations formulées par le Cesi, je vous rencontrerai pour déterminer leurs modalités de mise en œuvre ».

En date du 28 février 2014, madame M (travaillant à l'Ucl depuis 2010) a eu un entretien avec le Cesi et a déposé une plainte formelle pour harcèlement moral à l'encontre de madame S

En date du 22 septembre 2014, la conseillère en prévention externe a rendu son rapport d'intervention concernant la plainte de madame S qui conclut au non-fondement de ladite plainte à l'égard des trois personnes mises en cause et à l'existence d'un conflit entre madame S et sa ligne hiérarchique *« dont les causes principales seraient :*

- *Le comportement spécifique de madame S (tendance à auto-déterminer son activité au sein de l'équipe, manque d'engagement dans des solutions constructives).*
- *Le décalage entre ces tendances de madame S et la culture participative par l'évolution du service.*
- *L'échec au concours pour le poste de direction adjointe au Sic et le sentiment d'injustice ressenti par madame S*
- *La perte de statut informel de madame S en tant que personne clé du service détenant des connaissances et le sentiment de dévalorisation concomitant.*

La gestion du comportement de madame S par la ligne hiérarchique relèverait de l'exercice normal de l'autorité ».

Parmi les mesures spécifiques relatives à la plainte traitée, elle recommande la séparation des parties *« étant donné l'exacerbation du conflit ».*

Par lettre du 25 septembre 2014, la vice-rectrice à la direction du personnel, madame Leonard a informé madame S que sa plainte pour harcèlement était non fondée et que dans l'attente du rapport sur la plainte déposée à son encontre par une de ses collègues, la mesure d'ordre était maintenue et que dès la réception de ce rapport, elle examinera avec le service des ressources humaines les dispositions à prendre.

En date du 24 octobre 2014, la même conseillère en prévention externe a établi son rapport d'intervention concernant la plainte de madame N Elle conclut que *« l'analyse des éléments en ma possession n'a pas permis de conclure au fondement de la plainte sur la plupart des faits, ni de l'exclure. Elle permet cependant de confirmer l'existence de comportements à connotation raciste de la part de madame S envers madame M (remarques dépréciatives relatives à son origine camerounaise) ».*



S'agissant des mesures relatives à la plainte traitée, la conseillère en prévention recommande la séparation des parties justifiée comme suit :

« Idéalement, étant donné l'exacerbation du conflit, l'isolement de madame S au sein du service (difficilement réversible) et la gestion compromise de la ligne hiérarchique (elle-même mise en cause par madame S), la collaboration future de madame S au sein du service me paraît quelque peu compromise. La séparation des parties est donc recommandée, pour autant que l'organisation du travail le permette ».

En date du 13 novembre 2014, un entretien a été organisé entre la vice-rectrice à la direction du personnel, madame S , son conseil et un délégué syndical pour informer notamment madame S des conclusions des deux rapports du conseiller en prévention externe.

Par lettre du 14 novembre 2014, la vice-rectrice à la direction du personnel a mis au courant madame S que son affectation dans une autre entité était envisagée :

« (...) »

C. Face à ces recommandations qui s'inscrivent dans un contexte plus large qui avait conduit mon prédécesseur à prononcer à votre encontre deux blâmes respectivement les 15 février et 18 décembre 2012, l'Université envisage votre ré-affectation dans une autre entité et, comme indiqué, le service de gestion des ressources humaines est à votre disposition pour rechercher des pistes réalistes en ce sens.

Cela ne se peut qu'avec votre concours actif.

Je vous ai demandé de m'indiquer pour le jeudi 20 novembre prochain (avant 18h) si vous êtes prête à vous engager activement dans ce processus ».

Par lettre du 19 novembre 2014, madame S a apporté la réponse suivante :

« Suite à votre courrier du 14 novembre dernier, à travers lequel vous avez bien voulu me communiquer les conclusions des deux rapports du CESI et suite à notre rencontre du 13 novembre, je vous prie de noter que j'ai dans un premier temps pris contact avec le Contrôle du bien-être travail situé à Namur en vue de vérifier la régularité de la procédure entreprise au niveau du CESI.

Dès réception de leurs conclusions, je n'hésiterai pas à revenir vers vous pour vous faire part de mes intentions.

Je vous informe d'ores et déjà que je n'adhère ni aux conclusions du CESI, ni à votre proposition tendant à me proposer un choix d'un nouveau poste au niveau de l'Institution.

En tout état de cause, je prendrai une décision dès que je serai en possession des conclusions du Contrôle du bien-être au travail ».



Par mail du 7 janvier 2015, la direction générale du contrôle du bien-être au travail a informé l'Ucl que « les mesures envisagées par la vice-rectrice nous paraissent conformes aux recommandations de la conseillère en prévention et de nature à permettre la reprise du travail de madame S dans des conditions satisfaisantes. Dès lors, madame S a été encouragée à collaborer avec le service du personnel afin de trouver une solution en ce sens ».

Par lettre du 15 janvier 2015 adressée à la vice-rectrice à la politique du personnel de l'Ucl, le conseil de madame S a précisé que sa cliente « entend faire établir par toutes voies de droit qu'elle est victime de harcèlement moral de la part de Madame V principalement et qu'elle n'a commis aucun fait de harcèlement à l'égard de qui que ce soit ». Sa cliente est victime d'un isolement socio-professionnel « qui est la conséquence d'un processus qui a débuté avec la prise de position de Madame V. Il est tout de même curieux qu'une personne dont les qualités ont été appréciées tant d'années soit aujourd'hui placée sur le banc d'infamie sans que nul ne s'interroge autrement qu'en la pointant du doigt « comme responsable de son malheur ». La lettre fait encore valoir que la mesure de mise à pied dont madame S est l'objet depuis le 13 février 2014 est irrégulière.

En date du 19 février 2015, une rencontre a lieu entre la vice-rectrice à la politique du personnel, madame S et son conseil qui n'a pas pu déboucher sur une solution.

Par une lettre circonstanciée du 2 mars 2015, l'Ucl a informé madame S de son intention de la licencier conformément à l'article 3.10.A. du statut du personnel administratif et technique. La lettre était libellée comme suit :

« Depuis plusieurs années vos prestations suscitent l'insatisfaction de vos responsables. Cela a conduit le vice-recteur à la politique du personnel, le professeur C, à prononcer à votre encontre deux blâmes les 15 février et 18 décembre 2012. En janvier 2014, vous avez déposé auprès du conseiller en prévention spécialisé du CESI une plainte pour harcèlement à l'encontre de votre responsable directe, Mme. V de son adjointe, Madame et du directeur de l'ADEF, M.

P.
Un peu plus tard, une de vos collègues du Service des inscriptions (SIC), Mme. N a déposé une plainte pour harcèlement à votre encontre. L'Université a attendu que l'instruction de ces deux plaintes soit menée par le CESI avec toute la rigueur requise. Eu égard aux tensions que ces circonstances suscitaient et aux incidences de celles-ci sur le fonctionnement de SIC, une mesure d'ordre fut prise mi-février 2014 consistant à vous dispenser de prestations avec maintien de votre rémunération. En septembre et octobre 2014, le CESI a communiqué à la vice-rectrice à la politique du personnel, le professeur L, ses rapports d'intervention sur les plaintes de vous-même et de Mme N. Il y est considéré que votre plainte est dénuée de fondement et que celle de votre collègue est « partiellement fondée ».



Vous avez mis en cause la régularité du travail du conseiller en prévention spécialisé ; mais l'Inspection du bien-être de Namur n'a pas formulé de grief sur ce point. Dans l'état actuel des choses, il n'est pas envisageable que vous repreniez vos fonctions en SIC. Les tensions que cela susciterait et les dysfonctionnements que cela entraînerait rendent cette perspective impraticable.

La vice-rectrice à la politique du personnel vous a proposé en novembre dernier de réfléchir avec le Service de gestion des ressources humaines à la construction d'un nouveau projet professionnel. Vous avez décliné cette proposition.

Une rencontre a été organisée le 19 février dernier avec vous-même et votre avocat pour envisager toutes les pistes permettant de sortir de cette situation bloquée. Elle n'a porté aucun fruit. Toute offre de concertation ou de conciliation s'est heurtée à un refus de votre part.

L'Université n'a donc plus d'autre solution que de considérer que la collaboration doit prendre fin.

Conformément à l'article 3.10.A du Statut du personnel administratif et technique, il revient au directeur du Service du personnel de notifier au travailleur l'intention de l'Université de mettre fin au contrat de travail.

En exécution de cette disposition, je vous notifie l'intention de l'Université de rompre votre contrat de travail moyennant une indemnité de rupture égale à 38 mois et 9 semaines de rémunération. Conformément à cette même disposition, il vous est loisible de saisir la commission du personnel dans un délai d'une semaine à compter de la date de la présente.

Je reste bien sûr, dans cet intervalle, à votre entière disposition ou à celle de votre avocat »

En date du 5 mars 2015, madame S. a introduit un recours à l'encontre de cette notification auprès de la commission du personnel.

Dans le courant du mois de mars 2015, madame S. a par ailleurs déposé une plainte pour harcèlement moral auprès de l'Auditorat du travail (qui sera classée sans suite) dont l'Ucl a été informée par lettre du 31 mars 2015 et a introduit une procédure en référé devant le président du Tribunal du travail du Brabant wallon.

Suite au dépôt de cette plainte, la commission du personnel qui devait se réunir pour le 13 avril 2015 a suspendu la procédure.

Par ordonnance du 24 avril 2015, le Président du Tribunal du travail du Brabant Wallon division Nivelles a estimé qu'il était matériellement incompétent et a renvoyé la cause devant le Tribunal du travail du Brabant Wallon, Division Wavre, statuant au fond qui a rendu le 20 décembre 2016 le jugement dont appel.

Entretemps, madame S. s'est constituée partie civile dans les mains d'un juge d'instruction du chef de harcèlement à l'encontre de madame V. Par une ordonnance du 15 mars 2017, la chambre du conseil près le Tribunal de première instance du Brabant wallon a décidé du non-lieu. Cette ordonnance a été confirmée par un arrêt de la



chambre des mises en accusation et la Cour d'appel du 7 février 2018. Par un arrêt du 27 juin 2018, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi au motif « *qu'il n'apparaît pas de la procédure que la preuve de la communication du mémoire à la défenderesse a été déposée au greffe dans le délai de deux mois qui prenait cours le jour de la déclaration de recours* » et que « *la demanderesse ne fait valoir régulièrement aucun moyen* ».

Par lettre du 29 mars 2018, l'Ucl a notifié à madame S son licenciement moyennant un préavis de 26 semaines, prenant cours le 1er mai 2018, étant donné qu'elle atteignait l'âge de la pension de 65 ans le 1^{er} octobre 2018.

V. DISCUSSION.

Les principes.

L'article 32 septies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose :

« §1.

Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci prend les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre.

Lorsque la gravité des faits l'exige, l'employeur prend les mesures conservatoires nécessaires. Si le travailleur a utilisé la procédure visée à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, b, l'employeur prend ces mesures conservatoires, le cas échéant, sur la base des propositions faites par le conseiller en prévention visé à l'article 32 sexies § 1^{er}, communiquées en application de l'article 32 quinquiesdecies alinéa 2, 3°, c, avant que ce dernier lui remette l'avis visé à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, b.

§ 2

Le conseiller en prévention est tenu de saisir le fonctionnaire chargé de la surveillance:

1° lorsque l'employeur ne prend pas les mesures conservatoires nécessaires visées au § 1^{er};

2° lorsqu'il constate, après avoir remis son avis, que l'employeur n'a pas pris de mesures ou n'a pas pris de mesures appropriées et que:

a) soit il existe un danger grave et immédiat pour le travailleur;

b) soit la personne mise en cause est l'employeur ou fait partie du personnel de direction tel que défini à l'article 32sexies, § 2/3 ».

Le texte précité permet à l'employeur informé d'actes de violence ou de harcèlement au travail de prendre des mesures conservatoires nécessaires lorsque la gravité des faits l'exige, étant entendu qu'en cas de plainte formelle, c'est le cas échéant sur base des propositions de mesures conservatoires faites par le conseiller en prévention avant la remise de son avis. Il fut assez logiquement précisé lors des travaux parlementaires que l'employeur ne devait



pas attendre d'obtenir des propositions du conseiller en prévention pour prendre des mesures conservatoires puisqu'il peut être informé d'actes de violence ou de harcèlement sans dépôt d'une plainte formelle et sans avoir reçu du conseiller en prévention des propositions de mesures conservatoires et que le texte lui reconnaît expressément ce pouvoir lorsque la gravité des faits l'exige, indépendamment donc d'une plainte formelle:

« Du reste, l'employeur ne doit pas attendre « passivement » les propositions du conseiller. En tout cas, le texte en projet ne le dit pas : selon l'article 17, « l'employeur prend ces mesures conservatoires, le cas échéant, sur base des propositions faites par le conseiller (...) ». Et le contraire serait un non sens car l'employeur est souvent déjà au courant du problème. On pense par exemple au fait que le travailleur ait pu préalablement avoir un entretien avec l'employeur ou ne fût-ce que par des « bruits de couloir », surtout si la personne est d'abord passée par la voie informelle parce qu'une tentative de conciliation/médiation assure de facto une certaine « publicité » au sein de l'entreprise » (Rapport fait au nom de la Commission des Affaires Sociales, (Doc.parl.,Ch.,sess.ord.2010-2011,n°53,3101/003,p. 13). La ministre de l'emploi qui était invitée à prendre position, a précisé qu'à côté des mesures conservatoires proposées à l'employeur par le conseiller en prévention, qui peuvent amener le conseiller en prévention à saisir l'inspection du bien-être au travail si l'employeur ne met pas en place des mesures appropriées, « l'employeur est toujours tenu de prendre des mesures conservatoires s'il constate par lui-même des faits graves » (Rapport fait au nom de la Commission des Affaires Sociales, (Doc.parl.,Ch.,sess.ord.2010-2011,n°53,3101/003,p. 21).

L'article 32tredecies de ladite loi dispose :

« § 1^{er}

L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1^{er}/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32septies qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable.

§ 1^{er}/1

Bénéficient de la protection du paragraphe 1^{er}:

1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;



2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 dans laquelle il demande l'intervention du fonctionnaire pour une des raisons suivantes:

- a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;
- b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;
- c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, du ministère public ou du juge d'instruction, dans laquelle il demande leur intervention pour une des raisons suivantes:

- a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;
- b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;
- c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;
- e) la procédure interne n'est pas appropriée, vu la gravité des faits dont il a été l'objet;

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la section 2 du présent chapitre;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies § 1^{er}, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.

§ 2

La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenus après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.



§ 3

Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 4

L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants:

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er};

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1^{er} et que le juge a jugé le licenciement ou la mesure prise par l'employeur contraires aux dispositions du § 1^{er}.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice ».

Lors de l'exposé des motifs du projet de loi qui a débouché sur la loi du 28 février 2014 qui a modifié l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail, il fut précisé ce qui suit :

« (...) »

Ensuite il s'est avéré nécessaire de préciser dans l'alinéa 2 de ce même §1^{er} qu'il s'agit de toute mesure préjudiciable pendant les relations de travail qui est liée à la demande d'intervention psychosociale pour faits de violence ou de harcèlement, au dépôt de plainte, à l'introduction en justice ou au témoignage qui est interdite. En effet, cet élargissement à toute mesure préjudiciable permet de se conformer à la Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (ainsi qu'à la Directive 2000/43 et la 2006/54) qui stipule dans son article 11 que les travailleurs doivent être protégés contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice. Suite à une mise en demeure de la Belgique par la Commission européenne en 2007, les lois anti-discrimination ont, quant à elles, déjà été



modifiées pour protéger le travailleur victime de discrimination contre toute mesure préjudiciable, sans se limiter à la modification unilatérale des conditions de travail.

L'alinéa 2 du §1^{er}, dans sa seconde phrase, a, quant à lui, pour but de clarifier l'ancien article 32tredecies qui stipulait que l'employeur ne peut pas modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs qui ont déposé plainte ou témoigné. Il est en effet ressorti de l'évaluation de la législation qu'il y avait dans la pratique une incompréhension par rapport au terme « injustifié ». Etant donné que l'employeur doit prendre des mesures pour mettre fin aux actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail en vertu de l'article 32septies, il doit pouvoir modifier les conditions de travail du travailleur qui a déposé plainte mais, ainsi que précisé aujourd'hui, cette mesure doit être proportionnée et raisonnable. Cela signifie que la mesure doit être adaptée à la situation concrète à résoudre dans la mesure où il n'existe pas d'autres solutions possibles appropriées qui crée moins d'inconvénient pour le travailleur.

Dans la majorité des cas, l'employeur prendra une mesure vis-à-vis de la personne mise en cause. Mais, dans un certain nombre de cas, l'employeur n'aura d'autre possibilité que de prendre une mesure vis-à-vis du demandeur parce qu'il s'agit de la seule issue possible au problème. Il peut par exemple s'avérer nécessaire d'adapter l'horaire de travail du demandeur (si ce n'est pas possible de changer celui de la personne mise en cause) afin qu'il ne soit plus en contact avec la personne mise en cause.

La loi vise dans cet alinéa 2 les modifications des conditions de travail qui ne vont pas jusqu'à exprimer une volonté de rompre. Les modifications exprimant une volonté de rompre (acte équipollent à rupture) sont déjà interdites par l'alinéa 1^{er} prévoyant l'interdiction pour l'employeur de mettre fin à la relation de travail en représailles aux démarches du travailleur. Il appartient au pouvoir d'appréciation du juge de déterminer si on se trouve dans cette hypothèse.

Si le travailleur considère que la mesure prise par l'employeur est une mesure préjudiciable liée à sa demande, il appartiendra à l'employeur de prouver que la mesure était prise dans le cadre de son obligation visée à l'article 32septies et présentait un caractère proportionnel et raisonnable » (Doc.parl.,Ch.,sess.ord.2010-2011,n°53,3101/001 et 3102/001,p.48 et 49).

L'écartement du travailleur qui a porté plainte est évoqué par les travaux parlementaires lorsque fut abordée la compétence du président du Tribunal du travail d'imposer des mesures à l'employeur permettant par exemple qu'il soit mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, qui sera donnée par l'article 32decies §3 tel que modifié par la loi du 28 mars 2014, la loi du 28 mars 2014 en projet ayant ajouté que « ces mesures peuvent être provisoires » et ayant clarifié les règles de procédure applicables:

« 7° Les modifications introduites dans le paragraphe 3 clarifient le fait que l'action visée à ce paragraphe, qui permet au juge d'enjoindre des mesures à l'employeur, est soumise aux



mêmes règles de procédure que celles prévues par l'action en cessation visée au paragraphe 2. Il s'agit donc d'une action introduite par requête contradictoire, instruite selon les formes du référé.

Cette clarification a été rendue nécessaire par le fait que :

-la demande fondée sur le §3 accompagne très souvent l'action en cessation visée au §2. Ce qui se justifie par le fait qu'elle vient renforcer le pouvoir d'injonction du Président dans le cadre de l'action en cessation. En effet, il est parfois nécessaire qu'à côté de l'ordre aux auteurs de cesser les conduites abusives dans le futur, l'employeur doive prendre des mesures pour qu'il soit effectivement mis fin aux faits ou encore pour que l'employeur prenne des mesures pour éviter que de tels faits réapparaissent (par exemple en faisant une analyse par le conseiller en prévention psychosocial, en écartant les travailleurs en attendant cette analyse) » (Doc.parl.,Ch.,sess.ord.2010-2011,n°53,3101/001 et 3102/001,p. 77).

Application.

L'Ucl avait été mis au courant de l'existence possible d'actes de harcèlement moral au plus tard par la plainte déposée par madame S le 14 janvier 2014. L'Ucl devait vraisemblablement être déjà au courant de situations pouvant mener à des risques psychosociaux au travail avant cette date, dès lors à tout le moins que la médecine du travail (le Cesi) avait recommandé que madame S soit mise en congé de maladie dès le 30 septembre 2013 et qu'une plainte informelle de madame S auprès du Cesi avait débouché sur une tentative de conciliation organisée entre elle et madame \ soit un processus qui reste difficilement totalement confidentiel dans une entreprise.

Quoiqu'il en soit, la chronologie qui a suivi cette plainte est, pour rappel, la suivante :

-l'Ucl a, sans attendre d'obtenir des recommandations du conseiller en prévention, informé madame S par lettre du 13 février 2014 que le dépôt des plaintes formelles de sa part et d'une autre personne à son encontre affectait gravement l'organisation du service et mettait en péril son fonctionnement quotidien et que dans le cadre de sa responsabilité d'assurer la continuité du service aux étudiants et de respecter ses obligations à l'égard des tiers, il était habilité à prendre toute mesure d'ordre et invitait madame S à ce titre à ne plus se présenter au travail jusqu'au soir du 28 février 2014, tout en maintenant sa rémunération. Il y a lieu de s'étonner que l'Ucl fasse état dans cette lettre d'une plainte formelle dirigée contre madame S alors que la plainte à laquelle il est fait référence est une plainte qui sera déposée 15 jours plus tard par madame M auprès du conseiller en prévention externe. A supposer même que madame M ait informé l'une ou l'autre personne de son intention de déposer une plainte pour harcèlement moral à l'encontre de madame S et que le vice-recteur à la politique du personnel ait été mis au courant de cette volonté, c'est en tout cas à tort que l'un des motifs de la mesure d'écartement



donné le 13 février 2014 soit le dépôt d'une plainte formelle contre madame S qui n'aura lieu qu'en date du 28 février 2014.

-L'Ucl a par lettre du 25 février 2014 informé madame S que les deux plaintes formelles pour harcèlement (alors qu'à cette date, il n'y avait toujours qu'une plainte et au mieux une intention de déposer une seconde plainte) mettant en cause des membres du service des inscriptions, elles affectaient la bonne organisation du service et qu'en vue de permettre à l'Ucl de remplir les missions, elle prolongeait cette mesure d'ordre d'écartement avec maintien de la rémunération. La lettre précisait toutefois qu'afin de ne pas prolonger cette mesure trop longtemps, l'Ucl avait décidé à titre de mesure d'ordre d'une affectation temporaire pendant le temps nécessaire à l'instruction des deux plaintes mais que cette affectation n'ayant pu être identifiée, elle prolongeait la première mesure d'ordre tout en remerciant madame S de se tenir à disposition du service de gestion des ressources humaines pour tout entretien nécessaire aux fins de déterminer avec elle l'affectation adéquate pendant le temps requis. La lettre précisait encore qu'une fois en possession des recommandations du Cesi, une rencontre serait organisée pour déterminer les modalités de mise en œuvre.

-L'Ucl a par lettre du 25 septembre 2014 informé madame S que sa plainte formelle pour harcèlement moral était non fondée et que la mesure d'ordre notifiée le 25 février 2014 était maintenue dans l'attente du rapport du Cesi sur la plainte déposée à son encontre par une collègue (madame M) et qu'à ce moment, les dispositions à prendre seront examinées avec le service de gestion des ressources humaines.

-L'Ucl a eu un entretien avec madame S le 13 novembre 2014 afin de l'informer des recommandations du conseiller en prévention externe dans le cadre des deux plaintes déposées et a informé madame S par lettre du 14 novembre 2014 qu'elle envisageait sa réaffectation dans une autre entité, étant entendu que le service de gestion des ressources humaines était à sa disposition pour rechercher des pistes réalistes en ce sens mais que comme cela nécessitait son concours actif, elle lui demandait de lui indiquer pour le 19 novembre 2014 si elle était prête à s'engager activement dans ce processus, ce que madame S a refusé par lettre du 19 novembre 2014, en précisant qu'elle avait pris contact avec le contrôle du bien-être pour vérifier la régularité de la procédure entreprise au niveau du Cesi et que dès réception des conclusions de cette inspection, elle ferait part de ses intentions.

-La direction générale du contrôle du bien-être au travail a informé l'Ucl par mail du 7 janvier 2015 que les mesures envisagées par la vice-rectrice lui paraissaient conformes aux recommandations de la conseillère en prévention et étaient de nature à permettre la reprise du travail de madame S dans des conditions satisfaisantes.



-Le conseil de madame S a par lettre du 15 janvier 2015 notamment invoqué le caractère irrégulier de la mesure d'écartement et a invité l'Ucl à la reprendre dans sa fonction, tout en l'informant que sa cliente envisageait de faire valoir ses droits en justice.

-L'entretien qui fut organisée entre l'Ucl, madame S et son conseil le 19 février 2015 n'a pas abouti et a finalement débouché sur l'envoi d'une lettre par l'Ucl en date du 2 mars 2015 informant madame S de son intention de la licencier, laquelle intention n'a pas pu se concrétiser en raison de l'introduction d'un recours par madame S auprès de la commission du personnel et de l'absence de réunion de ladite commission en raison des différentes procédures en justice introduites par madame S. L'écartement avec maintien de la rémunération fut ainsi prolongé jusqu'à son licenciement à la date du 1^{er} octobre 2018 correspondant à la date anniversaire de l'âge de la pension.

Madame S fait valoir que cet écartement, qui s'apparente à un véritable bannissement, a eu de graves conséquences puisqu'en plus d'avoir été contrainte de rester à son domicile, elle s'est retrouvée complètement coupée du service, l'Ucl ayant bloqué son accès à sa messagerie, l'étiquette de son casier ayant été arrachée, on lui interdira d'avoir des contacts avec des membres du service d'inscription des étudiants, de continuer à partir de janvier 2015 le suivi entamé auprès de madame V (accompagnante du service d'interventions individuelles et collectives dans la cellule des ressources humaines qu'elle consulta régulièrement depuis février 2013 afin de se confier sur les problématiques rencontrées sur les lieux du travail). Elle dépose à son dossier une attestation établie par une collègue, madame N, prouvant une partie de ses allégations. L'Ucl qui ne conteste pas ces faits invoqués par madame S, n'explique pas la nécessité de procéder de la sorte.

La question à trancher par la Cour revient à se demander si la mesure d'écartement prise par l'Ucl constituait une mesure préjudiciable au sens de l'article 32 tredecies §1^{er} alinéa 2 de la loi du 4 août 1996 liée à la demande d'intervention psychosociale de madame S ou au contraire une mesure prise dans le cadre de l'article 32septies de cette loi présentant un caractère proportionnel et raisonnable.

Il n'est pas contestable que la mesure d'écartement de madame S est liée au dépôt d'une plainte formelle pour harcèlement moral par madame S laquelle plainte est d'ailleurs invoquée en même temps que la plainte de madame M pour justifier l'écartement de madame S en raison des conséquences qu'elles ont sur l'organisation du service et la nécessité d'assurer la continuité du service. La seconde justification donnée à la mesure d'écartement tant par la lettre du 13 février 2014 que par la lettre du 25 février 2014, à savoir le dépôt d'une plainte formelle pour harcèlement moral par une collègue (madame V à l'encontre de madame S) est erronée, dès lors que le dépôt de cette plainte date du 28 février 2014. Il n'y avait à ces deux dates tout au plus qu'une intention exprimée par madame M de déposer une plainte dont le vice-recteur a été mis au courant par autrui.



La conseillère en prévention n'a pas formulé de propositions de mesures conservatoires, avant de déposer ces avis en septembre et octobre 2014. L'Ucl ne peut invoquer les recommandations contenues dans ces avis pour justifier la mesure d'écartement décidée dès le 13 février 2014. Lorsque la conseillère en prévention conclut que « *la gestion du comportement de madame S par la ligne hiérarchique relèverait de l'exercice normal de l'autorité* », elle vise les faits reprochés à sa hiérarchie par madame S dans la plainte déposée mais non pas la mesure d'écartement décidée postérieurement à la plainte. La circonstance que la plainte de madame S ait été jugée non fondée par la conseillère en prévention et que cette dernière ait pointé certains comportements de madame S dans l'analyse des causes ne permet pas de justifier que la mesure d'écartement n'était pas une mesure préjudiciable.

La loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail impose diverses obligations à l'employeur pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (voir notamment l'article 32 quater) et l'oblige, même en l'absence de propositions de mesures conservatoires du conseiller en prévention, de prendre des mesures conservatoires nécessaires lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portées à sa connaissance et que la gravité des faits l'exige (article 32septies). L'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 oblige par ailleurs l'employeur « *de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur* ».

L'Ucl doit donc démontrer que la mesure d'écartement prise en l'espèce (qui ne consistait pas seulement à éviter de mettre en contact la plaignante (madame S) et la futur plaignante (madame M avec les auteurs présumés mais revenait à imposer à madame S de rester chez elle avec maintien de sa rémunération) était une mesure conservatoire nécessaire en raison de la gravité des faits.

L'Ucl invoque en terme de conclusions la nécessité d'adopter cette mesure d'écartement pour tenir compte de la situation conflictuelle rencontrée et pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Ni la lettre du 13 février 2014 ni la lettre du 25 février 2014 n'invoquent que la mesure d'écartement prise est une mesure destinée à assurer le bien-être de madame S ou de sa collègue, madame M (ayant l'intention de déposer une plainte formelle pour harcèlement moral) et/ou à les protéger d'actes de harcèlement moral ou de violence au travail mais ces lettres font uniquement référence à l'organisation du service qui est gravement affecté par ces plaintes et à la nécessité d'assurer la continuité du service et qualifient ladite mesure de « mesure d'ordre ».



L'avis du conseiller en prévention qui sera déposé le 22 septembre 2014 confirme l'existence d'un conflit entre madame S et une partie du service des inscriptions aux étudiants, dont principalement sa hiérarchie, mais qui n'est pas nouveau. Le formulaire d'évaluation du 30 septembre 2013 de la médecine du travail recommandant que madame S soit mise en congé maladie illustre déjà une difficulté sérieuse au travail mais le médecin de madame S l'a jugée apte à reprendre le travail dès le 20 janvier 2014. L'avis du conseiller en prévention déposé le 24 octobre 2014 met également en lumière l'existence d'un conflit entre madame S et madame M connu par la hiérarchie, dont selon le conseiller en prévention des aspects plus personnels auraient été révélés plus tardivement. La Cour ignore par qui le vice-recteur de l'Ucl a été informé de la volonté de madame M de déposer une plainte formelle et s'il avait des informations précises sur les faits reprochés par madame M à madame S ; lorsqu'il décida de la mesure d'écartement en date du 13 février 2014 en faisant erronément référence au dépôt d'une plainte formelle par une collègue de madame S

En présence d'une plainte formelle pour harcèlement moral de madame S ; mettant en cause l'ensemble de la hiérarchie (N+1, N+2 et N+3) et mise au courant de l'intention d'une collègue de madame S de déposer une plainte formelle à son encontre, l'Ucl a pu considérer que la gravité des faits exigeait de prendre des mesures conservatoires dès le mois de février 2014 en vue de limiter dans la mesure du possible les contacts entre les plaignantes et les prétendus auteurs.

La Cour peut dès lors comprendre que dans l'urgence, l'Ucl ait pris le 13 février 2014 la décision de demander à madame S de ne plus venir travailler pendant 15 jours avec maintien de sa rémunération le temps d'envisager d'autres possibilités.

L'Ucl ne démontre toutefois pas avoir exploré ensuite toutes les pistes possibles autres que l'écartement de madame S avec obligation de rester chez soi tout en maintenant sa rémunération qui est une mesure extrême, étant entendu que la volonté du législateur exprimée lors des travaux parlementaires précités était que la mesure conservatoire nécessaire prise par l'employeur soit *« adaptée à la situation concrète à résoudre dans la mesure où il n'existe pas d'autres solutions possibles appropriées qui crée moins d'inconvénient pour le travailleur »*.

Ainsi n'était-il par exemple pas envisageable que madame S soit provisoirement affectée dans une section du service d'inscription des étudiants ne s'occupant pas des étudiants internationaux (en l'occurrence selon l'organigramme déposé par l'Ucl, celle s'occupant des étudiants belges ou de l'accueil) qui lui aurait permis de dépendre d'un autre N+1, en veillant à limiter les contacts entre elle et sa collègue également plaignante ainsi que la N+2 (contre qui la plainte formelle fut dirigée comme la plainte au pénal déposée ultérieurement), voire qu'elle soit provisoirement affectée dans un tout autre service (pour éviter tout contact entre madame S et l'ensemble des membres de la hiérarchie mise en cause dans la plainte formelle qu'elle aurait pu à l'occasion rencontrer) ?



Ce qui interpelle en l'espèce est le fait que bien qu'à l'issue de la période de 15 jours, l'Ucl admettait dans sa lettre du 25 février 2014 qu'il ne fallait pas prolonger trop longtemps la mesure d'écartement et ait informé madame S qu'une autre mesure d'ordre avait été décidé consistant dans une affectation temporaire pendant le temps nécessaire à l'instruction des deux plaintes, l'Ucl se soit ensuite contentée dans la même lettre de constater qu'à ce jour, cette affectation n'a pas pu être identifiée, pour justifier le maintien de la mesure d'écartement, sans démontrer avoir rien tenté pour trouver une affectation temporaire.

L'Ucl qui est une entreprise d'une certaine taille, devait disposer de possibilités de trouver une autre affectation temporaire à madame S et aurait dû à tout le moins convoquer madame S dans les semaines qui ont suivi sa décision du 13 février 2014 à un ou plusieurs entretiens avec le service de gestion des ressources humaines pour rechercher et lui faire des propositions d'affectation temporaire le cas échéant dans un autre service, tout en lui expliquant par ailleurs que le but recherché était d'éviter de mettre en contact les plaignantes avec les auteurs présumés en vue de préserver leur bien-être au travail dans l'attente des avis du conseiller en prévention externe saisis des plaintes formelles, ce que les lettres du 13 février et 25 février 2014 ne traduisent pas, pas plus que le qualificatif de mesure d'ordre qui peut être mal compris. Cela n'avait pas de sens de demander à madame S de se tenir à la disposition de la directrice du service de gestion des ressources humaines mais de ne pas veiller à ce que cette dernière la convoque à un ou plusieurs entretiens. L'Ucl qui n'a rien entrepris en ce sens, ne peut après coup rejeter la faute sur madame S en indiquant que sans le concours et l'accord de madame S, la recherche d'une réaffectation était paralysée.

L'Ucl va continuer à rester passive, même après réception de l'avis du conseiller en prévention externe sur la plainte de madame S qui recommande la séparation des parties, en précisant dans sa lettre du 25 septembre 2014 que ce n'est qu'après réception de l'avis du conseiller en prévention sur la plainte de madame N, que « *les dispositions à prendre seront examinées avec le service de gestion des ressources humaines* ».

Le 14 novembre 2014, lendemain d'un entretien entre les parties et alors que l'avis du conseiller en prévention sur la plainte de madame M a été déposé, l'Ucl ne va toujours faire aucune proposition concrète à madame S ni la convoquer à un entretien avec le service de gestion des ressources humaines, se contentant de préciser qu'elle envisageait sa réaffectation dans un autre service et que le service de gestion des ressources humaines était à sa disposition et qu'il lui appartenait de préciser si elle était prête à s'engager activement dans ce processus.

A ce moment-là, madame S avait été écartée de son service depuis 9 mois tout en n'ignorant pas l'existence de mesures prises d'emblée en interne donnant l'apparence d'une volonté de la faire disparaître du service (plus d'accès à sa messagerie, retrait de l'étiquette



de son casier, interdiction d'avoir des contacts avec des membres du service d'inscription des étudiants) dont l'Ucl n'explique pas la raison d'être.

Cette situation ne pouvait que contribuer à un enlèvement du conflit et entraîner une crispation de madame S qui, s'estimant victime d'un harcèlement moral malgré l'avis contraire du conseiller en prévention externe et se sentant injustement écartée depuis 9 mois d'une fonction qu'elle avait exercée pendant 37 ans, refusa ensuite de collaborer avec le service de gestion des ressources humaines. Madame S expose de manière crédible que le maintien de son refus (malgré que le contrôle du bien-être ait validé les mesures envisagées) s'expliquait par son espoir de voir les procédures judiciaires qu'elle entama ensuite aboutir positivement, dont celle visant à la réintégrer dans sa fonction.

L'Ucl ne peut tirer argument du refus de madame S exprimé en novembre 2014 de collaborer avec le service des ressources humaines et de son exigence maintenue par la suite de reprendre sa fonction au sein du service d'inscription des étudiants pour justifier qu'elle n'ait elle-même entrepris aucune démarche concrète pour permettre à madame S d'être affecté temporairement dans un autre service à partir de février 2014.

Dans le contexte précité et même si madame S a continué à bénéficier de sa rémunération, la Cour estime que la mesure d'écartement prise par l'Ucl le 13 février 2014 et son maintien pendant de nombreux mois et à tout le moins jusqu'en novembre 2014 sans démontrer avoir tenté concrètement de mettre en place d'autres mesures comme une affectation temporaire de madame S en-dehors du service d'inscription s'occupant des étudiants internationaux accompagnée d'une juste motivation de nature à rassurer cette dernière, privant dès lors madame S de tout contact social lié à l'exercice d'un travail, n'était pas une mesure présentant un caractère proportionnel et raisonnable et doit dès lors être considérée comme une mesure préjudiciable liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour harcèlement moral déposée par madame S

Madame S a dès lors droit à l'indemnité de protection de 6 mois de rémunération brute prévue par l'article 32tredecies §4 de la loi du 4 août 1996.

La fiche de paie déposée à son dossier met en évidence que sa rémunération brute s'élève à 3.690,12 €.

Madame S a droit à la somme réclamée de 25.683,23 € (3.690,12 € /12 x 13,92 X 6), à majorer des intérêts légaux.

L'Ucl est tenue aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel de madame S liquidés par celle-ci à la somme de 2.400 € par instance correspondant à l'indemnité de procédure de base, soit 4.800 € au total.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Réforme le jugement dont appel ;

Statuant à nouveau, déclare la demande d'indemnisation formée par madame S
recevable et fondée dans la mesure suivante ;

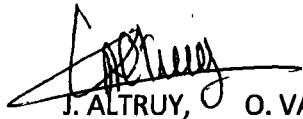
Condamne l'Ucl à payer à madame S la somme de 25.683,23 euros, à titre
d'indemnité de protection due en application de l'article 32tredecies de la loi du 4 août
1996, à majorer des intérêts légaux ;

Condamne l'Ucl aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel liquidés par madame S à la
somme totale de 4.800 euros.



Ainsi arrêté par :

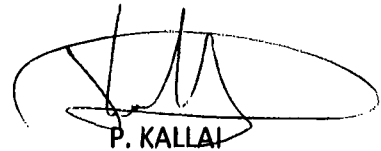
P. KALLAI, conseiller,
O. VANBELLINGHEN, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,

O. VANBELLINGHEN*

R. PARDON*



P. KALLAI

*Monsieur O. VANBELLINGHEN, conseiller social au titre d'employeur, et Monsieur R. PARDON, conseiller social au titre d'employé, qui étaient présents lors des débats et qui ont participé au délibéré de la cause et à la décision, sont dans l'impossibilité de signer cet arrêt. (voyez l'ordonnance du Premier président de la Cour du 5 mai 2020, rép. n° 2020/761). Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par Monsieur P. KALLAI, conseiller.



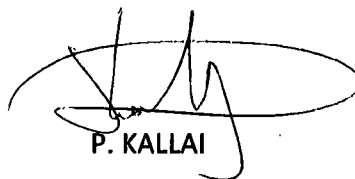
J. ALTRUY

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 mai 2020, (date différée par rapport à la date initialement annoncée en raison des mesures particulières prises dans le cadre du covid-19, voyez : ordonnance du premier président de la Cour du travail de Bruxelles, dd.01.04.2020), où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY



P. KALLAI

