

Expédition

Numéro du répertoire

2021/358

Date du prononcé

04 février 2021

Numéro du rôle

2020/AB/732

Décision dont appel

20/604/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

COVER 01-00001954855-0001-0011-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - lic.trav.protégé L.19.3.1991

Arrêt contradictoire

Définitif

1. **HELHA ASBL**, BCE 0818.523.810, dont le siège social est établi à 7000 MONS, Chaussée de Binche 159,

partie appelante, représentée par son conseil Maître DE BONHOME Amélie, avocate à 7000 MONS, Rue des Droits de l'Homme, 2/25

contre

1. **Monsieur E**

première partie intimée, comparaissant assistée de son conseil Me PIRET Etienne, avocat à 1000 BRUXELLES, rue Antoine Dansaert 92

2. **CGSLB**, dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, Boulevard Baudouin, 8,
seconde partie intimée,

représentée par Maître PIRET Etienne, avocat à 1000 BRUXELLES, rue Antoine Dansaert 92

★

★ ★

I. LES FAITS

Les faits sont bien connus des parties et ont été longuement détaillés dans le jugement attaqué. La cour du travail relève ici les faits qui ont déterminé sa compréhension du dossier.

Monsieur E enseigne depuis le 15 septembre 2001 au sein de l'Institut Cardijn, faisant partie de la HELHa.

┌ PAGE 01-00001954855-0002-0011-01-01-4 ┐



Selon la direction de l'Institut, des plaintes ont été émises par un certain nombre d'étudiants en 2006 au sujet de propos blessants, dévalorisants, voire humiliants de monsieur E à leur égard¹. Aucune trace écrite remontant à cette époque n'est produite.

En avril 2010, un groupe de 13 étudiants se sont plaints par écrit auprès de la direction de l'Institut de l'attitude de monsieur E à leur égard, constitutive selon eux d'abus d'autorité et ayant pour effet de les plonger dans un état de stress permanent : propos blessants (« cas social », « inadapté social », « voleur ») et menaçants (« C'est moi qui ai tous les pouvoirs sur toi »). Monsieur E a contesté vivement ces reproches.

Le 1^{er} juin 2010, monsieur E a été nommé à titre définitif² en qualité de maître de formation pratique.

À la fin du mois de juin 2010, 5 étudiants ont déposé un recours pour contester la cote qui leur avait été attribuée par monsieur E dans le cadre de l'évaluation des AIP (activités d'intégration professionnelle). Ils se plaignaient d'un déficit de supervision de leurs travaux par monsieur E dans un contexte d'abus de pouvoir, rabaissement des étudiants, dénigrement des maîtres de stage, le tout créant stress, anxiété et tensions au sein de la classe. Le jury restreint, composé de la directrice et deux autres enseignants, a jugé la plainte fondée. Deux autres professeurs ont été mandatés pour réévaluer les étudiants « au vu de la relation pédagogique dégradée qui semble présente entre le professeur et l'étudiant ». Monsieur E a contesté vivement les reproches qui lui étaient faits.

Monsieur E n'a pas repris les cours l'année académique suivante, durant laquelle il a bénéficié d'une interruption de carrière. Il a repris ses fonctions en septembre 2011.

En mai 2012, une nouvelle plainte d'étudiant a été déposée auprès de la direction. Elle portait, d'une part, sur la supervision des travaux et d'autre part, à nouveau, sur l'attitude de monsieur E envers l'étudiant ; celui-ci lui a reproché d'avoir hachuré et perforé la première page de son travail avec le commentaire « Ce n'est pas toi que je détruis mais ton travail » et a qualifié la relation avec monsieur E comme suit : « intrusion, blessant dans ses paroles, humiliant, ridiculise, provocateur, narquois, inquisiteur, joue au psy ». Un avertissement écrit a été adressé à ce sujet par la direction à monsieur E qui affirme ne pas l'avoir reçu.

¹ Lettre de la directrice à monsieur E du 28 avril 2010.

² Décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française.



Pendant l'année académique 2015-2016, monsieur I E a été détaché en mission extérieure. Pendant les deux années suivantes, il a bénéficié d'une interruption de carrière.

Monsieur E a repris sa fonction d'enseignant au sein de l'Institut Cardijn en septembre 2018. Il est en charge du cours de méthodologie et de suivi des AIP pour les étudiants de dernière année de baccalauréat assistant social.

En 2020, monsieur E a été présenté par la CGSLB en qualité de candidat aux élections sociales. Il n'a pas été élu.

Le 29 avril 2020, la déléguée des étudiants a interpellé la direction à propos d'une difficulté rencontrée par les étudiants dans l'application des consignes de monsieur E. Par l'intermédiaire du coordinateur, monsieur I E a précisé la consigne en question et fait savoir qu'il était assez satisfait des travaux des étudiants du groupe jusqu'à présent. En réaction, la déléguée s'est étonnée de cette réponse au motif que selon elle, monsieur E avait régulièrement exprimé son insatisfaction à l'égard des travaux dans des termes blessants (« tu fais du blabla ») et menaçants (« la moitié des étudiants vont rater mon cours en juin »).

Le 8 mai 2020, la directrice a tenu, à l'insu de monsieur E, une réunion en visioconférence avec 9 étudiants du groupe (sur un total de 14), au cours de laquelle ils ont exprimé leurs nombreux griefs à l'égard de monsieur I E. Leurs propos ont été consignés dans un procès-verbal long de 9 pages, contresigné par chaque étudiant plaignant.

Durant le mois de juin 2020, les étudiants ont transmis à la directrice des attestations écrites au sujet de leurs griefs, sous la forme prescrite par l'article 961/2 du Code judiciaire.

L'Institut a été fermé du 11 juillet au 16 août 2020 (vacances annuelles).

Le 21 août 2020, la directrice a établi un rapport, accompagné des attestations récoltées, à l'attention du service du personnel de la HELHa.

Le 24 août 2020, le service du personnel a transmis ce rapport au président et à un membre du conseil d'administration, afin de porter les agissements de monsieur E à la connaissance du conseil d'administration de la HELHa.

Par des courriers recommandés du 27 août 2020 adressés à monsieur E et à la CGSLB, la HELHa leur a fait part de son intention de licencier monsieur E pour motif grave dans le cadre de loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise



et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Une requête a été introduite le même jour auprès de la présidente du tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

La HELHa a demandé au tribunal du travail francophone du Brabant wallon, division Wavre, de déclarer les faits dénoncés dans les lettres du 27 août 2020 adressées à monsieur E et à la CGSLB et dans la requête du 27 août 2020 constitutifs de motif grave autorisant la HELHa à licencier monsieur E dans le cadre de la loi du 19 mars 1991.

Par un jugement du 24 novembre 2020, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande, la dit non fondée, en conséquence :

N'AUTORISE PAS LE LICENCIEMENT de Monsieur E du chef de motif grave dans le cadre de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

DEBOUTE HELHa;

CONDAMNE HELHa aux entiers dépens liquidés à ce jour, à la somme de 1.440 €, représentant le montant de l'indemnité de procédure outre le montant de la cotisation de 20 € à titre de contribution au fonds d'aide juridique de 2ème ligne. »

III. L'APPEL

La HELHa demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, du 24 novembre 2020 et de faire droit à sa demande originaire.



IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de la HELHa a été interjeté par une requête envoyée au greffe de la cour du travail par une lettre recommandée à la poste du 4 décembre 2020.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été notifié par un pli judiciaire envoyé le 25 novembre 2020 et présenté le 26 novembre 2020 ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance présidentielle du 16 décembre 2020.

Monsieur E. et la CGSLB ont déposé leurs conclusions le 31 décembre 2020, leurs conclusions de synthèse le 13 janvier 2021, ainsi qu'un dossier de pièces.

La HELHa a déposé ses conclusions le 11 janvier 2021, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 21 janvier 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Rappel succinct des principes

Le motif grave

Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent (article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991³).

Le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre

³ Loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.



l'employeur et le travailleur. Peuvent être prises en considération pour apprécier la gravité du fait, des circonstances aggravantes avec ou sans lien avec le fait lui-même⁴.

L'employeur qui a l'intention de licencier un travailleur protégé pour motif grave doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur⁵. Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine⁶. Si l'employeur qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite au travailleur et le motif grave ne peut être retenu⁷.

La procédure

L'employeur qui envisage de licencier un travailleur protégé doit en informer l'intéressé et l'organisation syndicale qui l'a présenté par lettre recommandée. Il doit également saisir, par requête, le président du tribunal du travail (article 4 de la loi).

Ces actes qui entament la procédure doivent être posés dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel la personne compétente pour licencier a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement.

L'employeur doit faire mention, dans les lettres recommandées par lesquelles il informe de son intention le travailleur protégé et l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature, de tous les faits dont il estime qu'ils rendent toute collaboration professionnelle définitivement impossible, en ce compris les circonstances aggravantes⁸.

La notification du motif grave invoqué à l'appui de l'intention de licencier doit être précise afin de permettre au travailleur et à l'organisation syndicale de connaître les motifs de l'intention et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu à la notification de l'intention de licencier. L'appréciation sur un comportement ou une accusation générale ne sont pas des faits précis⁹.

⁴ Cass., 12 février 2018, *J.T.T.*, p. 265.

⁵ Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

⁶ S. GILSON et csrts, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.

⁷ G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, dir. G. DE LEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, www.juridat.be, RG n° C040441N.

⁸ Cass., 13 mai 2019, R.G. n° S.17.0090.N, www.cass.be ; comp. en droit commun : Cass., 12 février 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 265.

⁹ C.trav. Bruxelles, 9 juin 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 74.



2. Application des principes en l'espèce

Il est inutile de reproduire ici la lettre du 27 août 2020, longue de 24 pages, par laquelle la HELHa a énoncé les faits qu'elle invoque à l'appui de son intention de licencier monsieur E pour motif grave ; elle est parfaitement connue des parties.

Cette lettre consiste, pour l'essentiel, à reproduire des propos qui auraient été tenus par monsieur E à des étudiants, qui s'en sont plaints, ainsi des propos des étudiants eux-mêmes, qui expriment leur ressenti personnel par rapport à l'attitude de monsieur E.

Les propos des étudiants, en ce qu'ils qualifient l'attitude de monsieur E à leur égard (abus de pouvoir, emprise, réflexions rabaissantes, dénigrantes et anti-pédagogiques, climat insécurisant, lourd, anxiogène, acharnement, débats jamais constructifs, écrasant, négatif, non respectueux, non bienveillant, pédagogie de la pression et de la boucle négative, souffle le chaud et le froid, critiques démotivantes) constituent des appréciations et non des faits. Des appréciations ne peuvent être retenues, en tant que telles, comme motif grave, sans que la cour vérifie si elle sont justifiées par des faits et proportionnées à ceux-ci.

Il en va de même du ressenti exprimé par les étudiants (angoisse, malaise, sentiment d'injustice et de violence psychologique, contexte émotionnel très difficile, peur, absence de confiance, colère, tristesse, humiliation, stress, pieds de plomb, boule au ventre, pleurs, étudiant perdu, frustré, dévalorisé, vidé, abattu, désespéré, révolté, découragé au point de perdre confiance en soi, mis en situation d'incompétence, se sentant misérable).

Néanmoins, il est un fait qu'un nombre important d'étudiants qui se sont exprimés à partir du mois de mai 2020 (9 étudiants sur les 14 étudiants du groupe) ressentent l'attitude de monsieur E en tant que professeur de manière extrêmement négative et en souffrent grandement.

Des propos sont attribués à monsieur E par les étudiants, dans leurs attestations écrites, de manière répétée et convergente : « Tu fais du blabla pour du blabla », « Tu es fatigante et épuisante, parce que tu parles pour ne rien dire, qu'il est pénible de t'écouter », « C'était juste une façon gentille de dire que tu es nulle », « La moitié des étudiants vont rater mon cours en juin. De toute façon, être diplômé en juin ou en septembre, ça n'a pas d'importance », « Il va falloir que tu changes d'avis », « Tu es un danger ». Plusieurs attestations d'étudiants font également état de l'impossibilité, pour les étudiants, d'exprimer un avis personnel sans le voir totalement dévalorisé par monsieur



E. ou s'entendre intimé par lui de changer d'opinion. Ces faits ont en commun qu'ils s'attaquent à la personne des étudiants et les placent en situation d'insécurité.

La perception très négative qu'ont les étudiants de leur relation pédagogique avec monsieur E. la souffrance qu'ils expriment et les propos qu'ils attribuent à monsieur E. revêtent une certaine crédibilité en raison, d'une part, du nombre et du caractère convergent des attestations et, d'autre part, des antécédents de monsieur E., à qui des reproches du même ordre ont déjà été adressés en 2012, déjà sur la base de plainte émanant d'étudiants. La cour ne tient pas compte, à ce stade du raisonnement, des faits antérieurs à 2012, car ils n'ont pas été notifiés dans les lettres du 27 août 2020.

Cependant, monsieur E. est dans l'impossibilité de se défendre face à l'expression d'appréciations et de ressentis à son égard ; il importe de vérifier les faits qui sont à la base de ces appréciations et ressentis. Quant aux paroles qui lui sont reprochées, elles sont certes précises, mais il n'est pas indiqué quand ni où elles auraient été prononcées, de telle sorte que monsieur E. est dans l'impossibilité de démontrer qu'il ne les aurait pas prononcées ou de les replacer dans leur contexte.

Cette impossibilité, pour monsieur E. de se défendre utilement des reproches qui lui sont faits a été aggravée par la méthode suivie par la direction, qui a récolté, dès le mois de mai 2020, une abondance de témoignages contre monsieur E. sans l'interpeller à ce sujet ni lui permettre de s'expliquer. La volonté de protéger les étudiants contre un risque de représailles n'était plus pertinente dès le 29 juin, les délibérations étant clôturées. Il a fallu encore près de deux mois, après cette date, avant que monsieur E. soit informé des reproches qui lui étaient faits.

La cour considère qu'en raison de l'imprécision, dans une certaine mesure, des faits reprochés, conjuguée à l'absence d'interpellation de monsieur E. à leur sujet par la direction, celui-ci est placé dans l'impossibilité de s'en défendre utilement. Dans ces conditions, il subsiste un doute quant à la réalité d'une partie des faits et quant à l'appréciation à porter sur leur gravité. Or, pour l'application de la loi du 19 mars 1991, le doute doit profiter au travailleur protégé. Pour cette raison, la cour ne fera pas droit à la demande de la HELHa.

La cour invite toutefois monsieur E. à ne pas percevoir le rejet de la demande de la HELHa comme un encouragement à persévérer dans son attitude. Il ressort de ce dossier qu'à plusieurs reprises depuis de nombreuses années, un nombre significatif d'étudiants ont manifesté leur désarroi, allant dans certains cas jusqu'à la souffrance suscitée par la mauvaise qualité de la relation pédagogique instaurée par monsieur E. Il est difficile de croire que monsieur E. est, exclusivement, la victime d'une cabale montée par plusieurs générations d'étudiants, la





Ainsi arrêté par :

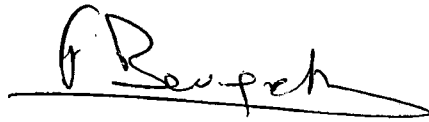
F. BOUQUELLE, présidente,
C. VERMEERSCH, conseiller social au titre d'employeur,
G. RUELLE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Ch. EVERARD, greffier



Ch. EVERARD,

G. RUELLE,

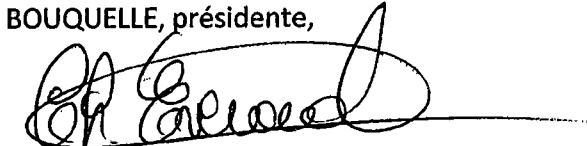
C. VERMEERSCH,



F. BOUQUELLE,

Madame C. VERMEERSCH, conseiller social au titre d'employeur et Monsieur G. RUELLE, conseiller social au titre d'employé qui ont participé aux débats et au délibéré de la cause sont dans l'impossibilité de signer cet arrêt.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Madame F. BOUQUELLE, présidente,

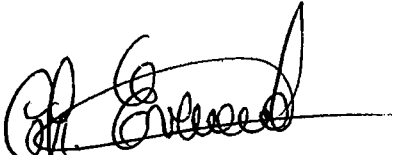


Ch. EVERARD.
greffier,

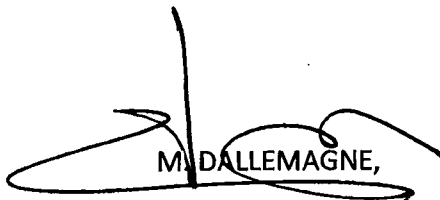
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 4 février 2021, où étaient présents :

M. DALLEMAGNE, premier président faisant fonction, désigné pour le prononcé par l'ordonnance du 1er février 2021 (art 782 bis C.J.) qui a constaté l'empêchement légitime de Madame la présidente de chambre de prononcer l'arrêt.

Ch. EVERARD, greffier



Ch. EVERARD,



M. DALLEMAGNE,

