



Numéro du répertoire 2021 / 2715
Date du prononcé 10 novembre 2021
Numéro du rôle 2016/AB/963
Décision dont appel 13/8889/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002409646-0001-0070-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - violence et harcèl. moral ou sexuel au travail
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur Y A (ci-après « M.A. »),

partie appelante,
partie intimée sur incident,
comparaissant en personne et assisté par Maître

contre

Madame D A (ci-après « M.D. »),
domiciliée

partie intimée,
partie appelante sur incident,
représentée par Maître

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

PAGE 01-00002409646-0002-0070-01-01-4



1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 2^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 6.9.2016, R.G. n°13/8889/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 14.10.2016 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747 CJ rendue le 7.12.2016 et l'ordonnance du 22.04.2021 fixant la cause pour plaidoiries après renvoi au rôle au 20.10.2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour M.A. le 15.12.2017 ;
- les conclusions additionnelles et de de synthèse remises pour M.D. le 16.2.2018 ;
- le dossier inventorié de M.A. (62 pièces) ;
- le dossier inventorié de M.D. (33 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique du 7.12.2016. Personne n'a comparu. Une demande visant à faire acter les délais convenus entre parties pour échanger leur conclusions et à fixer la date de plaidoirie a été déposée. Il a été donné acte aux conseils des parties de leur déclaration écrite de comparution.

A l'audience du 22.5.2019, l'affaire n'a pas pu être plaidée en raison d'un cas de force majeure et un renvoi au rôle particulier a été ordonné d'office.

Le ministère public a fait savoir par courriel du 20.10.2021 qu'il n'interviendrait pas et ne remettrait aucun avis.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 20.10.2021.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos.

L'affaire a été prise en délibéré à cette même audience du 20.10.2021.



2. Les faits

M.A., né en 1981, est instituteur primaire depuis 2005 dans les écoles de la Commune de Molenbeek-Saint-Jean.

En septembre 2008, après deux années passées dans l'école n°13 (2006-2008), il a été envoyé à l'école n°16, cela en concertation avec le Pouvoir organisateur et le Bourgmestre de Molenbeek-Saint-Jean semblent-t-ils désireux d'y mettre un instituteur d'origine étrangère pour faire évoluer les mentalités.

M.D. était à l'époque la directrice de l'école n°16. Elle-même avait débuté sa carrière comme professeur en octobre 1997 et occupait la fonction de directrice depuis septembre 2006.

D'importantes tensions sont apparues au sein de l'école n°16 entre M.A. et principalement M.D. à qui le premier reproche en substance d'avoir, dès le mois de septembre 2008, « *lancé une véritable campagne de dénigrement* »¹ à son égard et d'avoir eu la volonté manifeste de le mettre à l'écart. M.D. reprochait en particulier à M.A. des manquements dans ses compétences pédagogiques et dans le respect des règles au sein de l'école.

En avril 2009, la direction a dressé un rapport d'évaluation se ponctuant par la mention « favorable » avec les commentaires suivants² : M.A. « *a beaucoup de qualités... il reste néanmoins quelques tâches à accomplir : - écrire claire + soin (au TN + JC) – la JC manque d'organisation et de clarté – continue tes efforts de langage* ».

Quelque mois plus tard, un autre rapport émanant de l'inspection communale et établi le 15.12.2009 a également attribué une mention « favorable » à M.A. Ce rapport porte la conclusion suivante³ :

« (...) »

- *vous tenez bien votre classe*
- *vos cahiers-ouïls sont bien tenus (...)*
- *vous semblez connaître le niveau des Es (+ forts, + faibles)*
- *vous semblez être arrivés après 2 mois de cours, à un niveau correct pour une 6^e année*
- *vous avez vérifié la compréhension des questions avec les Es (TB) (conseil → renvoyez-les tous à leur dictionnaire ...)*
- *le support était intéressant / adapté*
- *vos cahiers-ouïls sont bien tenus (...)*
- *vous semblez être arrivés après 2 mois de cours, à un niveau correct pour une 6^e année*

¹ Conclusions de synthèse M.A., p.3

² Pièce 3 – dossier M.A.

³ Pièce 2 – dossier M.A.



A travailler

- *soyez plus exigeant (point de vue écriture, gestion fardes, supervision J.d.cl ...)*
- *travaillez + méthodiquement avec les Es plus faibles → DIFFERENCIER (point de vue temps, matières, consignes)*
- *mieux gérer le temps de la leçon*
- *Préciser l'objectif spécifique à la leçon que tu donnes (+ matière de cette séquence)*

Ccl Bonne leçon et bon travail. Mon souhait : que vous les meniez tous au CEB. Et je pense/j'espère que ce sera le cas (...) »

Ce même rapport du 15.12.2009 répond « oui » à la question de savoir si le langage est correct et adapté au niveau des enfants. Il attribue aussi la mention « TB » quant à la question de l'orthographe correcte.

Parallèlement, en 2009, semble-t-il en fin d'année, M.A. a dû faire face à des critiques émanant de certains parents d'élèves.

Ainsi, dans un courriel du 24.11.2009, une maman explique avoir rencontré la directrice pour lui expliquer qu'avec M.A. « *il ne se passait pas grand-chose pratiquement pas de devoirs* » par rapport aux deux autres classes⁴. Elle ajoute que la directrice lui a alors dit « *qu'elle allait voir aujourd'hui ce qui se passe en classe, et elle propose que nous venions en délégations pour mettre la pression au prof et lui faire peur en plus il sera nommé l'année prochaine* ».

Dans une lettre anonyme qui a aussi circulé à l'époque entre certains parents, les doléances suivantes étaient formulées⁵ :

« (...) Suite à notre réunion de ce matin, voici en vrac les points que je voulais signaler dans le courrier.

Attention : j'attire l'attention sur le fait que jeudi nous serons déjà partis en vacances et que donc demain mercredi est la dernière possibilité pour vous de signer !

L'activité du rallye lecture installée en 4^{ème} année n'a malheureusement pas été reconduite en 5^{ème} et 6^{ème}, il n'y a donc pas de suivi pédagogique ni incitation au goût de la lecture par des présentations et des échanges.

5 livres imposés par an, c'est très peu et de plus, les résumés ne sont pas obligatoires. On ne donne donc pas aux enfants la possibilité de développer l'esprit de synthèse. Les résumés remis au professeur ne sont ni corrigés ni commentés.

Les efforts fournis par nos enfants ne sont donc ni reconnus ni encouragés. Ainsi, la

⁴ Annexe à la pièce 1 – dossier M.A.

⁵ Annexe à la pièce 1 – dossier M.A.



paresse s'installe...

Lorsqu'un travail doit être rendu à une date précise et qu'il ne l'est pas par la majorité des enfants de la classe, le professeur reporte le délai à plus tard sans sanction. Les quelques élèves faisant exception ne sont pas valorisés. C'est en quelque sorte donner raison aux fainéants et inciter les autres à en faire autant.

Le professeur a distribué des copies encore nomées d'un élève d'une autre 6^{ème} année pour la distribuer dans sa classe.

A ce jour, le passé simple n'a pas encore été abordé. Les feuilles s'entassent sans classement dans une farde.

La matière est très souvent abordée de façon superficielle et les explications arrivent fréquemment après les contrôles.

Cela manque de structure et de méthodologie.

Les JDE ne sont pas assez consultés, il s'empilent dans le cartable sans être ouverts.

Nos enfants sont déstabilisés et nous, parents sommes dans l'obligation de faire école le soir à la maison, certains parents payant des cours particuliers pour combler les lacunes d'un cours aussi élémentaire et important que le français dans l'enseignement de la communauté française.

En fin d'année passée, le professeur s'était engagé par écrit à conduire nos enfants dans les meilleures conditions au CEB de fin de cycle primaire. Nous estimons qu'il ne tient pas sa parole et nous sommes très inquiets quant à l'avenir des futurs élèves du secondaire !

Nous demandons donc d'urgence de prendre les mesures nécessaires qui s'imposent afin que nos enfants retrouve un enseignement adapté et de qualité comme nous l'avons toujours connu au sein de l'école. »

Dans une lettre circulaire qui aurait été envoyée début janvier 2010, M.A. y a réagi en ces termes⁶ :

« (...) Tout d'abord je vous souhaite à tous, ainsi qu'à vos familles, une merveilleuse année 2010 (...)

Je me sens quelque peu forcé de devoir vous écrire cette lettre qui en fait ne s'adresse qu'à quelques parents qui se reconnaîtront certainement ! Mais je tenais à faire cela de manière officielle et collective afin que tous, vous soyez au courant de ce qu'il se trame.

J'ai reçu (anonymement) peu avant les vacances, une copie d'une lettre qui apparemment circule entre certains parents. Cette lettre vous est jointe à tous en annexe. Lettre qui ne fait pas mon éloge, au contraire ! C'est pourquoi j'ai décidé de répondre à ces attaques qui sont injustifiées, fausses et blessantes.

Je vous rappelle également que tout parent désirant me rencontrer est le bienvenu ! Tout point de discorde ou de malentendu peut, bien évidemment, être discuté et explicité sans devoir en passer nécessairement par des "complots" ou des "messes

⁶ Pièce 1 – dossier M.A.



basses" ! Ceci me semble légitime en tant qu'adultes, nous ne sommes plus des enfants !

Voici ce qu'il m'est reproché :

- *l'activité du rallye lecture : étant arrivé en début de 5e année, je n'ai pas été mis au courant du suivi de cette activité.*
- *les 5 livres par an : le nombre de livres à lire n'est ni précisé dans les socles ou le programme de la Communauté française. J'ai malgré tout pris le temps de me renseigner auprès de collègues d'autres écoles de communes et "5 livres" est la moyenne.*
- *les résumés des livres : nous avons vu comment rédiger un résumé, celui-ci est une aide pour les enfants lorsqu'ils se retrouvent face à l'évaluation de lecture. Il est vrai que les enfants doivent devenir autonomes et de ce fait je ne cours pas après ces résumés. Ceux qui les rendent ont un retour commenté, les autres sont pénalisés.*
- *les travaux à rendre à une date précise : les élèves n'ayant pas le travail pour le jour demandé sont sanctionnés, les autres qui sont dans la norme ne sont pas valorisés, tout comme on ne valorise pas un enfant qui est à l'heure à l'école, c'est normal. Par contre on sanctionnera l'élève qui a du retard.*
- *pour ce qui est de feuilles distribuées venant d'une autre classe : en effet, le stagiaire n'ayant pas eu l'occasion de le faire lui-même durant son stage, dans un souci d'équité j'ai préféré utilisé les feuilles venant des stagiaires d'autres classes afin que tous les enfants aient les mêmes références.*
- *le passé simple n'a pas encore été abordé : à mon grand regret ! Il faut savoir que je ne suis pas seul à décider de la matière qui sera vue en 5^e ou 6^e. Si cela ne tenait qu'à moi, oui nous l'aurions déjà vu. Je vous rassure donc en vous informant qu'il sera vu dès le mois de janvier !*
- *matière superficielle : nous suivons les socles de compétences ainsi que le programme de la Communauté française. Si ceux-ci sont superficiels vous pouvez toujours vous adresser au Ministère afin d'en débattre avec eux.*
- *"Cela manque de structure et de méthodologie" : n'ayant encore reçu aucun parent en visite pendant les heures de cours, il me semble difficile que vous puissiez juger et critiquer la méthodologie employée. Je laisse le PO ainsi que la cellule pédagogique juger du bien-fondé de ma méthodologie. Il me semble qu'une personne n'ayant jamais eu de cours et/ou de formation en pédagogie n'est pas apte, ni qualifiée à critiquer autrui dans ce domaine.*
- *les JDE : ils sont utilisés quotidiennement dans une activité d'actualités et/ou de lecture.*

Voici en gros les quelques points qui apparemment inquiètent certains parents. J'aimerais aussi signaler que prendre des cours particuliers n'est pas une honte et au contraire cela devient très fréquent ! Certains enfants ont besoin, plus que d'autres, d'explications supplémentaires et/ou de soutien scolaire continu. Je signale également qu'il existe des temps de remédiation pendant les heures de cours durant lesquels les élèves ayant de grandes difficultés sont pris en charge par d'autres



titulaires de classe.

J'aimerais aussi vous informer que je n'ai jamais signé un contrat m'engageant à amener vos enfants dans les meilleures conditions possibles jusqu'au CEB. Cela est aberrant !

Amener vos enfants vers la réussite est mon métier, ce pourquoi je me lève tous les matins ! Etre instituteur est une vocation. J'essaie de faire mon métier du mieux possible mais il est vrai qu'il est très décevant de lire une lettre telle que celle qui circule pour l'instant, d'autant plus que toutes ces accusations sont infondées. J'espère que les parents m'ayant accordé leur confiance ne seront pas offusqués par cette réponse et je les remercie pour cette confiance et ce soutien. Pour les autres, comme je l'ai déjà dit, ma porte est toujours ouverte et vous êtes les bienvenus lorsque vous vous posez des questions ou tout simplement lorsque vous ne comprenez pas certains points de mon travail. »

Fin janvier 2010, semble-t-il à la suite d'une réunion s'étant tenue en présence de M.A., M.D., le chef de cabinet du Bourgmestre et un membre du PO, la lettre récapitulative suivante leur a été adressée par M.A.⁷ :

« Suite à notre discussion, je vous écris cette lettre pour que vous puissiez comprendre dans quelles conditions je travaille depuis un certain temps mais surtout dans quel état d'esprit je suis en ce moment.

Je ne veux faire de torts à personne ni poser plus de problèmes qu'il n'y en a déjà eu, mais j'ai besoin de remettre certaines choses à leur place afin de clarifier la situation pour tous.

Cette situation dure depuis un certain temps déjà, je suis "attaqué" par certains parents (une maman en particulier), et ce qui m'attriste et me déçoit énormément, par la directrice, M.D. J'ai le sentiment que M.D. mène "une campagne de dénigrement" à mon égard auprès des parents mais aussi des collègues depuis maintenant un an et demi. Ce qui me semble inacceptable de la part d'une direction !

Si j'étais critiqué sur mon travail, je l'accepterais sans sourciller car il est évident qu'un enseignant ne peut être parfait et surtout pas après si peu d'années d'expérience. J'essaye d'ailleurs souvent de me remettre en question afin de parfaire ma pédagogie, ma méthodologie ainsi que mes connaissances.

Mais les critiques ne sont pas à vis-à-vis de mon travail, elles me visent moi en tant que personne !

Voici quelques phrases, qui m'ont été répétées par des parents ainsi que par ma collègue (Madame P.), que M.D. et Madame Y (maman d'un élève) auraient eu à mon propos.

M.D. :

⁷ Pièce 4 – dossier M.A.



- Il a un langage d'animateur de rue.
- Je n'ai pas du tout confiance en lui pour amener les enfants au CEB.
- Il sort souvent sans cartable.
- Il arrive souvent à la dernière minute.
- Il m'a été imposé donc j'ai été obligé de l'accepter.
- M.D. a demandé à certains parents et collègues de surveiller mon travail.
- M.D. n'hésite pas à crier haut et fort en salle des profs qu'il y a des problèmes avec moi. (Est-ce acceptable au point de vue déontologique ?)
- M.D. a trouvé deux fautes dans les commentaires de mes bulletins, elle les souligne fortement afin que les parents le remarquent, alors que chez ma collègue, qui elle aussi a commis des erreurs, elle ne les relève même pas !
- Elle organise une petite réunion avec quelques (4) parents mécontents où elle promet de tout essayer afin de me mettre dehors.
- Elle me dit que la matière n'est pas vue alors qu'il n'y a eu aucune vérification de sa part auparavant.
- Elle dit à ma collègue (Madame P) à propos de moi : "Fais attention à ces gens (sous-entendu ?), ils sont dangereux".
- Tous les collègues savent quelles classes ils auront l'année prochaine, sauf Madame P et moi-même. Pourquoi ?
- Sous le coup de la colère, j'ai dit à M.D. que je partirai de l'école 16 l'an prochain (car avant ça elle m'avait dit que certains parents craignaient de mettre leurs enfants chez nous l'année prochaine à cause de toutes ces histoires.). Le lendemain, presque toute l'école était au courant que je partais.
- Je suis retourné chez M.D. lui dire que finalement je voulais rester et que ce que j'avais dit, c'était sous le coup de la colère. M.D. s'est empressée d'aller dire ces mots à Madame Vc : "Merde, youssef veut rester."
- Etc...

Madame Y

- Il ne sait pas parler français. (Alors que lors d'une réunion, elle s'est mise à me parler en arabe).
- C'est quelqu'un qui vient du bas, qu'il y reste !
- C'est un mauvais prof, les enfants ne réussiront pas avec lui.
- Propos dits à ma collègue après le changement de classe de son fils : "Faites attention à ces hommes arabes, ils sont dangereux, éloignez-vous de lui".
- On va faire une pétition afin de mettre M.A. dehors. (racolage en rue auprès de plusieurs parents).
- Etc...

Voici quelques exemples de phrases que j'ai pu recueillir et j'en passe !

Pour en revenir aux parents qui ont été voir M.D. Depuis l'intervention de ces derniers, ma collègue et moi-même en avons vu de toutes les couleurs. Nous avons



été plus d'une fois appelés dans le bureau de M.D. ou elle s'est rendue à l'étage pour nous sortir de la classe.

A chaque fois, M.D. tenait des propos uniquement basés sur ce que ces quelques parents lui ont dit. Elle n'a jamais cherché à venir voir d'elle-même ce qu'il se passait réellement dans les classes.

Nous avons eu droit à des propos tels que :

- *Vous êtes des ombres dans l'école.*
- *Je ne vous fait plus confiance.*
- *Vous faites du copinage avec certains parents.*
- *Etc...*

Les enfants ont plusieurs fois assisté à ce qui se disait ou ils savaient qu'on était appelé chez M.D. Ils ont très vite commencé à en discuter entre eux.

Les heures passaient et les cours n'étaient pas donnés.

Je viens à l'école pour travailler et non pour mener un combat de tous les jours contre des parents ou ma direction. Il est extrêmement difficile et désagréable de venir travailler dans des conditions pareilles.

Je n'en ai pas parlé plus tôt car je ne pensais pas que cela irait aussi loin et surtout je n'avais pas envie de devoir mêler les personnes qui m'ont soutenu et apporté ces témoignages dans des histoires aussi tristes et décevantes ! Je vous joins en annexe les deux lettres qui ont circulé via mail ainsi que mon droit de réponse à l'ensemble des parents.

Ma crédibilité auprès des enfants, mon image d'enseignant et mon honneur en ont pris un sacré coup mais personne ne m'enlèvera ma motivation à enseigner et je ne perds pas de vue mon objectif qui est d'amener tous les enfants à la réussite de leur CEB.

Vendredi 22/01, suite à votre venue, j'ai fait le premier pas en allant voir M.D. afin de remettre les choses à plat. J'espère que nous repartirons sur de bonnes bases et que l'on pourra trouver un climat de travail serein.

J'espère que, suite à cette lettre vous comprenez un peu plus ma situation, mais il était important pour moi de pouvoir mettre tout cela par écrit et de montrer qu'il y a peut-être des mots qui ne sont pas acceptables dans la bouche d'une direction vis-à-vis d'un de ses enseignants (...) »

Selon M.A., suite à cette réunion de janvier 2010, il a profité d'une période plus calme.

Les tensions se sont ravivées début 2012 au retour d'une période d'incapacité de travail de M.D.



Le 25.4.2012, neuf parents ont adressé la plainte suivante à M.D.⁸ :

« (...) C'est avec regret que nous revenons vers vous, en effet, plusieurs parents se sont à plusieurs reprises présentés à vous afin de se plaindre du comportement et des méthodes "pédagogiques" pratiquées par M.A. et ce depuis le début de cette année scolaire.

En effet, nous devons en tant que parents tous les soirs reprendre les leçons sensées être enseignées en journée, les cours sont déstructurés, aucune préparation n'est effectuée par l'enseignant, proche de l'improvisation nous obligeant à expliquer à nos enfants la matière.

M.A. se refuse de réexpliquer la matière aux élèves alors que ceux-ci n'ont pas compris le cours, arguant qu'il n'explique la matière qu'une seule fois. Ce dernier se refuse aussi, alors que les enfants et les parents sont demandeurs, à envoyer les enfants en remédiation.

L'enseignant se fâche et crie régulièrement sur les enfants, manque cruellement de patience vis-à-vis d'enfants âgés de 10 à 11 ans, utilise un vocabulaire inapproprié pour s'adresser à eux ("vous me faites chier, vous me saoulez, vous commencez à m'emmerder...").

L'enseignant n'hésite pas à comparer les enfants entre-eux, à les humilier devant la classe entière, à les traiter d'incapables, de fainéants, de jurer en arabe...

Les leçons et devoirs donnés aux enfants ne sont pas réguliers, certaines semaines sont super surchargées alors que d'autres ne comportent pas ou peu de devoir ou leçon !

Alors que M.A. se plaint depuis le début de l'année de la lenteur, de la fainéantise et du niveau médiocre de ses élèves, pourquoi accepte-t-il et ce à deux reprises, des stagiaires dans sa classe ?

M.A. ne semble pas avoir le niveau requis en français pour enseigner (incapable de corriger une dictée !)

Les enfants sont mis en situation et évalués, alors que la théorie fait défaut dans le référentiel de français ou est tout à fait lacunaire !

Pourquoi tout n'est pas systématiquement mentionné au journal de classe ? Si nous adultes avons besoin d'un agenda pour nous y retrouver et ne rien oublier, les enfants eux ont besoin de leur journal de classe !

D'autre part, on fait lire des livres aux élèves, mais ils ne sont pas préparés à les exploiter, et aucune piste ne leur a été livrée pour les guider au mieux dans leur lecture. De plus, ils n'ont pas vraiment le temps de lire étant donné qu'ils doivent redoubler de travail à domicile pour combler les matières non vues. Le choix des livres nous interpelle, ceux-ci ne semblent pas adaptés à des élèves de 5^{ème} année primaire.

Plusieurs parents ont déjà été trouvés cet enseignant afin d'évoquer cette situation, mais celui-ci réfute en bloque tout ce qui lui est reproché et remet tout sur les

⁸ Pièce 1 – dossier M.D.



enfants (24 enfants)!!!

Malheureusement, dans de telles conditions, nous ne nous étonnons pas d'un manque de motivation chez nos enfants, certains d'entre-eux ne souhaitent même plus aller à l'école !!!

Nous faisons le maximum avec nos enfants chaque soir, mais nous ne pouvons ni ne voulons jouer le rôle d'enseignant, alors que cette tâche incombe à l'école.

Cette situation n'a que trop duré-nous estimons avoir été assez patient- et est préjudiciable pour la réussite scolaire de nos enfants, c'est pourquoi nous vous demandons de toute urgence de prendre les mesures qui s'imposent pour remédier au plus vite à cette situation. En effet, nous ne comptons pas en rester là, et avons bien l'intention d'introduire un recours en plus hauts lieux (Bourgmestre, Communauté Française, médias).

Il est évident que nous ne tolérerons aucunes représailles à l'encontre de nos enfants comme se fut déjà le cas précédemment.

Nous nous tenons à votre entière disposition pour tout renseignement complémentaire.

Nous vous prions d'agréer, Chère Madame la Directrice, l'expression de nos salutations distinguées (...) »

Par une lettre du 29.4.2012, Madame R..., collègue de M.A. et amie de M.D.⁹, s'ouvre à la direction de l'école du comportement harcelant de M.A. à l'égard de sa fille qui a fait un stage de 3 semaines à l'école chez Madame P... et M.A. et avec laquelle ce dernier a entretenu une brève relation amoureuse¹⁰ :

« (...) Je vous écris ce courrier car les choses deviennent ingérables avec M.A.

Je voulais commencer par vous dire que j'ai toujours eu des contacts professionnels agréables avec lui et ce jusqu'aux vacances de Noël de cette année.

Comme vous le savez, ma fille a fait un stage de 3 semaines chez Madame Pionet et M.A. Pendant cette période M.A. s'est permis de faire des avances à ma fille. Dans un premier temps elle a refusé tout contact avec lui par professionnalisme mais après ils ont eu une relation.

Les choses se sont envenimées entre eux et ma fille a commencé à se sentir de plus en plus mal au point que j'ai demandé à M.A. de la laisser tranquille. Déborah a elle-même, après un temps, demandé qu'il la laisse tranquille et c'est là que le harcèlement a commencé.

Il se permet depuis, un comportement totalement inadmissible, aussi bien envers moi qu'envers ma fille. J'ai donc estimé qu'il était en mon devoir de mère d'intervenir. Je pense qu'il est grand temps que vous preniez connaissance de certains faits :

- *M.A. est venu faire un esclandre dans ma classe DEVANT MES ENFANTS !*

⁹ Les parties s'accordent à l'audience pour dire que Madame R... était à ce moment l'amie de M.D.

¹⁰ Pièce 25 – dossier M.D.



J'étais donc surprise et j'ai dû me justifier auprès de ceux-ci concernant ma vie privée, ce que je trouve inadmissible. Il leur a fait peur et une de mes élèves a même eu peur que M.A. ne s'en prenne physiquement à moi tellement il avait l'air énervé ! Des enfants en ont bien sûr parlé à leurs parents et certains sont venus me demander des explications ! Vous imaginez que je dois parler de ma vie privée aux parents, cela me révolte. Je ne trouve pas normal de devoir en arriver à me justifier auprès des parents sur ma vie privée. Je trouve également inadmissible que par le comportement de M.A. je doive rassurer des parents INQUIETS (...)

- *Il met en péril les études de ma fille car il s'est rendu plusieurs fois sur son nouveau lieu de stage (rue du Canal) où il lui a fait livrer des fleurs. Heureusement que sa nouvelle maître de stage a été compréhensive et qu'il n'y avait pas de professeur de la Haute Ecole. Je tiens à signaler que ces visites se sont passées alors qu'il devait être présent sur SON lieu de travail et qu'il a préféré laisser les enfants seuls à Madame P... ou à sa stagiaire.*
- *Jeudi 29 mars il a prétexté se sentir mal et est venu vous trouver pour avoir l'autorisation de rentrer. En fait il est parti pour aller parler à ma fille sur son lieu de stage car elle ne voulait plus lui répondre au téléphone.*

(...) »

Le 15.5.2012, M.A. a écrit la lettre suivante en réponse à celle des parents¹¹ :

« Chers parents,

Je me sens quelque peu forcé de devoir vous écrire cette lettre qui en fait ne s'adresse qu'à quelques parents qui se reconnaîtront certainement ! Mais je tenais à faire cela de manière officielle et collective afin que tous, vous soyez au courant de ce qu'il se passe !

J'ai reçu une lettre qui apparemment a circulé entre certains parents.

Cette lettre vous est jointe en annexe. Lettre qui ne fait pas mon éloge, au contraire ! C'est pourquoi j'ai décidé de répondre à ces attaques qui sont injustifiées, fausses et blessantes.

Je vous rappelle également que tout parent désirant me rencontrer est le bienvenu ! Tout point de discorde ou de malentendu peut, bien évidemment, être discuté et explicité sans devoir en passer par des "complots" ou des "messes basses" ! Ceci me semble légitime en tant qu'adultes, nous ne sommes plus des enfants !

Voici ce qu'il m'est reproché :

→ cours déstructurés ? préparation ? improvisation ? : N'ayant encore reçu aucun parent en visite pendant les heures de cours, il me semble difficile que vous puissiez juger et critiquer la méthodologie employée. Je laisse le PO ainsi que la cellule

¹¹ Pièce 8 – dossier M.A.



pédagogique juger du bien-fondé de ma méthodologie.

Il me semble qu'une personne n'ayant jamais eu de cours et/ou de formation en pédagogie n'est ni apte, ni qualifiée à critiquer autrui dans ce domaine.

→ matière expliquée aux enfants : la matière est expliquée et travaillée avec les enfants !

Certains enfants ont besoin, plus que d'autres, d'explications supplémentaires et/ou de soutien scolaire continu. Je signale également qu'il existe des temps de remédiation pendant les heures de cours durant lesquels les élèves ayant de grandes difficultés sont pris en charge par d'autres titulaires de classe.(2h/semaine). Cela avait été expliqué lors de la réunion collective du début d'année.

→ enseignant se fâche, crie, utilise un vocabulaire inapproprié, jure en arabe,... : je suis choqué qu'on m'accuse de dénigrer les enfants ! Je respecte l'enfant en tant que personne et je l'ai toujours fait !!! Jamais un des mots cités n'est sorti de ma bouche. Et je parle en français !!! Ces accusations sont graves et totalement fausses.

→ les devoirs, les leçons et le journal de classe,... : Tous les devoirs et toutes les leçons sont donnés à l'avance. Il arrive par moment que des exercices doivent être terminés pour le lendemain mais ces exercices sont toujours entamés en classe. Le journal de classe est toujours fait et est toujours notés avec les enfants (tableau blanc en classe) il y reste durant minimum 3 jours au cas où l'enfant aurait oublié de le noter. Mais tout cela, encore une fois avait été expliqué lors de la première réunion collective du début d'année et j'ai même invité les parents dans ma classe pour qu'ils puissent voir la disposition de ma classe.

→ stagiaires : concernant les stagiaires, je ne suis pas seul à prendre la décision.

"Niveau médiocre..." Encore une fois, des mots qui ne sont jamais sortis de ma bouche me sont attribués. Puis-je savoir à qui l'aurais-je dit ?

→ niveau de français requis : sur quelle base peut-on dire que je n'ai pas le bon niveau de français, encore une fois il y a le PO qui est là pour ça. Je signale aussi que j'ai déjà passé trois CEB et les résultats en français étaient excellents. Si j'avais eu ces "manquements", ne l'aurait-on pas déjà remarqué depuis longtemps ? De plus. recevoir des leçons sur l'orthographe et sur mon niveau de français d'une personne qui fait des fautes dans sa lettre, je trouve cela assez osé (Voir lettre → les fautes sont soulignées et corrigées).

→ matière superficielle : nous suivons les socles de compétences ainsi que le programme de la Communauté française (Wallonie Bruxelles). Si ceux-ci sont superficiels, vous pouvez toujours vous adresser au Ministère afin d'en débattre avec eux.

→ les 5 livres : Le nombre de livres à lire n'est ni précisé dans les socles de compétences ou le programme de la Communauté française. Quand vous dites : "ils ne sont pas préparés à les exploiter et aucune piste ne leur a été livrée pour les guider..." Cela est totalement faux. Nous avons lu des chapitres du premier livre en classe, nous avons appris à faire des résumés pour aider l'enfant à mieux comprendre ce qu'il lit et nous avons réalisé une fiche de lecture pour chaque livre rencontré. Je rappelle aussi que l'apprentissage de la lecture d'un livre (ou en



général) ne commence pas en 5^{ème} primaire !! Vous pouvez toujours regarder les livres proposés et l'âge des enfants qui peuvent les lire car ces livres donnés en début d'année ont été choisis avec différents collègues. Et ceux-ci sont totalement adaptés à des enfants de 10-11 ans. Vous pourrez toujours vérifier.

→ Tous les parents ayant demandé un rendez-vous ont été rencontrés, écoutés et pris en considération.

"...réfute en bloc ce qui lui est reproché et remet tout sur les enfants." Je ne comprends pas cette accusation et j'invite les parents à qui j'ai vraiment dit cela de venir me trouver....

→ "nous ne voulons pas jouer le rôle d'enseignant..." Pourtant ces personnes sont capables de critiquer mon travail, ma pédagogie sans avoir jamais mis un pied dans ma classe.

→ représailles ?? Y a-t-il eu un ou des précédents ? Lesquels ? Qui est l'auteur ? Quelles sont les victimes ?

En conclusion, si ces parents avaient des craintes concernant le travail effectué en classe mais surtout le bien être de leur enfant, pourquoi avoir attendu 8 mois pour écrire cette lettre ?

Si j'étais dans la situation de ces parents, je n'aurai pas attendu autant de temps pour réagir surtout si mon enfant était "dénigré, insulté,..."

Porter de telle accusation est aberrante. Et cela relève de la calomnie.

Voici en gros les quelques points qui apparemment inquiètent certains parents.

Amener vos enfants vers la réussite est mon métier, ce pourquoi je me lève tous les matins !!

Etre instituteur est une vocation. J'essaie de faire mon métier du mieux possible mais il est vrai qu'il est très décevant de lire une telle lettre que celle-ci, d'autant plus que toutes ces accusations sont infondées !

J'espère que les parents m'ayant accordé leur confiance ne seront pas offusqués par cette réponse et je les remercie pour cette confiance et ce soutien.

Pour les autres, comme je l'ai dit, ma porte est toujours ouverte et vous êtes les bienvenus lorsque vous vous posez des questions ou tout simplement lorsque vous ne comprenez pas certains points de mon travail (...)

Entre-temps, le 7.5.2012, M.D. a adressé le rapport suivant à la Direction de l'Instruction publique afin de solliciter l'écartement définitif de M.A. de l'école n°16¹² :

« (...) Cela fait 4 ans que M.A. exerce à l'école 16 en tant qu'instituteur au troisième degré.

Lors de sa première année d'enseignement au sein de notre école, un clivage entre

¹² Pièce 7 – dossier M.A.



les parents de ses élèves s'est produit : certains le soutenaient, d'autres pointaient des manquements. Des problèmes se retrouvent encore aujourd'hui. Les principaux font partie de ce rapport.

Après avoir pris le temps de l'écouter, je lui ai donné l'opportunité de montrer ses différents qualités d'enseignant.

Depuis mon retour de congé de maladie, après les vacances de carnaval, j'ai constaté un certain nombre d'anomalies dans l'exercice de sa fonction. Cela s'est aussi vérifié auprès de parents qui m'ont interpellée à propos :

- *De ses manquements pédagogiques.*
- *De l'ambiance au sein de sa classe.*
- *De sa relation avec ses élèves et ses attitudes.*
- *De ses relations avec une collègue et les stagiaires.*
- ...

Les différents faits cités sont tout simplement récoltés par les parents auprès de leur enfant. Je n'ai fait que recouper et vérifier ces informations venant de tous côtés.

Quelques faits :

- *En décembre 2011, M.A. a rencontré la direction de l'école 9 afin de s'assurer un changement d'école. Il ne m'a pas avertie avant de faire sa démarche. La possibilité de travailler en 3^{ème} année ne l'a pas satisfait. Il a donc préféré refuser ce changement.*
- *M.A. fait preuve d'un manque important de ponctualité et ne prend pas la peine de se présenter au secrétariat, malgré la règle de service. Il préfère entrer du côté des maternelles ou par la grille de la cour. Le vendredi 27.04.2012, M.A. prévient le secrétariat de son retard (conduire sa fille à l'école dans les embouteillages). Après vérification, la direction apprend qu'il n'a pas la garde de sa fille, que son véhicule se trouve devant son domicile à l'heure du début des cours. M.A. est arrivé à 10h30 à l'école, ne s'est pas présenté au secrétariat et est entré du côté des maternelles. Sa stagiaire s'est retrouvée seule avec ses élèves sous la supervision de Mme Pionet, sa collègue.*
- *M.A. n'assume que très peu sa charge de surveillance ou de manière tardive.*
- *M.A. se rend plusieurs fois par jour dans la classe de sa collègue laissant ainsi ses élèves sans surveillance en classe.*
- *M.A. fait fonctionner sa radio en classe pendant ses heures de cours empêchant ainsi ses élèves de travailler et de se concentrer.*
- *M.A. utilise son GSM en classe pendant ses heures de prestation.*
- *M.A. ne preste pas toutes ses heures de remédiation (3h/sem). Ses collègues constatent des erreurs de matière.*
- *De par son attitude face aux enfants, M.A. ne leur permet pas de se sentir à l'aise et heureux en classe. Au contraire, ses élèves n'osent plus l'interpeller pour de plus amples explications. Ils se sentent de plus en plus fragilisés, de moins en moins motivés par l'école et parlent de maux de ventre, de tête, d'insomnie...*
- *Les corrections des travaux des enfants ne sont pas en ordre, pas faites de*



manière correcte ni approfondie. Ce sont les parents qui subviennent à ce manquement.

- *Une ambiance tendue et désagréable était palpable entre M.A. et Mme P ; une collègue. Cela au sein de notre école...*
- *M.A. ne sait pas justifier la demande faite aux parents de l'argent pour la caisse de classe. Ceux-ci attendent encore de voir le carnet de compte. Ayant un quota à respecter, sa stagiaire ne peut donc pas demander aux enfants d'apporter de l'argent pour les photocopies.*
- *Depuis l'annonce de la venue de l'inspecteur, M.A. harcèle ses collègues afin d'avoir leur préparation, leurs panneaux dans le but de se mettre en ordre.*
- *Depuis la rentrée scolaire, M.A. n'a pratiquement mis aucun panneau/référent sur les murs de sa classe (photo à l'appui).*
- *En décembre 2011, M.A. a eu la responsabilité d'une stagiaire. Après l'avoir séduite, ils ont vécu une relation. Etant l'adulte responsable et exerçant une autorité morale sur celle-ci, cette relation au sein de l'école est inappropriée. Des enfants de sa classe l'ont surpris, depuis, à embrasser sa dernière stagiaire en date.*
- *Le 29 mars dernier, M.A. fait éruption dans la classe d'une collègue (maman de sa première stagiaire). Il hurle, exige un entretien. Tout ceci se passe devant les enfants de cette classe dont les parents sont venus me trouver par la suite inquiets de ce que leurs enfants ont pu voir et ressentir.*
- *M.A. n'a que peu ou pas de réels contacts avec l'ensemble de l'équipe enseignante.*
- *Bien qu'il ait été interpellé par plusieurs parents depuis le début de l'année, M.A. considère que seuls les élèves, les collègues, les stagiaires sont responsables de tout ce qui se passe.*
- *Le mardi 27 mars 2011, M.A. me fait part de son souhait de rentrer chez lui car il se sent mal. Je l'autorise à quitter l'école après avoir prévenu Mme P ; une collègue. J'apprendrai le lendemain qu'il s'est rendu chez la stagiaire. Il y a donc abandon de poste.*

Je trouve interpellant que M.A. n'ait aucune remise en question quant à ses attitudes et ses dires dans son milieu professionnel. Je constate également qu'il se complait dans le mensonge tant à mon égard qu'à l'égard de ses collègues.

En conclusion, les nombreux faits rapportés par les enfants, par leurs parents, par ses propres collègues, les manquements pédagogiques graves relevés par l'inspecteur et mes multiples et différents constats me font plaider pour un écartement définitif de M.A. de l'école 16. Je ne peux avoir encore confiance dans un membre de mon personnel qui ne respecte ni sa direction, ni ses collègues, ni ses élèves, ni les parents de ceux-ci ni, enfin, nos règles de fonctionnement et de savoir-vivre (...) »

Parallèlement, aux alentours du 7.5.2012, une inspection programmée depuis le début de



l'année scolaire a eu lieu à l'école n°16. La mission consistait à évaluer l'apprentissage de la lecture et de l'écriture au sein de l'école. A cette occasion, l'inspecteur L a porté une appréciation sur les pratiques mises en œuvre au sein de l'ensemble des classes, dont celle de M.A., afin de mettre en évidence les points de convergence ou de divergence existant dans les pratiques des différentes classes. Cette inspection a fait l'objet d'un rapport non produit aux débats, dans lequel l'inspecteur aurait épinglé certaines pratiques de M.A., mais également celles d'autres collègues¹³. Le rapport dressé à cette occasion n'est pas déposé.

Le 14.5.2012, le PO de l'école n°16 a demandé le (nouveau) passage d'un inspecteur¹⁴.

Les 6 et 7 juin 2012, ensuite de la demande du PO, M.A. a fait l'objet d'une inspection relative à ses aptitudes pédagogiques. Dans le cadre de cette nouvelle mission, l'inspecteur L a investigué dans la classe de M.A. et non plus dans celle de ses collègues¹⁵. Outre une assistance aux cours et activités en présence de la directrice, M.D., l'inspecteur a aussi examiné les activités planifiées de l'enseignant du 1.9.2011 au 1.6.2012¹⁶.

Le rapport d'inspection dressé le 20.6.2012 se termine par un avis « réservé » quant aux compétences pédagogiques de M.A. et comporte plusieurs critiques au niveau de ses différentes aptitudes¹⁷ :

« (...) »

B1. Aptitudes portant sur le contenu des apprentissages.

Même si les préparations de leçons font référence aux compétences, les activités ne sont pas construites dans une perspective d'acquisition de compétences. L'enseignant ne possède pas de planification en termes de compétence mais uniquement une liste de matières saucissonnées. Ces matières sont abordées sans lien entre elles. Les liens entre les activités de lecture et la production d'écrits sont inexistantes puisqu'on n'écrit pas. De même, les activités ciblées sur les savoirs langagiers ne sont pas réinvesties dans la production d'écrits. On fait de la grammaire pour la grammaire, de la conjugaison pour de la conjugaison, sans lien avec le savoir lire et le savoir écrire.

En éveil géographique, la quantité d'activités est insuffisante et il y a lieu de s'inquiéter sur le degré de couverture. Durant toute la période couverte (1^{er} septembre à 1^{er} juin), ce sont presque toujours les mêmes compétences qui ont été travaillées à travers les matières enseignées (...).

¹³ Lettre de réponse du 5.7.2012 de Monsieur G à M.A., pièce 15 – dossier M.A.

¹⁴ Rapport d'inspection établi par Monsieur L le 20.6.2012, pièce 16 – dossier M.A.

¹⁵ Lettre de réponse du 5.7.2012 de Monsieur G à M.A., pièce 15 – dossier M.A.

¹⁶ Rapport d'inspection établi par Monsieur L le 20.6.2012, pièce 16 – dossier M.A.

¹⁷ Rapport d'inspection établi par Monsieur L 20.6.2012, pièce 16 – dossier M.A.



B2. Aptitudes portant sur les disciplines enseignées.

Les savoirs enseignés en grammaire, conjugaison, analyse et orthographe sont exacts et conformes à ce que l'on est en droit d'attendre à ce niveau de scolarité.

Le savoir lire ne fait pas l'objet d'un apprentissage spécifique mais est souvent source d'évaluation sommative. La production écrite est quasi inexistante.

L'enseignant ne planifie pas les apprentissages sur le long terme mais, en concertation avec ses collègues de la même année d'études, il détermine des matières à voir à court terme (de semaine en semaine).

Les murs de sa classe comportent des panneaux-synthèses en savoirs langagiers. Ces panneaux sont très corrects quant à leur forme et leur contenu. Malheureusement, les murs sont dépourvus de référentiels quant aux types et genres de textes. Il en va de même en ce qui concerne les référentiels des élèves.

B3. Aptitudes portant sur l'organisation et la gestion des apprentissages.

A travers l'analyse des documents de l'enseignant et des apprenants, les activités portent essentiellement sur des savoirs, des connaissances. Les évaluations reflètent bien la façon dont l'enseignant envisage l'apprentissage, à savoir la transmission et la restitution de connaissance pour le bulletin. Trop peu de savoir-faire sont enseignés et évalués.

Le titulaire porte en outre peu d'attention aux corrections qui n'interviennent pas au moment opportun, manquent de précision et ne sont pas prises en compte pour la construction des apprentissages.

Rarement, l'élève est mis en réelle situation de construction de ses apprentissages. D'ailleurs, les préparations de leçons font peu référence à la mise en place d'un dispositif pédagogique permettant la construction des savoirs et savoir-faire. Enfin, la différenciation des apprentissages n'est pas envisagée dans les préparations de leçons ni dans les supports d'apprentissage.

B4. Aptitudes professionnelles d'ordre général

Globalement, M.A. semble maîtriser les matières à enseigner ainsi que les obligations contenues dans les référentiels. Toutefois, MA. Ne semble pas mesurer l'ampleur des matières et/ou compétences qu'il reste à enseigner d'ici la fin de scolarité primaire de ses élèves. Cela se marque surtout en savoir lire (les différents types et genres de textes), en production écrite et en éveil géographique.

La rigueur dans le suivi des élèves ainsi que dans la correction de leurs travaux fait défaut.

Les aptitudes langagières et orthographiques de l'enseignant devraient être plus performantes. Lors des entretiens en présence de la direction, il a minimisé ces manquements. De même, M.A. ne semble pas manifester de désir de progresser.



Jusqu'à présent, il ne s'est pas inscrit à des formations continuées.

B5. Aptitudes d'ordre relationnel et de gestion de groupe

Lors des activités observées, les relations entre M.A. et ses élèves étaient bonnes. Le climat de la classe était serein et propice au travail. L'enseignant avait la même sollicitude envers tous les enfants. Sa tenue vestimentaire, générale était très correcte.

(...) »

Le 22.6.2012, M.A. a adressé un courrier à Monsieur G inspecteur général coordonnateur, pour faire part de ses critiques sur la manière dont l'inspecteur L avait procédé à son égard dans le cadre de la première inspection¹⁸.

Par une lettre du 5.7.2012, Monsieur G lui a réservé la réponse suivante en prenant soin de bien distinguer l'objet distinct des deux inspections auxquelles M.A. avait été confronté¹⁹ :

« (...) Votre courrier du 22 juin dernier a retenu ma meilleure attention.

Vous y évoquez plusieurs problèmes et notamment certains en lien direct avec les deux inspections menées par l'inspecteur L au sein de votre classe.

Vous comprendrez que ma réponse se limitera strictement à ces derniers problèmes. Il ne m'appartient en effet pas de m'immiscer dans les relations existant entre vous-même, votre direction, le pouvoir organisateur et les parents des enfants (...)

A la lecture des deux rapports, j'ai pu constater que Monsieur L avait activé les différents modes d'investigation qui sont demandés aux inspecteurs en pareille circonstance. Vous vous interrogez par ailleurs quant à l'influence que la direction de votre école aurait pu exercer sur Monsieur L quant à l'appréciation qu'il a portée sur votre travail. Ayant interrogé mon collègue à ce sujet, je me dois de vous rassurer à cet égard, c'est en effet en totale indépendance que Monsieur L a mené ces missions.

Quant à la rencontre entre deux parents et Monsieur L dont vous faites part, cette rencontre n'était en rien programmée. Ces deux parents ont saisi l'occasion du passage de Monsieur L à l'école pour lui faire part de certains faits. Après avoir entendu ces parents, Monsieur L les a opportunément réorientés vers le pouvoir organisateur. Les questions que les parents évoquaient relevaient en effet

¹⁸ Lettre de M.A. du 22.6.2012 à Monsieur G pièce 14 – dossier M.A.

¹⁹ Lettre de réponse du 5.7.2012 de Monsieur G à M.A., pièce 15 – dossier M.A.



des prérogatives de ce dernier.

Monsieur L m'assure également que cette rencontre inopinée n'a en rien influencé son travail d'inspection (...) »

Dans une lettre du 20.9.2012 adressée à l'Instruction publique, M.A. a encore contesté les conclusions du rapport d'inspection du 20.6.2012 en lui reprochant notamment un manque d'objectivité²⁰.

Parallèlement encore, le 11.6.2012, M.A. a introduit une plainte motivée pour harcèlement moral au travail à l'encontre de M.D. auprès du conseiller en prévention – aspects psychosociaux²¹. M.A. y déclare en substance que :

- M.D. mène depuis 4 ans une campagne de dénigrement à son égard ;
- entre octobre 2009 et avril 2010, plusieurs paroles dites à Madame P (collègue) ou à certains parents sont recensées :
 - o il a un langage d'animateur de rue
 - o je n'ai pas du tout confiance en lui pour amener les enfants au CEB
 - o il m'a été imposé donc j'ai été obligé de l'accepter
 - o M.D. a demandé à une maman de surveiller son travail et de lui dire si ça n'allait pas (à Madame M) ;
 - o M.D. dit à la salle des professeurs devant tout le monde qu'il y a un problème avec lui
 - o M.D. organise une réunion dans son bureau et promet aux parents qu'elle fera tout pour essayer de le mettre dehors
 - o M.D. a dit à Madame P "Fais attention à ces hommes arabes, ils sont dangereux."
- le 24.10.2009, une maman rapporte que la directrice va mettre la pression pour que M.A. ne soit pas nommé ;
- en 2012, il y a eu encore d'autres faits plus graves et d'autres phrases prononcées par M.D. :
 - o au mois d'avril 2012, M.D. dit à Madame F (collègue) : "Ne t'approche pas de lui (...) il est dangereux"
 - o il ressort de tous les écrits de M.D. elle-même que (v. rapport du 9.5.2012) : elle le surveille (voir si sa voiture est devant sa porte lorsqu'il n'est pas à l'école, voir de quel côté il entre dans l'école et à quelle heure il arrive, photos prises de sa classe, surveillance de sa vie privée)
 - o déclaration signée de Madame W le 3.5.2012 selon laquelle : M.D. a bien dit qu'elle a fait des photos de sa classe, quelle essayait de virer

²⁰ Lettre de M.A. du 20.9.2012, pièce 17 – dossier M.A.

²¹ Plainte motivée de M.A. du 11.6.2012 au conseiller en prévention – aspects psychosociaux, pièce 11 – dossier M.A.



- M.A. de l'école depuis 4 ans sans y parvenir et qu'elle invite les parents à venir signer un courrier contre M.A. avant la venue de l'inspecteur le 7 mai et qu'il faut en profiter
- le 30.4.2012, M.D. lui a communiqué une heure erronée de venue de l'inspecteur ;
 - le 7.5.2012, après le passage de l'inspecteur, M.D. s'est rendue au secrétariat et a dénigré M.A. en racontant tout ce que l'inspecteur lui avait dit de négatif. M.D. l'a « *descendu professionnellement et personnellement devant plusieurs institutrices* » (témoin Madame P)
 - les 7, 8, 9 et 10.5.2012, M.D. est montée plusieurs fois dans sa classe pour venir chercher des fardes, des cahiers et des journaux de classe. Elle a même envoyé un élève en cachette pour « *chercher quelque chose* » en son absence (témoin Madame P et l'élève)
 - il a eu une relation avec la fille de Madame R (collègue de 4^e année). Cette collègue a déballé toute sa vie privée, l'a dénigré et insulté. M.D. était au courant mais n'est pas intervenue
 - M.D. a profité du passage d'un inspecteur pour le monter contre M.A. et l'inspecteur est tombé dans le piège, puisqu'il n'a jamais été objectif ni impartial à son égard et lui a demandé certaines choses qu'il n'a jamais demandées aux autres
 - M.D. a aussi utilisé une maman d'élève de sa classe qu'elle a motivée à écrire une lettre contre lui et à racoler d'autres parents pour la signer (témoin Madame W. qui a été approchée mais qui a refusé de signer). Il a répondu à ces accusations mensongères contenue dans la lettre des parents et, depuis, une majorité et même la quasi-totalité des parents le soutiennent et certains ont même retiré leur signature de la lettre
 - il savait ce que M.D. préparait contre lui « *avec l'aide de Madame R* » et il a été voir Madame V , membre du PO, qui lui a dit d'attendre car rien ne pouvait se passer contre lui, étant nommé.
 - on lui a envoyé une deuxième fois le même inspecteur
- il y a trop de coïncidences et les dates sont trop rapprochées pour ne pas y voir une conspiration : le 30.4.2012, M.D. va manger avec Madame R et sa fille ; le 3.5.2012, une maman reçoit une lettre datée du 25.4.2012 pour qu'elle la signe contre lui ; le 7.5.2012, M.A. reçoit l'inspecteur dans sa classe ; le 8.5.2012, deux mamans de sa classe sont dans le bureau de M.D. en présence de l'inspecteur L et cela pendant plus d'une heure ; le 9.5.2012, il reçoit le rapport écrit de M.D., ainsi que la lettre des parents dirigée contre lui ; le 10.5.2012, les deux mamans qui ont rencontré l'inspecteur dans le bureau de M.D. vont remettre à Madame V (du PO) une lettre signée par quelque parents.

Le 19.10.2012, M.D. s'est adressée au conseiller en prévention en ces termes²² :

²² Pièce 24 – dossier M.D.



« (...) Comme convenu lors de notre entretien d'audition, veuillez trouver ma déclaration signée. Suite aux événements qui se sont déroulés dans mon école fin juin 2012 et à la plainte déposée à mon égard par M.A., j'ai souhaité me donner le temps nécessaire et prendre du recul face aux émotions qui en découlent.

La rentrée scolaire s'est déroulée paisiblement, les tensions se sont aplanies et l'ambiance au sein de l'école a retrouvé une certaine sérénité.

En ce qui concerne M.A., faisant fi de toutes considérations personnelles, mon constat est uniquement basé sur son attitude professionnelle face aux enfants dont il a la responsabilité et face à ses collègues.

A la rentrée, les parents qui s'étaient plaints de M.A. ont fait part du malaise ressenti par leur enfant au vu des événements passés et ont demandé un changement de classe, que j'ai accepté.

L'attitude de M.A. vis-à-vis de ses collègues ainsi qu'à mon égard est redevenue correcte au fur et à mesure des jours. Cependant, l'ensemble de l'équipe pédagogique a très mal vécu la situation fin juin et, bien que les rapports soient polis entre M.A. et l'équipe, ils sont froids et distants ; le malaise reste palpable. Bien que chacun y mette du sien, je doute que la confiance et la solidarité nécessaire entre enseignants puissent à nouveau exister entre lui et ses collègues.

Il avait été question que je cite des membres de l'équipe pédagogique comme témoins des divers événements de cette année scolaire 2011 - 2012. Après une longue réflexion, j'ai décidé de préserver au maximum les membres de mon équipe, qui ont bien besoin de retrouver toute la sérénité possible, et de ne pas raviver les conflits passés. Néanmoins, si vous l'estimez nécessaire, je suis, bien entendu, toute disposée à ce que l'on vienne rencontrer les membres de l'équipe au sein, de l'école.

D'autre part, les réserves exprimées au sujet des compétences de M.A. par monsieur l'inspecteur au point de vue pédagogique m'imposent, en tant que chef d'établissement, un suivi régulier de son travail, ce que je ferai en toute neutralité, comme je le ferais pour tout enseignant ayant besoin d'encadrement ; ceci afin de garantir la qualité de l'enseignement dans mon établissement. La scission de mon établissement en deux entités distinguées, en me déchargeant de la responsabilité d'un certain nombre de classes, va me permettre de m'y consacrer de façon accrue ; en toute objectivité.

Maintenant que les émotions sont retombées, je me sens à même d'analyser les événements avec recul. Il me reste un sentiment de profond malaise par rapport à la suite qu'il a été donné à tout ceci :

- M.A. a été mis en cause pour les motifs que vous connaissez et qui sont d'ordres professionnels. Le constat de défaillances dans ses qualités pédagogiques vient de l'inspection, de moi-même (directrice de l'établissement et garante du niveau des études des élèves) et un petit nombre de parents. Ce constat ne l'a pas poussé à se remettre en question afin d'améliorer ses pratiques professionnelles. La seule défense de cet enseignant a été de porter plainte à mon encontre pour harcèlement, comme s'il n'était plus admissible



pour une direction de contrôler le travail des enseignants et par la même, de remplir sa fonction de chef d'établissement.

- *L'attitude de M.A. à mon égard, en refusant les entretiens que je lui proposais, en refusant de m'adresser la parole, allant jusqu'à refuser de me saluer, a montré un manque de respect non seulement pour ma personne mais, plus grave encore, pour la fonction que j'exerce en tant que direction. Ce manque de respect de la hiérarchie m'a choquée mais a également choqué l'ensemble de mon équipe pédagogique.*

M.A. a pu agir ainsi sans que personne ne sanctionne ses agissements et au contraire, je suis la seule à devoir me justifier. Je ressens un sentiment d'injustice, partagé par l'ensemble de mon équipe. Aussi bien ma fonction de directrice et le respect de la hiérarchie que ma mission de garante de la qualité pédagogique de l'enseignement ont été mises à mal. Quel exemple et quel message vont en retenir de jeunes enseignants ? Quels poids laisse-t-on aux directions qui décèlent des erreurs pédagogiques au sein de leur équipe ?

C'est donc après mûre réflexion et sans émotion que j'ai pris la décision de ne pas laisser les en état ; non seulement pour moi-même mais également vis-à-vis de tous mes collègues et enseignants. J'ai donc décidé de porter plainte à l'encontre de M.A. pour diffamation et calomnie (...) »

Le 29.5.2013, le conseiller en prévention a remis un avis sur la plainte dont il était saisi. Il distinguera quatre types de faits²³ :

- **Menace de licenciement devant des tiers**
Le conseiller conclut : *« Les éléments en notre possession ne nous permettent pas d'affirmer que M.D. a menacé de licencier M.A. lors de la réunion de parents ou qu'elle a tout fait pour que M.A. ne soit pas nommé. Néanmoins, certains éléments nous amènent à penser que certaines attitudes de la directrice envers M.A. ne sont pas adéquates. En effet, il n'est pas du tout approprié pour un responsable de promettre à deux personnes le poste de quelqu'un qui travaille toujours au sein de l'établissement en disant que ce dernier sera bientôt licencié. De plus, il n'est pas non plus opportun de la part de la directrice d'estimer que M.A. ne fait pas bien son travail et ne mérite pas d'être nommé uniquement sur la base de remarques faites par des parents d'élèves provenant des dires des élèves. Notons également qu'il semble que M.D. ait manqué d'impartialité dans la gestion des craintes formulées par les parents. »*
- **Propos déplacés**
Le conseiller conclut : *« Les éléments en notre possession tendent à montrer que M.D. a tenu des propos durs envers M.A. Plus précisément, il semblerait que M.D. n'ait pas confiance en ce dernier et le lui fasse ressentir de manière inadéquate. En effet, il est inacceptable de la part d'une directrice de faire part de ses inquiétudes*

²³ Rapport ARISTA 29.5.2013, pièce 18 – dossier M.A.



par rapport aux compétences d'un de ses professeurs devant ses collègues ainsi que devant les parents d'élèves. Cela correspondant à du dénigrement du plaignant en présence de tiers. Notons également que M.D. tient M.A. responsable de beaucoup de choses sans nous fournir d'éléments le justifiant. De plus, même si plusieurs témoins affirment avoir entendu M.D. tenir des propos racistes, aucun élément ne nous permet de confirmer qu'elle les a tenus à l'égard de M.A. »

- Utilisation de tiers pour disqualifier le travail de M.A.

Le conseiller conclut : « Les éléments en notre possession ne nous permettent pas de confirmer que M.D. a disqualifié le travail de M.A. devant l'inspecteur. Néanmoins, le fait que la directrice exprime ouvertement ses inquiétudes par rapport à M.A. peut avoir encouragé certaines personnes à se positionner contre lui. Notons également que M.D. n'explique jamais quelles ont été ses réactions suites aux rencontres avec des parents inquiets. Nous ne savons ainsi pas si elle en a fait part à M.A. et si elle a tenté de trouver une solution avec lui. »

- Surveillance accrue

Le conseiller conclut : « Les éléments en notre possession tendent à montrer que M.D. exerce un contrôle plus important sur le travail de M.A. que celui de ses collègues. De plus, il apparaît qu'elle implique les collègues et les parents dans ce contrôle leur demandant de rapporter des informations. Le contrôle étant in fine exercé par un ensemble de personnes à l'égard du plaignant. Sur base des informations recueillies, ce contrôle peut être qualifié d'abusif. Enfin nous n'avons pas d'éléments permettant de dire que M.D. a interpellé au préalable de vive voix M.A. au sujet des reproches qu'elle lui formule dans le rapport du 9 mai 2012. »

Dans l'analyse des causes, le conseiller en prévention expose que :

« D'après les éléments en notre possession, nous postulons que M.D. a eu des a priori concernant M.A. dès son arrivée au sein de l'école 16. En effet, dans sa déclaration, nous constatons que M.D. nous informe des problèmes rencontrés par le plaignant dans son ancienne école et précise que ce dernier lui a été imposé par le PO.

M.D. nous explique également que quelques mois après l'arrivée de M.A. dans son établissement, des parents d'élèves sont venus se plaindre. De ce fait, elle a estimé qu'il n'était pas à même de faire son travail et qu'elle se devait de trouver quelqu'un de compétent pour les enfants. Les informations reçues des parents sont donc venues confirmer la première impression de M.D.

Ceci nous montre que dès 2009 les relations entre M.D. et M.A. ont été tendues et empreintes de méfiance. Ceci a incité M.D. à mettre en place, de manière consciente ou non, des actions allant à l'encontre de M.A. Ici, nous faisons entre autre référence aux nombreux propos qu'elle a pu tenir aux parents d'élèves ou aux autres professeurs ainsi qu'aux propositions faites à des personnes susceptibles de prendre la place de M.A.

Ensuite, un phénomène de rumeurs a commencé, de telle manière que des propos



tenus par M.D. à l'égard de M.A. lui ont finalement été rapportés, ce qui n'a fait qu'augmenter l'insécurité et l'isolement que M.A. ressentait déjà.

A cela nous pouvons ajouter un facteurs de risques bien présent. Il s'agit du manque de séparation entre la vie privée et la vie professionnelle et cela vaut tant pour le plaignant que pour la personne mise en cause. En effet, d'un côté M.A. entame une relation avec une ancienne stagiaire qui est la fille d'une de ses collègues. Et d'un autre côté cette dite collègue est une amie de M.D. De plus, certaines mamans d'élèves entretiennent de bons contacts avec l'un ou l'autre. Nous voyons ainsi qu'il est fort probable que des aspects d'ordre privé aient entravé un petit peu plus la relation professionnelle qui était déjà bancal entre M.A. et M.D.

(...) »

Le conseiller en prévention fait plus particulièrement encore observer ce qui suit dans son avis motivé²⁴ :

« (...)

- *selon nous, à plusieurs reprises, M.D. n'a pas respecté le devoir de discrétion que chacun est en droit d'attendre d'un responsable d'établissement. Par là nous entendons que M.D. s'est permise, dans l'exercice de ses fonctions et en présence de tiers (collègues et parents d'élèves), d'évoquer des informations qu'elle ne devait pas transmettre et de se positionner ouvertement contre M.A. en remettant en question sa légitimité en tant qu'enseignant. En effet, de manière répétitive, M.D. a manqué de réserve ce qui va renforcer la stigmatisation de M.A. :*
 - *En signalant aux parents .*
 - *qu'elle n'avait pas confiance en M.A. pour amener les élèves au CEB;*
 - *que c'est le PO qui décide de l'affectation des professeurs et en précisant que M.A. lui a été imposé ;*
 - *En déclarant aux collègues, lors d'une réunion en juin 2012 :*
 - *qu'elle n'a plus confiance en M.A. et qu'elle ne sait pas dans quelle classe le mettre l'année suivante ;*
 - *qu'elle a rédigé des rapports à l'encontre de M.A. en se basant, entre autre, sur les dires des élèves et des parents d'élèves ;*
 - *que M.A. ne lui dit pas bonjour, ne fait pas ce qu'elle demande et n'accepte pas les règles déontologiques à suivre.*
 - *En parlant ouvertement à des collègues de la manière dont s'est déroulée la visite de l'inspecteur, sans citer le nom de M.A., mais en étant suffisamment subtile pour que l'on devine de qui il est question.*

²⁴ Rapport ARISTA 29.5.2013, pp. 13-17, pièce 18 – dossier M.A.



- En disant à des témoins que M.A. n'est pas capable; qu'il est habillé comme quelqu'un du bas de Molenbeek ; qu'il drague tout ce qui bouge.
- En proposant le poste de M.A. à deux personnes en signifiant qu'il sera bientôt licencié. En utilisant des termes radicaux pour parler du comportement de M.A. Ceci se remarque entre autre au travers de la déclaration de M.D. qui, lorsqu'elle évoque M.A., parle avec des termes comme "toujours", "tout le monde", "personne", etc.

Rappelons que notre rôle en tant que conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux n'est pas de statuer sur les éventuels erreurs ou déficits professionnels du plaignant, mais bien sur les dérives relationnelles pouvant éclore dans le milieu professionnel. Dans le cas qui nous concerne, nous estimons qu'il est totalement inadéquat de la part d'une directrice d'établissement de faire part, devant des collègues et des parents, de ses inquiétudes par rapport aux compétences d'un de ses professeurs. Selon nous, en tenant de tels propos M.D. n'adopte plus la réserve qui est attendue d'un responsable et porte atteinte à M.A. Ainsi, nous estimons que M.D. abuse de son autorité et manque de bienveillance en agissant de la sorte. En effet, par de nombreuses actions, M.D. n'a pas agis en "bon père de famille" vis-à-vis du plaignant comme il est attendu de la part d'un chef d'établissement.

(...)

Nous constatons ainsi que M.D. accorde du crédit à certaines personnes et pas à d'autres. Et qu'à aucun moment elle-s'est tournée vers M.A. pour avoir sa version des faits et tenter d'aller de l'avant via un dialogue constructif. Notons que le crédit accorder à certaines informations relayées à M.D. encourage la délation et favorise un climat délétaire, climat que cette dernière attribue à M.A.

En ce qui concerne la délation, nous constatons que des parents d'élèves et des professeurs ont rapporté des informations soit à M.A., soit à M.D. Avec pour différence le fait que M.D. a fait usage de ces informations contre M.A. alors que ce dernier en a fait usage pour se défendre. Prenons ici quelques exemples se trouvant dans le rapport du 9 mai 2012 :

- Une collègue averti M.D. que la voiture de M.A. est devant chez lui alors qu'il se dit dans les embouteillages.
- Une collègue rapporte à M.D. que M.A. lui a demandé des panneaux à mettre sur les murs de sa classe.
- Il est indiqué que "des enfants de sa classe l'ont surpris, depuis, à embrasser sa dernière stagiaire en date".

Tout ceci rappelle le phénomène de rumeur. Rappelons que parfois les rumeurs peuvent mener à convertir tout le monde aux idées de M.D. En tant



que directrice, elle tient un rôle d'experte vis-à-vis des professeurs et des parents. De ce fait, si à plusieurs reprises elle les informe de ses craintes au sujet de M.A., un crédit lui est accordé et les craintes deviennent crédibles. En partageant son avis, M.D. autorise indirectement l'entourage professionnel de M.A. à se prononcer sur sa compétence. Au fur et à mesure que la rumeur grandit, elle apparaît de plus en plus convaincante et, in fine, la propagation de la rumeur vient appuyer ses idées préconçues. Nous sommes ainsi face à un phénomène ne pouvant mener qu'à l'isolement et à la stigmatisation de M.A. ainsi qu'au renforcement des convictions de M.D.

- *En ce qui concerne les aptitudes professionnelles de M.A., nous nous en remettons au Pouvoir Organisateur, ainsi qu'à l'avis de l'inspection qui se doit d'être impartial et objectif (...)*
- *Au sujet des réflexions racistes, aucun élément ne nous a permis de confirmer que M.D. en ait tenu à l'égard de M.A., même s'il semblerait que de tels propos ait été tenus par cette dernière de manière générale devant des tiers. Étant donné que certaines autres remarques à caractère racial ont été confirmées, il est légitime de penser que certains de ces propos ont pu être tenus par la directrice (...)*
- *Une relation abusive au travail implique l'imposition d'un jeu relationnel par une partie sur l'autre, avec une utilisation inégale des ressources (on entend par ressources des compétences, connaissances, un statut hiérarchique ou social, etc.) pour imposer à l'autre des règles du jeu qu'il ne maîtrise pas ou, qu'il maîtrise très peu. Ce qui caractérise une situation d'abus sur le lieu de travail sont principalement : le type de relation qu'entretiennent les protagonistes, les ressources dont ils disposent et enfin l'usage de ces ressources. Comme expliqué précédemment, nous avons mis en avant que M.D. a, à plusieurs reprises, dénigré M.A. et ses compétences professionnelles en présence de tiers (parents d'élèves et collègues). A nouveau, que les critiques professionnelles soient justifiées ou non ne nous concernent pas, ce qui nous pose question est le fait que M.D. fasse cela en présence d'autres personnes alors qu'elle est la responsable de l'établissement et qu'elle bénéficie ainsi de ressources spécifiques dont elle a fait usage pour s'opposer à M.A. Par son comportement, M.D. réduit petit à petit les potentielles ressources auxquelles M.A. pourrait faire appel (collègues, PO, inspection). Comme déjà explicité, à force de dénigrer ouvertement le travail de M.A., un phénomène de contamination peut apparaître. A ce titre nous estimons que nous sommes en présence d'une situation abusive sur le lieu de travail de la part de M.D. à l'égard de M.A. En effet, d'un côté nous pouvons comprendre une série d'actions menées par M.D. à l'encontre de M.A., étant donné son sentiment qu'il n'était pas à sa place en tant qu'enseignant, vu les plaintes des parents et le rapport négatif de l'inspection. Cependant, nous estimons qu'il était inutile de diffuser une*



série d'opinions et d'informations à des tiers étant donné que cela ne pouvait qu'envenimer la situation et scinder les différents protagonistes en groupe "pour" ou "contre" M.A.

Notons que d'autres actions ont eu les mêmes conséquences. En effet, par ses actions M.D. a favorisé l'isolement de M.A. ne facilitant pas la collaboration et le soutien entre collègue. Ceci se marque par exemple par le fait d'avoir pris des photos de la classe de M.A. pour prouver qu'il n'y a rien aux murs et de lui reprocher de faire appel à l'aide de ses collègues.

- *De manière générale, une situation de souffrance relationnelle au travail peut se définir comme : "Une situation dans laquelle une personne - ou un groupe - exprime ou ressent un mal-être dû aux relations qu'elle vit sur son lieu du travail ou en lien avec celui-ci ". La souffrance relationnelle au travail peut se rencontrer sous différentes formes : conflit, hyperconflit, harcèlement, violence, emprise, abus, etc... La souffrance au travail se définit comme : "Une situation de souffrance liée au travail vécue comme intense, avec perturbation du fonctionnement somatique, psychique, social ou professionnel de l'individu."*

M.A. nous a signalé souffrir de cette situation qui, selon lui, ne s'est pas arrêtée avec le dépôt de cette plainte motivée. Nous posons ainsi le diagnostic de souffrance relationnelle au travail pour M.A.

- *Du point de vue légal, le harcèlement moral est défini comme suit : "plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre 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 la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique."*

Sur base de cette définition, des éléments dont nous disposons et des points abordés précédemment, nous reconnaissons cette situation comme relevant du harcèlement moral de la part de M.D. à l'égard de M.A.

En effet, nous avons pu révéler la présence d'une situation abusive, visant à dénigrer ouvertement M.A. et ses compétences. Ceci se déroule depuis l'arrivée de M.A. au sein de l'école¹⁶, soit depuis près de quatre années. Cela porte atteinte à M.A. et met en péril son emploi. De plus, cela crée un environnement hostile de travail. M.A. a mis en place des actions pour tenter de faire face à cette situation, mais M.D. a maintenu ses comportements et a tenté d'annihiler les actions du plaignant.



(...) »

Le conseiller en prévention conclut enfin comme suit²⁵ : « Pour les raisons évoquées dans l'analyse des faits et des causes primaires, secondaires et tertiaires, et sur base des éléments dont nous disposons, nous pouvons conclure que les faits relevés dans cette plainte correspondent à ce que la loi du bien-être au travail appelle du harcèlement moral au travail. Nous avons ainsi pu relever des attitudes totalement inappropriées de la part de M.D. à l'encontre de M.A. (abus d'autorité, manque de réserve, dénigrement devant des tiers, etc.). De plus, un phénomène de rumeur et d'isolement du plaignant ont été identifiés. M.A. est ainsi en grande souffrance, celle-ci étant liée en grande partie par sa relation conflictuelle avec M.D. sur le lieu de travail. »

M.A. a saisi le tribunal du travail du litige par une requête du 3.7.2013.

Dans ce même contexte, le 21.8.2013, le collège des Bourgmestre et échevins de Molenbeek-Saint-Jean a entamé une procédure disciplinaire à l'encontre de M.D. Le 8.12.2014, après une instruction fouillée, le collège a sanctionné M.D. par un « blâme ». Le 16.4.2015, sur recours de M.D., le collège a finalement réduit la sanction avec un simple « rappel à l'ordre »²⁶. A ce jour et en dépit de l'insistance de M.A., M.D. se refuse toujours à déposer aux débats les décisions prises dans le cadre de cette procédure disciplinaire, ainsi que l'ensemble des témoignages sur lesquelles elles s'appuient.

Depuis la rentrée scolaire de septembre 2013, M.A. enseigne à l'école n°11.

Par jugement du 6.9.2016 rendu sur avis conforme du ministère public, le tribunal a débouté M.A.

Par requête du 14.10.2016, M.A. a interjeté appel de ce jugement.

3. Le jugement dont appel

3.1. La demande de M.A. :

M.A. a demandé au tribunal du travail :

- de dire pour droit qu'il a été victime de harcèlement moral au travail de la part de M.D. ;
- de condamner M.D. à lui payer la somme de 20.000,00 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement moral en question,

²⁵ Rapport ARISTA 29.5.2013, p.17, pièce 18 – dossier M.A.

²⁶ Conclusions de synthèse M.D., point 10



- somme à majorer des intérêts compensatoires à partir du 3.7.2013 jusqu'au prononcé de la décision à intervenir, et ensuite des intérêts moratoires au taux légal à partir du prononcé du jugement à intervenir et jusqu'au complet paiement ;
- de condamner M.D. aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure qui s'élève à 1.210,00 € ;
 - de déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ;

3.2. Le jugement :

Statuant contradictoirement, le premier juge a déclaré les demandes de M.A. recevables, mais non fondées et l'a condamné aux dépens de M.D. liquidés à 1.210 € à titre d'indemnité de procédure.

4. Les demandes en appel

4.1. M.A. demande à la cour de céans de :

- dire l'appel recevable et fondé ;
- avant dire droit, ordonner à M.D. de produire la totalité des témoignages qu'elle a demandés dans le cadre de l'enquête disciplinaire (au nombre de 100) et les deux décisions (avec la motivation) de sanctions disciplinaires (en premier ressort et après recours), et ce conformément à l'article 877 CJ ;
- au fond, réformer le jugement dont appel et, en conséquence :
 - o de dire pour droit qu'il a été victime de harcèlement moral au travail de la part de M.D. ;
 - o de condamner M.D. à lui payer 1 € symbolique à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement moral en question ;
- dire l'appel incident de M.D. recevable, mais non fondé
- condamner M.D. aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure de base, liquidées à 1.210€ + 1.440€.

4.2. Par voie d'appel incident, M.D. demande à la cour de céans de condamner M.A. à lui payer un montant de 2.500 € au titre de dédommagement pour appel téméraire et/ou vexatoire.

M.D. demande aussi de condamner M.A. aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure liquidées à 1.210€ en première instance et à 1.440€ en appel.



5. Sur la recevabilité

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux, le jugement entrepris n'ayant pas été signifié. Il est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident

6. Sur le fond

6.1. Quant à l'indemnité en raison d'un harcèlement moral

6.1.1. La décision attaquée.

Le premier juge a rejeté la demande de M.A. principalement pour les motifs suivants que la cour croit bon devoir reproduire largement pour la bonne compréhension de ce qui suivra :

« 17)

En l'espèce, il peut être considéré que l'avis rendu par ARISTA dans le cadre de la plainte motivée pour harcèlement moral introduite par M.A. contient la synthèse des faits de harcèlement dénoncés par celui-ci. Ces faits y sont rassemblés sous les quatre dénominateurs suivants :

- Menace de licenciement devant des tiers ;
- Le fait de subir des propos déplacés ;
- L'utilisation de tiers pour disqualifier son travail ;
- Le fait d'avoir subi une surveillance accrue.

Dans le détail, il en ressort pour M.A. les faits de harcèlement moral suivants :

a. Au cours d'une réunion avec des parents, M.D. aurait déclaré qu'elle ferait tout pour le mettre dehors :

Pour le tribunal, la preuve de ce fait n'est pas rapportée. M.A. produit uniquement le témoignage de Madame D. dont la crédibilité est remise en question par M.D., qui n'est pas le parent d'un élève, mais une candidate pour une place comme enseignante dans l'école. Selon Madame D. M.D. lui aurait annoncé qu'elle était en train de faire partir M.A. et que sa place se libèrerait donc prochainement. Cette annonce ne se situe dans le temps qu'après le rapport du 7 mai 2012 dans lequel l'écartement de M.A. est demandé et après le passage de l'inspecteur Monsieur L. Une telle annonce dans le contexte litigieux, sans aucune manifestation antérieure d'un prétendu acharnement de M.D. pour tenter d'écarter



M.A. est sans doute indélicate, mais ne constitue pas une conduite abusive au sens de l'article 32ter, 2°, précité dans le chef de M.D..

b. Le 24 novembre 2009, M. A. aurait reçu un e-mail d'une maman d'élève qui relate que M.D. lui aurait déclaré qu'elle allait mettre la pression pour qu'il ne soit pas nommé :

Ceci fait référence à l'e-mail figurant en annexe de la pièce 1 de M.A. dans lequel l'on peut notamment lire : "Alors [M.D.] m'a dit qu'elle allait voir aujourd'hui ce qui se passe en classe et elle propose que nous venions en délégations pour mettre la pression au prof et lui faire peur en plus il sera nommé l'année prochaine".

Le tribunal considère que l'imputabilité de cet e-mail imprimé anonyme n'est pas établie. En outre, encore même si M.D. avait effectivement tenu ces propos sans doute inadaptés, ils ne permettent pas de présumer l'existence d'une conduite abusive au sens de l'article 32ter, 2°, précité. Dans les propos de la maman, le fait de mettre la pression sur M.A. n'est en effet pas relié au constat qu'il serait bientôt nommé, qui, pour le tribunal, semble davantage une considération subjective de l'auteur de l'e-mail. Le fait même que M.D. ne se soit pas opposée à la nomination de M.A. en 2010, se limitant à énumérer des points d'amélioration dans ses différentes évaluations antérieures à mai 2012, contredit au contraire l'existence d'une telle conduite abusive.

- c. Il aurait eu à subir directement ou indirectement de multiples propos tels que :*
- "il a un langage d'animateur de rue" : la preuve de ce fait n'est pas rapportée par M.A. ;*
 - "Je n'ai pas du tout confiance en lui pour mener les enfants au CEB" (devant des parents de ses élèves) : la preuve de ce fait n'est pas rapportée de manière incontestable par M.A. ;*
 - "il m'a été imposé donc j'ai été obligée de l'accepter" : la preuve de ce fait n'est pas rapportée de manière incontestable. Par ailleurs, il s'agit uniquement d'une appréciation subjective de la situation montrant que M.D. n'appréciait sans nulle doute M.A. dès le départ. Il n'en ressort toutefois pas d'élément objectif de sa part qui pourrait être constitutif d'une conduite abusive au sens de l'article 32ter, 2°, précité.*
 - devant tout le monde dans la salle des profs, exprimer qu'il y a un problème : ceci n'est pas prouvé de manière incontestable par M.A. , les différents témoignages à cet égard allant dans des sens opposés.*



Par ailleurs, il ressort des dossiers des parties que la majorité des membres de l'équipe ainsi que de nombreux parents avaient conscience de l'existence, ou à tout le moins du reproche de l'existence d'un problème.

- "fais attention à ces hommes arabes, ils sont dangereux" (à une collègue) : la preuve de ce fait n'est pas rapportée par M.A. ;

- "rien n'est bon dans son travail" et "la matière n'est pas vue" (devant plusieurs collègues au secrétariat) : s'agissant de propos rapportés de manière indirecte et corroborés par aucun autre élément, la preuve de ce fait ne peut être considérée comme étant rapportée par M.A..

d. Le fait pour M.D. d'avoir monté l'inspecteur Monsieur L contre M.A., ensuite de quoi Monsieur L lui aurait réservé un suivi et des demandes excessives, particulièrement lors de son second passage début juin 2012, et l'aurait fortement critiqué sur de nombreux détails sans que des conseils sur sa façon d'enseigner ne lui soient prodigués :

La partialité de Monsieur L ainsi dénoncée par M.A. sur la seule base de ses propres écrits est sérieusement contestée par Monsieur G, Inspecteur général coordonnateur au sein du Service général de l'Inspection de l'enseignement. Vu le rôle légal qu'est appelée à jouer ce service d'inspection et la neutralité qu'il requiert nécessairement pour l'exercice de ce rôle et en l'absence de remise en cause plus formelle de l'attitude d'un des inspecteurs pour des faits qui remettent pourtant fondamentalement en cause sa neutralité, le tribunal ne relève pas d'éléments qui permettent de présumer l'existence d'une conduite abusive au sens de l'article 32ter, 2°, précité.

e. Le fait pour M.D. d'avoir motivé une maman d'élève à écrire une lettre contre lui et à inciter les autres parents d'élèves à signer cette lettre datée du 25 avril 2012. Ceci serait la répétition de ce qui se serait déjà passé en 2009 :

La preuve de ce fait n'est pas rapportée par M.A., ni pour 2012, ni pour 2009.

f. Le fait pour M.D. d'avoir renseigné une mauvaise heure de passage de l'inspecteur :

La preuve de ce fait n'est pas rapportée par M.A. Ce fait ne résulte que des écrits personnels de M.A., étant contesté par M.D. selon



laquelle les heures de passage auraient été affichées dans la salle des professeurs.

g. Le fait pour M.D. d'avoir reçu dans son bureau un matin deux mamans d'élèves de sa classe en présence de l'inspecteur Monsieur L.

Des dossiers de pièces, il ressort uniquement que la directrice aurait effectivement reçu deux mamans d'élèves et que celles-ci y auraient fortuitement croisé l'inspecteur qui, confronté à leurs questions et récits, s'est contenté sans plus de les diriger à cet égard vers le pouvoir organisateur. Pour le tribunal, ce fait ne peut être considéré comme une conduite abusive au sens de l'article 32ter, 2°, précité de la part de M.D.

h. Le fait pour M.A. de se voir reprocher des faits graves en mai 2012 sans que ceux-ci ne lui aient été exprimés directement en quatre années d'exercice dans la même école :

Pour le tribunal, deux périodes font principalement l'objet d'éléments de preuve : de manière limitée la première moitié de l'année scolaire 2008-2009 et la fin de l'année scolaire 2011-2012. M.A. n'apporte pas la preuve de faits qui lui auraient été reprochés dans l'intervalle et resservis fin 2012. Il existe cependant une constante dans les points d'amélioration pointés par la direction et l'inspection au début de son occupation au sein de l'école et en juin 2012. Dans ce contexte, le tribunal considère qu'il n'y a pas lç de fait pouvant être considéré comme une conduite abusive au sens de l'article 32ter, 2°, précité de la part de M.D.

i. Le fait d'avoir subi une surveillance accrue passant par la surveillance de sa voiture devant sa maison, de l'heure de son arrivée à l'école et le côté par lequel il y entre, de sa classe par la prise de photos prouvant qu'il n'y a pas de panneaux aux murs, de sa vie privée pour savoir ce qu'il fait de sa journée, de son travail par l'intermédiaire d'une maman d'élève, des fardes et cahiers des élèves de sa classe :

Des dossiers de pièces, il ressort que ces faits que dénonce M.A. sont essentiellement le fait d'autres membres de l'équipe pédagogique et de certains parents. Le fait que M.D. ait repris ces éléments dans son rapport du 7 mai 2012, dans le cadre de son rôle de supérieur hiérarchique amené à juger des prestations des membres de son équipe, ne permet pas de conclure que M.D. aurait commandité une telle surveillance accrue. Cela témoigne plutôt de la méfiance que



partageaient plusieurs collègues et parents à l'égard de M.A. et, en conséquence, de l'ambiance délétère qui pouvait en résulter dans cette école en l'absence d'efforts de la part de M.D. pour contrecarrer un esprit de délation. Le tribunal n'y voit pas de faits permettant de présumer l'existence d'une conduite abusive au sens de l'article 32ter, 2°, précité dans le chef de M.D..

En conclusion, les faits relevés par M.A. comme étant constitutifs de harcèlement moral à son égard soit sont insuffisamment prouvés, soit ne constituent pas des conduites abusives au sens de l'article 32ter, 2°, précité. En conséquence, contrairement à l'avis du ministère public, pour le tribunal les éléments avancés par M.A. ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail.

18)

Dans son examen minutieux de l'ensemble des pièces des parties qui, par l'ampleur des avis manifestés en faveur ou à charge de M.A., illustrent la complexité de la situation vécue par les parties et ses témoins, le tribunal n'a pu relever aucun autre fait permettant de présumer l'existence de harcèlement moral. Concernant en particulier les pièces suivantes de M.A., le tribunal entend formuler les observations suivantes : (...)

(...)

19)

M.A. invoque encore à l'appui de sa demande le fait que le collège des Bourgmestre et Echevins de Molenbeek-Saint-Jean ait initié une procédure disciplinaire contre M.D. et, après une instruction fouillée impliquant l'audition de plus de 100 personnes, infligé à M.D. une sanction de « blâme » ensuite réduite à un « rappel à l'ordre ».

Il considère que ces décisions du collège des Bourgmestre et Echevins de Molenbeek-Saint-Jean de sanctionner M.D. ainsi que les témoignages non produits par M.D. constituent des pièces essentielles dans la présente procédure dont la production devrait idéalement être ordonnée par le tribunal sur pied de l'article 877 du Code judiciaire.

Le tribunal considère pour sa part qu'il n'y a pas lieu d'ordonner la production de ces décisions, ni même des témoignages reçus dans le cadre de la procédure disciplinaire et non encore communiqués dans la présente procédure pour les motifs suivants :



- *s’agissant d’une décision administrative individuelle prise dans un cadre légal différent de la présente procédure, le tribunal n’est pas lié par ces décisions ;*
- *le tribunal est d’avis que si la procédure disciplinaire avait conclu à l’existence de faits de harcèlement –qui sont un véritable fléau sur les lieux de travail tant dans le secteur public que le secteur privé et qui, à ce titre, font l’objet de multiples initiatives tant législatives que dans d’autres disciplines pour le combattre– dans le chef de M.D., il est peu probable que la sanction infligée se soit limitée à un blâme ou, encore moins, à un rappel à l’ordre.*
- *les dossiers respectifs des parties sont déjà fort complets. Partant principalement du point de vue des principales personnes qui étaient témoins de près, voire de plus loin du quotidien à l’école de M.A., ces dossiers permettent de dresser de manière relativement précise le contexte dans lequel s’inscrivent les faits reprochés par M.A.. Il en résulte que l’apport d’encore d’autres témoignages n’aurait pour le tribunal qu’une plus-value limitée.*
- *il est fort probable que sur les plus de 100 personnes auditionnées, un nombre important se soient limitées à remplir le formulaire type et, le cas échéant, à n’ajouter qu’un bref commentaire sans réelle utilité dans la présente procédure.*

20)

Par le fait de ne pas reconnaître de faits de harcèlement dans le chef de M.D. dont aurait été victime M.A. le tribunal n’entend aucunement minimiser les difficultés, voire la souffrance que M.A. a eu à connaître au sein de l’école communale 16.

Même si cela est sans incidence sur l’issue de la présente procédure, le tribunal entend faire part de son avis sur certaines causes de ces difficultés, tant elles ressortent de manière flagrante des dossiers des parties.

En effet, il semblerait que les mentalités au sein de l’école 16, en ce compris de certains parents, n’étaient pas encore prêtes à évoluer comme espéré par le pouvoir organisateur en y plaçant un enseignant d’origine étrangère avec un autre style.

Il ressort de nombreuses pièces que les premiers responsables de la campagne virulente de dénigrement à laquelle a dû faire face M.A. étaient sans doute quelques parents d’élèves. Cela est même déclaré comme tel par Madame S (« En 2008-2009, certains parents menaient une campagne de dénigrement contre M.A. », pièce 23 de M.A.) et Madame M (« Deux ou trois parents qui avaient entamé cette bataille [contre M.A.] », pièce 37 de M.A.).



Les courriers de novembre 2009 (pièce 1 de M.A.) et avril 2012 (pièce 5 de M.A.) n'en sont également que quelques exemples.

Par ailleurs, l'ambiance dans l'école semblait plutôt propice au commérage et à la médisance, terreau fertile pour l'apparition de rumeurs. Parmi d'autres, certains commentaires apparaissant dans les dossiers de pièces sont parlant :

- "un groupe de bonnes femmes cherchant les ennuis, sans cesse... Une école se disant ouverte, mais où règne des propos racistes" (pièce 19 de M.A.) ;*
- "Dans cette école règne une ambiance nauséabonde où plusieurs personnes sont malsaines. Elles sont là scrutant le moindre faits et gestes et surtout cherchant à faire du mal." (pièce 20 de M.A.) ;*
- "Suite aux commérages collectifs et répétitifs... J'admets que je me suis laissée mener par l'ambiance générale, des jugements préétablis, et la pression du groupe." (pièce 21 de M.A.) ;*
- "Il y a des personnes malsaines, une ambiance malsaine. Il s'agit d'un concentré de mauvaises langues." (pièce 26 de M.A.) ;*
- "Il y a des ragots. J'ai entendu des rumeurs concernant M.A." (pièce 14 de M.D.) ;*
- "Il y a toujours eu une minorité de collègues qui avaient des préjugés concernant les origines de M.A." (pièce 22 de M.D.).*

Dans ce contexte, sans même que l'on y voie l'intervention de M.D., les premiers reproches formulés par des parents à l'encontre de M.A. ont pu susciter des rumeurs et créant "un malaise évident vis-à-vis de ses compétences qualifiées de 'mauvaises', de sa personnalité dite 'trouble, étrange et louche' et de sa vie privée étalée au grand public par certaines collègues " (pièce 21 de M.A.). Une autre déclarante avait "entendu circuler des rumeurs et des idées toutes faites sur M.A., telles que : il est étrange et ne parle pas de sa vie privée, il est un mauvais enseignant et s'exprime mal, il a une tenue excentrique." (pièce 23 de M.A.). Une autre déclarante affirmait encore : "Ces ragots, rapportés par des collègues, concernaient M.A., les lacunes pédagogiques, les fautes d'orthographe que j'ai directement observées, qu'il quittait la classe en laissant ses élèves sous la responsabilité de ses collègues" (pièce 19 de M.D.).

Dans un tel cadre, le principal reproche pouvant être formulé à l'encontre de M.D. est qu'elle semble, d'une part, avoir à quelques reprises participé à l'ambiance régnant dans l'école en faisant part d'éléments qu'elle n'aurait pas dû communiquer, sans que cela ne soit toutefois constitutif d'une conduite abusive au sens de l'article 32ter, 2°, précité et, d'autre part, ne pas avoir réussi à gérer adéquatement les relations au sein de son école en soutenant adéquatement M.A.. Ainsi, M.D. aurait "fait preuve de laxisme dans sa gestion relationnelle" en conséquence de quoi "certains membres du personnel enseignant sont



responsables de la souffrance de M.A.” (pièce 26 de M.A.) et “elle ne tient pas son rôle de soutien envers son professeur” (pièce 37 de M.A.).

Un autre regret qui peut encore être formulé est celui de ne pas avoir vu le pouvoir organisateur intervenir de manière plus transparente pour aider les parties à se réconcilier, ce malgré la mise en difficulté de M.D. et les multiples demandes d’aide de M.A..

21)

Parallèlement, il apparaît des dossiers qu’il peut également être reproché à M.A. de ne pas avoir davantage fait preuve d’ouverture aux observations sur ses méthodes d’enseignement. Excepté la formule de style selon laquelle il avait encore beaucoup de choses à apprendre, il n’apparaît nulle part que M.A. aurait fait des démarches pour tenter d’intégrer les observations formulées rapidement après son arrivée dans l’école.

Il n’est dès lors pas étonnant que la persistance d’observations pédagogiques objectives ait alimenté les rumeurs d’incompétence ou d’inadéquation aux attentes pédagogiques de l’école et ait conduit à une exacerbation des relations avec M.D. sur ce point.

22)

Dans un tel contexte, il n’est pas étonnant qu’il existait un bras de fer entre M.A. et M.D., qui avaient chacun leur camp certes de tailles inégales. Leur conflit, marqué par des attitudes inappropriées, était basé sur une divergence persistante de vue sur les façons de procéder, alliée à une intransigeance manifeste de caractère de part et d’autre et dont chacune des parties porte donc une partie de responsabilité. »

6.1.2. Harcèlement moral – textes, principes et régime probatoire

Dans sa version en vigueur à l’époque des faits, la section 3, du chapitre Vbis de la loi du 4.8.1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail, s’intitulait de « *La protection des travailleurs, des employeurs et des autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail* ».

Aux termes de l’article 32decies, §1^{er}, al.1^{er}, de la loi du 4.8.1996, toute personne qui justifie d’un intérêt « *peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre et notamment demander l’octroi de dommages et intérêts* »²⁷.

²⁷ Version en vigueur à partir de la loi du 10.1.2007 et avant la loi du 28.2.2014



C'est l'article 32ter, al.1^{er}, 2°, de la loi du 4.8.1996, qui définit ce qu'il faut entendre par « harcèlement moral au travail », à savoir²⁸ :

« plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre 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 la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique »

Au départ de cette définition, il est possible d'identifier les conditions suivantes requises pour qu'il soit question de harcèlement moral :

1° Plusieurs conduites devant chacune être abusive²⁹

Doivent pouvoir être objectivés des comportements qui manifestent à chaque fois une conduite abusive. Ainsi, la notion de harcèlement moral ne comprend pas les comportements qui se situent dans l'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués, même si le travailleur, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations³⁰.

Ces conduites doivent être répétées.

2° Il peut s'agir de conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution.

3° Ces conduites doivent se produire pendant un certain temps.

Le harcèlement moral suppose la mise en place d'un processus qui s'étale dans le temps.

4° Ces conduites visent individuellement un travailleur ou une personne assimilée

²⁸ Version en vigueur à partir de la loi du 10.1.2007 et avant la loi du 28.2.2014

²⁹ La loi du 28.2.2014 (vig. 1.9.2014, par application des dispositions de l'article 88 de l'arrêté royal du 10.4.2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail) a modifié la définition du harcèlement moral qui, jusque-là, exigeait « plusieurs conduites abusives », en y substituant « un ensemble abusif de plusieurs conduites »

³⁰ CT Bruxelles, 16.10.2003, *Chr. D. S.*, 2005, p. 440 ; CT Bruxelles, 5.2.2004, juportal



Dans cette même logique d'atteinte individuelle, c'est ainsi au travailleur qui considère « être l'objet » de harcèlement moral que l'article 32nonies de la loi du 4.8.1996³¹ ouvre la possibilité d'introduire une « *plainte motivée* » auprès du conseiller en prévention ou à la personne de confiance.

5° Ces conduites doivent avoir pour objet ou pour effet, lors de l'exécution du travail :

- soit de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne qui en est l'objet ;
- soit de mettre en péril son emploi ;
- soit de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En un mot, sont visés tant les comportements intentionnels que non intentionnels.

6° Ces conduites peuvent se manifester notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

La panoplie des conduites incriminées est des plus larges. Sans prétendre à l'exhaustivité, elles peuvent se traduire aussi bien à travers des attitudes, des gestes, des actes, des expressions faciales, des écrits, des paroles, des poses, des signes.

Le harcèlement se marque en principe par son unilatéralité et c'est ce qui le distinguerait à première vue du conflit.

A la différence du conflit, le harcèlement moral ne se caractérise pas par un rapport symétrique, mais par une relation dominant-dominé où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité³².

Il n'est pas toujours aisé de distinguer une situation de harcèlement moral d'un simple conflit de personnes, l'un et l'autre pouvant en réalité s'imbriquer. Pour y parvenir, la cour de céans cherche à identifier comme suit les manifestations de harcèlement moral³³ :

- la manifestation d'hostilité, d'agressivité ou de violence à l'encontre de la personne, qui peuvent être verbales, comportementales, voire physiques ;
- la mise sous pression de la personne, par exemple sous couvert d'une surveillance exagérée de son travail ;
- l'isolement de la personne : on ne lui parle plus ; on ne l'écoute plus lorsqu'elle

³¹ Version en vigueur avant la loi du 28.2.2014

³² M.-F. HIRIGOYEN, « Le harcèlement moral dans la vie professionnelle », Paris, Syros, 2001, p. 32, cité par le Guide Social Permanent - Droit du travail : commentaires, Partie III - Livre V, Titre II, Chapitre IV, n°1450

³³ C.T. Bruxelles, 19.8.2008, JTT, 2009, p. 157



- parle ; on incite les autres à ne plus lui parler ;
- on discrédite le travail de la personne, on déconsidère sa valeur professionnelle ; on se moque d'elle.

Le régime probatoire du harcèlement moral est fixé par l'article 32undecies de la loi du 4.8.1996 qui dispose 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. »

Le dispositif mis en place est celui d'un « *partage de la preuve* » s'inspirant du mécanisme existant en matière de discrimination et visant, d'une part, à garantir l'effectivité de la protection de la victime et, d'autre part, à éviter que la victime doive rapporter la preuve d'un fait négatif, à savoir l'absence d'autre raison au traitement défavorable dont elle est l'objet, que la discrimination ou le harcèlement³⁴. Il y a ici la recherche d'un « *équilibre qui tient compte du fait que face à des indices de harcèlement, l'employeur a une meilleure disposition à prouver le motif réel de sa décision* »³⁵.

C'est ainsi au demandeur d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral ou sexuel au travail. S'il y parvient, c'est alors à l'autre partie de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement³⁶.

Les faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement doivent être décrits avec suffisamment de précision dans le temps et dans l'espace et être imputables à des personnes identifiables, faute de quoi ils sont invérifiables pour le juge et le défendeur ne peut en apporter la preuve contraire³⁷. Sont ainsi « *exclues les rumeurs, allégations, impressions et perceptions personnelles qui ne présentent pas un caractère objectif et ne sont pas de nature à être prouvées* »³⁸.

Des faits non datés pourraient néanmoins être pris en compte s'ils n'étaient pas contestés³⁹. Par ailleurs, le défaut d'indication des lieu et date des faits invoqués comme constitutifs de harcèlement moral au travail pourrait aussi être admis, lorsque ces faits sont décrits avec les

³⁴ CT Bruxelles, 4^e ch., 24.10.2012, R.G. n°2011/AB/10, strada lex

³⁵ *ibidem*

³⁶ v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 2^e ch., 18.1.2018, R.G. n°2016/AB/991

³⁷ v. aussi dans ce sens : Jean-François NEVEN, France LAMBINET et Steve GILSON, « Le partage du fardeau de la preuve en matière de harcèlement et de discrimination », *R.D.S.*, 2013, pp. 448-449 et la jurisprudence citée ; J.-P. CORDIER et P. BRASSEUR, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits...*, *Etudes pratiques de droit social*, 2009, pp 138-139 et la jurisprudence citée

³⁸ Jean-François NEVEN, France LAMBINET et Steve GILSON, *op. cit.*, p. 448 et la jurisprudence citée

³⁹ CT Bruxelles, 4^e ch., 10.5.2017, R.G. n°2015/AB/253, p.17



circonstances qui permettent au défendeur de les identifier, de les situer et de les contredire.

Les faits permettant de présumer l'existence du harcèlement peuvent être prouvés par toute voie de droit⁴⁰.

6.1.3. Le harcèlement moral - appréciation

6.1.3.1. Note liminaire

Sous le point III « Discussion », au point B « En fait », aux pages 15 à 29 de ses conclusions de synthèse, M.A. commence par défendre les mérites du rapport du conseiller en prévention du 29.5.2013. Il reprend ensuite en les citant largement et en essayant de démontrer leur fiabilité les témoignages de Madame D, de Monsieur R, de Madame E, de Madame R, de Madame K, de Madame M, de Madame S, de Monsieur S et de Madame W. Il conteste les diverses accusations lancées à son égard par M.D.

Au passage, M.A. pointe les faits suivants :

- 1°. M.D. a dit à Madame D qu'elle prendrait la place de M.A.
- 2°. Il régnait une très mauvaise ambiance à l'école et M.D. n'intervenait pas pour améliorer la situation, mais « *tirait les ficelles* ».
- 3°. La réunion d'équipe du 29.6.2012 s'est transformée en une « *séance d'humiliation publique* » lancée par M.D. Cela a dégénéré et, M.D., se rendant compte que certains trouvaient que cela allait trop loin, a tenté de recadrer les choses.
- 4°. M.D. a dénigré M.A. devant des tiers.
- 5°. M.D. a promis le poste de M.A. à d'autres personnes.
- 6°. Critiques d'ordre privé.
- 7°. M.D. a mis M.A. sous une surveillance accrue.
- 8°. M.D. a fait des remarques racistes à l'égard de M.A.
- 9°. M.D. a eu des propos déplacés à l'égard de M.A.
- 10°. En 2009, une maman est venue voir M.D. pour faire des remarques à propos de M.A., mais M.D. n'a jamais mis M.A. au courant.
- 11°. Cela ne convenait pas à M.D. que M.A. soit un homme, jeune et arabe, et elle a tout fait pour le mettre dehors.

Dans son rapport du 29.5.2013, le conseiller en prévention distingue les 4 types de faits suivants :

⁴⁰ CT Liège, 15^e ch., 12.3.2009, R.G. n°034757, p.42, juportal



- menace de licenciement devant des tiers ;
- propos déplacés ;
- utilisation de tiers pour disqualifier le travail de M.A. ;
- surveillance accrue.

Quant au premier juge, il examine plus particulièrement les 9 faits suivants :

- a. Au cours d'une réunion avec des parents, M.D. aurait déclaré qu'elle ferait tout pour le mettre dehors.
- b. Le 24.11.2009, M.A. aurait reçu un e-mail d'une maman d'élève qui relate que M.D. lui aurait déclaré qu'elle allait mettre la pression pour qu'il ne soit pas nommé.
- c. M.A. aurait eu à subir directement ou indirectement de multiples propos tels que :
 - "il a un langage d'animateur de rue" ;
 - " je n'ai pas du tout confiance en lui pour mener les enfants au CEB" (devant des parents de ses élèves) ;
 - "il m'a été imposé donc j'ai été obligée de l'accepter" ;
 - devant tout le monde dans la salle des profs, exprimer qu'il y a un problème ;
 - "fais attention à ces hommes arabes, ils sont dangereux" (à une collègue) ;
 - " rien n'est bon dans son travail" et "la matière n'est pas vue" (devant plusieurs collègues au secrétariat).
- d. Le fait pour M.D. d'avoir monté l'inspecteur Monsieur L contre M.A., ensuite de quoi Monsieur L lui aurait réservé un suivi et des demandes excessives, particulièrement lors de son second passage début juin 2012, et l'aurait fortement critiqué sur de nombreux détails sans que des conseils sur sa façon d'enseigner ne lui soient prodigués.
- e. Le fait pour M.D. d'avoir motivé une maman d'élève à écrire une lettre contre lui et à inciter les autres parents d'élèves à signer cette lettre datée du 25 avril 2012. Ceci serait la répétition de ce qui se serait déjà passé en 2009.
- f. Le fait pour M.D. d'avoir renseigné une mauvaise heure de passage de l'inspecteur.
- g. Le fait pour M.D. d'avoir reçu dans son bureau un matin deux mamans d'élèves de sa classe en présence de l'inspecteur Monsieur L.
- h. Le fait pour M.A. de se voir reprocher des faits graves en mai 2012 sans que ceux-ci ne lui aient été exprimés directement en quatre années d'exercice dans la même école.
- i. Le fait d'avoir subi une surveillance accrue passant par la surveillance de sa voiture devant sa maison, de l'heure de son arrivée à l'école et le côté par lequel il y entre, de sa classe par la prise de photos prouvant qu'il n'y a pas de panneaux aux murs, de sa vie privée pour savoir ce qu'il fait de sa journée, de son travail



par l'intermédiaire d'une maman d'élève, des fardes et cahiers des élèves de sa classe.

Les parties ont marqué leur accord sur le principe d'un débat interactif tel que proposé par un courriel du 22.9.2021 en application de l'article 756ter CJ.

Dans ce cadre-là, il était attendu de M.A. qu'il identifie clairement en premier lieu les faits qu'il invoque à l'appui de sa prétention et qu'il impute à M.D.

A l'audience, se pliant à cet exercice, M.A. a identifié plusieurs faits qu'il a réparti dans les 4 groupes suivants qui correspondent en définitive aux 4 groupes déjà mis en exergue par le conseiller en prévention :

- menaces de licenciement devant des tiers (6.1.3.2.) ;
- propos déplacés (6.1.3.3.) ;
- disqualification de M.A. auprès de tiers (6.1.3.4.) ;
- surveillance accrue (6.1.3.5.).

La cour examine ci-après chacun d'eux dans l'ordre de la présentation et des discussions à l'audience.

6.1.3.2. Menaces de licenciement devant des tiers

1°. Mail anonyme d'une maman d'élève du 24.11.2009 (pièce 1 du dossier de M.A.)

Le mail est rédigé comme suit :

« (...) je suis passée voir la directrice 'en fait à 15h30 elle était dans le couloir de l'école).

Et je lui ai expliqué que avec M.A. il ne se passait pas grand-chose

Pratiquement pas de devoir si ce n'est le Morant et deux exercices. Alors que les deux autres classes de 6eme (...) ils ont bcp de devoirs et les enfants peuvent être suivis dans leurs difficultés.

Alors elle m'a dit qu'elle allait voir aujourd'hui ce qui se passe en classe, et elle propose que nous venions en délégations pour mettre la pression au prof et lui faire peur en plus il sera nommé l'année prochaine.

Voilà si tu veux venir ce serait bien c'est pour nos enfants

*Est-ce que tu as des contacts avec d'autres parents de la classe
bizzz »*

Le premier juge a considéré que l'imputabilité de cet e-mail n'était pas établie, qu'en outre les propos étaient tout au plus inadaptés et ne permettaient pas de présumer l'existence d'une conduite abusive au sens de l'article 32ter, 2°, et qu'enfin la conduite prétendument



abusive est contredite par le fait que M.D. ne s'est pas opposée en 2010 à la nomination de M.A., se limitant à énumérer des points d'amélioration dans ses différentes évaluations antérieures.

M.D. réitère à l'audience les mêmes remarques du premier juge en insistant sur le fait que le transfert d'un mail anonyme et non daté ne peut valoir comme un fait précis, concordant et imputable à sa personne.

Pour sa part, la cour juge établi le fait de ce mail, daté du 24.11.2009 et émanant d'une maman d'un élève de la classe de M.A. à une époque où M.A. attend encore d'être nommé.

La crédibilité des termes d'un tel écrit n'est pas nécessairement inexistante du seul fait que l'écrit est anonyme.

Cela étant, M.D. conteste avoir tenu les propos qui lui sont ainsi imputés, lesquels ne sont corroborés par aucune autre pièce du dossier auquel la cour peut avoir égard.

Le mail ainsi produit par M.A. ne permet donc pas d'établir, comme il le soutient, que M.D. a incité des parents d'élèves à faire pression sur lui afin d'empêcher sa nomination et encore moins une quelconque menace de licenciement devant des tiers.

2°. Promesse du poste de M.A. à Madame D [pièces 19 et 24 du dossier de M.A.]

Madame D a été une collègue de M.A. du 3.9.2012 jusqu'à fin 2012. Elle déclare avoir démissionné le 7.1.2013.

Dans un courriel du 21.3.2013 adressé à Madame S., conseiller en prévention ARISTA, dans le cadre de la plainte pour harcèlement introduite le 11.6.2012 par M.A., Madame D rapporte ce que M.D. lui a dit en juin 2012 lors de son entretien d'embauche⁴¹ :

« (...) Je suis finalement allée au 1er entretien avec madame A en juin, elle était heureuse de me voir, comme si nous étions les plus grandes amies du monde, cela m'avait fortement étonné venant de la part d'une directrice, ce jour là, elle m'a dit que comme j'aimais les "grands", j'irais en 6ème co-titulariat français à /a place de M.A.: Je lui ai demandé si elle en était certaine afin que je puisse préparer mes leçons, elle a confirmée en disant que quand elle veut quelque chose elle l'obtient, et que M.A. était incompetent pour son école. J'étais abasourdie par les propos mais d'un autre côté/avais une place.(...) »

⁴¹ Pièce 19, p.2 – dossier M.A.

COVER 01-00002409646-0046-0070-01-02-1



Madame D réitéré le 19.2.2014, lors de son audition effectuée dans le cadre de la procédure disciplinaire ouverte à l'encontre de M.D.⁴² :

« (...) En juin 2012, Madame F une connaissance qui travaille à l'Ecole n°16, m'a conseillé de poser ma candidature pour un poste de titulaire en 6^{ème} primaire qui devait se libérer en septembre 2012. Je prends alors contact avec la directrice, M.D., qui m'informe, au mois de juin 2012, que je reprendrai le poste de M.A. après son départ. La directrice précise qu'elle est "occupée à le foutre dehors".

(...) M.D. m'a également dit que M.A. est un enseignant incompetent pour son école et qu'elle finit toujours par obtenir ce qu'elle veut, à savoir son départ.

Après le repas de fin d'année, M.D. m'apprend que, finalement, M.A. reste à l'Ecole n°16 l'année prochaine et que j'ai, à présent, le choix entre deux classes : troisième ou quatrième (...)

(...), le climat malsain et les propos racistes qui circulaient dans l'école sont à imputer à M.D. et, aussi à certains membres du personnel enseignant que la direction ne rappelait pas à l'ordre. Face à cette situation insupportable, je n'ai eu d'autres choix que de présenter ma démission afin de quitter définitivement l'Ecole n°16 (...) »

Il en résulte que, lors de son entretien d'embauche avec M.D., Madame D a été le témoin direct de propos tenus par M.D. dont il ressort principalement trois éléments :

- M.D. a informé Madame D du fait qu'elle se verrait attribuer un poste de titulaire en 6^e primaire à partir du mois de septembre 2012 ;
- Madame D allait ainsi remplacer M.A. poussé vers la sortie par M.D. ;
- M.D. a motivé le départ de M.A. par l'incompétence de ce dernier.

La cour considère ces faits comme établis à suffisance de droit.

Il est vrai que M.D. dément avoir tenu les propos que lui prête Madame D. Néanmoins, Madame D n'a eu aucun lien particulier avec M.A. en dehors du fait qu'elle a été sa collègue pendant une brève période, de septembre à décembre 2012. En outre, il n'y a apparemment aucune raison de suspecter Madame D de complaisance à l'égard de M.A., que du contraire puisque M.D. produit une audition de Madame V, collègue de M.A., dans laquelle il est dit que Madame D *« n'aimait pas travailler avec M.A., elle ne s'entendait pas avec lui »*⁴³. Il n'y a pas davantage de raison de penser que Madame D ait pu nourrir un quelconque ressentiment suspect vis-à-vis de M.D. La cour note même que Madame F, qui a appuyé la candidature de Madame

⁴² Pièce 24, p.2 – dossier M.A.

⁴³ Audition de Madame V du 16.5.2014 dans le cadre de la procédure disciplinaire, pièce 7 – dossier M.D.



DI et dont l'image est pourtant également écornée dans les déclarations de Madame D , dit de cette dernière qu'elle « *était énergique et très investie sur le plan pédagogique, très appréciée par l'équipe* »⁴⁴. En réalité, la position de Madame D réaffirmée de façon cohérente à deux reprises, d'abord, dans le cadre de la plainte pour harcèlement instruite par le conseiller en prévention, ensuite, dans le cadre de la procédure disciplinaire menée à l'encontre de M.D., ne paraît pas être celle d'un parti pris, mais plutôt celle d'une personne qui entend prendre ses distances par rapport à ce qu'elle voit et entend autour d'elle.

D'autres éléments amènent aussi à donner crédit aux dires de Madame D :

- le grief d'incompétence et la volonté de M.D. de se passer des services de M.A. ne sont pas sortis de la seule imagination de Madame D puisqu'au moment où l'entretien a lieu, à la mi-juin 2012, dans son rapport du 7.5.2012, M.D. a officiellement demandé à la Direction de l'Instruction publique, en dénonçant des « *manquements pédagogiques graves* », l'écartement définitif de M.A. de l'école 16 ;
- devant le conseiller en prévention, M.D. a reconnu avoir déjà confié à des parents d'élèves venus la trouver pour défendre M.A. qu'elle « *n'avait pas confiance en lui pour mener les enfants aux CEB et qu'elle avait des craintes qu'il ne puisse aider les enfants à réussir* »⁴⁵ ;
- dans une déclaration répondant aux conditions de formes de l'article 961/2 CJ, Madame K. atteste avoir eu droit, un peu plus tôt dans l'année 2012, à une proposition similaire de M.D.⁴⁶

Face à ces constatations, c'est en vain, que M.D. tente de décrédibiliser Madame D en soulignant qu'elle aurait « *abandonné* » sa classe et ses collègues au milieu de l'année. C'est également en vain que M.D. insiste à l'audience sur le fait que, en tout état de cause, elle n'avait pas les leviers pour licencier un enseignant nommé et que ce pouvoir revenait au seul P.O. de l'école, vu qu'elle ne peut pas faire croire que son avis n'importait pas et qu'une initiative de sa part, comme son rapport du 7.5.2012, ne pouvait pas constituer un élément de poids dans la décision du P.O.

Les propos ainsi imputés à M.D. ne procèdent pas de l'exercice normal de l'autorité par l'employeur. Pour une directrice d'école comme M.D., c'est une chose de juger incompétent l'un des professeurs sur lesquels elle exerce son autorité hiérarchique et de réclamer son écartement sur des bases objectives, c'en est une autre de laisser transparaître son opinion négative auprès de tiers candidats à un poste dans l'école. Dans le second cas de figure, la divulgation de telles informations relève d'une transgression du devoir élémentaire de

⁴⁴ Audition de Madame F du 14.5.2014 dans le cadre de la procédure disciplinaire, pièce 7 – dossier M.D.

⁴⁵ Rapport ARISTA 29.5.2013, p.6, pièce 18 – dossier M.A.

⁴⁶ V. ci-dessous, 3°)



réserve, qui s'imposait à elle en sa qualité de directrice, conjuguée à une forme de dénigrement de M.A. en présence de tiers, ce qui est constitutif d'une conduite abusive au sens de l'article 32ter, al.1^{er}, 2°, de la loi du 4.8.1996. Le fait d'avoir, à l'époque, déjà dressé un rapport pour demander l'écartement de M.A., ne dispensait pas M.D. pour l'avenir de s'en tenir à la plus grande discrétion à propos de l'objectif poursuivi et de sa motivation.

3°. Promesse du poste de M.A. à Madame K pièce 53 du dossier de M.A.)

Madame K est la fille de Madame R ; collègue de M.A., et a été stagiaire pendant 2 semaines dans la classe de M.A. en décembre 2011⁴⁷. Elle a débuté une relation amoureuse avec M.A. quelques jours après la fin de son stage et cette relation a perduré jusqu'en fin 2012 avec une période de pause.

Dans une attestation datée du 11.5.2015 répondant aux prescrits de l'article 961/2 CJ, Madame K déclare ce qui suit⁴⁸ :

« (...) Etant toujours amies avec M.D., elle nous a invitées à manger chez elle, Mme R , ma maman et moi. Au cours de la soirée, elle me demande comment ça se passait avec [M.A.]. Nous étions en dispute, je le lui ai dit sans préciser la raison de notre conflit. Elle m'a alors dit que je ferais bien de le quitter en réitérant les propos tenus auparavant. Elle est allée jusqu'à me promettre sa place si je rompais avec lui. Elle disait que de toute façon, elle voulait le virer et qu'elle voulait que je travaille dans son école. Je lui dis que ma maman y travaillait et que la commune ne serait pas d'accord mais elle m'a répondu qu'elle sortait avec M. L qui était en charge des distributions de poste à la commune et qu'il me mettrait dans son école si elle lui demandait.(...) »

Fort opportunément, M.D. rappelle que, dans le cadre de son témoignage déposé lors de la procédure disciplinaire, Madame K au même titre que sa mère, Madame R n'était pas un soutien de M.A. et observe que, à présent, Madame K retourne sa veste et se parjure pour des raisons qui lui sont propres.

Pour étayer ses dires, M.D. cite les passages suivants de l'audition de Madame K du 27.5.2014⁴⁹ :

⁴⁷ V. Audition de Madame K du 27.5.2014 dans le cadre de la procédure disciplinaire, pièce 28 – dossier M.D.

⁴⁸ Pièce 53, p.4 – dossier M.A.

⁴⁹ Audition de Madame K du 27.5.2014 dans le cadre de la procédure disciplinaire, pièce 28 – dossier M.D.



- « (...) après le stage, (...) M.A. me parlait tout le temps de M.D. C'était un obsessionnel. Il en voulait beaucoup à M.D. et était déterminé à la faire condamner, même au pénal » ;
- « En ce qui concerne le fait de vouloir "virer" M.A., M.D. m'a effectivement fait part de ce souhait mais c'était de l'humour. Cette conversation avec M.D. a eu lieu après la fin de mon stage, dans un cadre privé. Mais j'ai constaté que lorsque j'en ai parlé à M.A., celui-ci parlait dans un délire paranoïaque, il n'a pas d'humour » ;
- « M.A. manifestait un délire paranoïaque puisqu'il n'a cessé de me bourrer le crâne en me disant précisément ce que je devais déclarer à Arista. Il m'utilisait pour s'en prendre à M.D. Et moi, je ne me sentais pas à mon aise car j'étais coincée entre deux personnes qui se disputaient » ;
- « Le harcèlement dont M.A. dit avoir été victime de la part de M.D. me fait plutôt sourire quand je vois comment lui s'est comporté avec ma mère et moi. M.A. avait, en outre, une image négative des femmes à cause des expériences qu'il a connues dans sa vie privée ».

Tout surprenant que le revirement dénoncé puisse paraître, une constante subsiste cependant dans les déclarations de Madame K , à savoir le fait que M.D. lui a effectivement fait part de son souhait de « virer » M.A. La manière dont Madame K l'a interprété sur le moment importe peu, pas plus que le fait que la conversation avait un cadre privé.

Dans sa dernière déclaration, celle du 11.5.2015 faite dans les formes de l'article 961/2 CJ, Madame K précise en outre que M.D. est allée jusqu'à lui promettre la place de M.A. si elle rompait avec lui.

Outre le respect des formes requises, la cour a aussi égard au fait que Madame K l qui, au vu de l'échec de sa relation amoureuse avec M.A. accompagné de sa déclaration du 27.5.2014 et de la lettre de sa mère à la direction du 29.4.2012⁵⁰, avait visiblement toutes les meilleures raisons d'en vouloir à M.A. et de le charger, avance désormais des éléments favorables à M.A. dans le litige qui l'oppose à M.D. Dans ces circonstances précises, cela constitue un certain gage de sincérité renforcé par l'explication suivante, parfaitement plausible, concernant la déclaration faite par Madame K dans le cadre de la procédure disciplinaire :

« (...) M. C , m'a posé plusieurs questions sur le conflit entre M.A. et M.D. J'ai dit la vérité pour certaines questions mais j'ai également menti sur d'autres. La situation de ma maman à l'école 16 se dégradait de plus en plus et j'ai vraiment eu peur que si je disais la vérité, le cauchemar allait recommencer avec elle. J'ai donc nié avoir porté plainte chez Arista, diminuer la force des propos

⁵⁰ Pièce 25 – dossier M.D.



qu'elle avait tenu et affirmé qu'ils étaient des conseils et non des propos racistes. Si aujourd'hui j'ose dire la vérité, c'est parce que ma maman a changé d'école et que M.D. ne peut donc plus lui faire du mal (...) »

M.D. ne s'y trompe pas, puisqu'elle croit bon devoir se justifier par rapport aux « propos racistes » que lui prête Madame K dans ses deux déclarations, cela en précisant que si elle « a fait part à Mme K. de ses doutes concernant les relations de cultures mixtes, c'était uniquement en vue de partager, de manière générale, sa propre expérience en la matière »⁵¹. M.D. n'hésite pas non plus à défendre, lorsqu'il s'agit de noircir M.A. en soulignant sa personnalité « obsessionnelle » et « paranoïaque » que ne dément pas Madame K que « ces éléments tenus par une personne ayant connu M.A. au quotidien sont capitaux pour appréhender le rôle qu'il a joué dans la situation connue à l'époque au sein de l'école 16, rôle qui est loin d'être celui de la "pauvre victime" »⁵².

La cour juge ainsi Madame K crédible lorsqu'elle affirme les deux faits suivants :

- M.D. lui a fait part, en 2012, postérieurement à son stage, lors d'une réunion privée, qu'elle voulait « virer » M.A. ;
- M.D. lui a promis le poste de M.A.

Par identité de motifs avec ce qui a été dit ci-avant sous le 2°) relativement aux déclarations de Madame D, les propos ainsi imputés à M.D. ne procèdent pas de l'exercice normal de l'autorité par l'employeur et sont constitutifs d'une conduite abusive au sens de l'article 32ter, al.1^{er}, 2°, de la loi du 4.8.1996.

6.1.3.3. Propos déplacés

1°. Critique de la tenue vestimentaire de M.A. partagée à des parents d'élève (pièces 22 et 23 du dossier de M.A.)

Madame M a eu un fils dans la classe de M.A. entre 2008 et 2010.

Lors de son audition du 10.2.2014 effectuée dans le cadre de la procédure disciplinaire ouverte à l'encontre de M.D., elle a déclaré ce qui suit⁵³ :

« (...) Madame M nous dit aussi avoir été témoin, durant l'année scolaire 2008-2009, de propos déplacés de M.D. à l'encontre de M.A. En effet, la directrice critiquait la tenue vestimentaire, la coupe de cheveux ainsi que les lacunes en français de son enseignant devant les parents d'élèves. M.A. a notamment

⁵¹ Conclusions additionnelles et de synthèse M.D., page 14 non numérotée, point 5

⁵² Conclusions additionnelles et de synthèse M.D., page 14 non numérotée, point 4

⁵³ PV d'audition du 10.2.2014, pièce 22 – dossier M.A.



déclaré, devant les parents, que M.A. s'habille comme "quelqu'un du bas de Molenbeek"(...) »

M.D. conteste les faits rapportés par Madame M. Elle met aussi en doute l'objectivité du témoignage au motif que l'intéressée a postulé à l'école 16 pour une place de secrétaire, mais n'a pas été engagée, ce qui autoriserait à déceler une volonté de nuire dans le chef de Madame M.

Cette défense ne manque pas de surprendre, puisque M.D. s'efforce de convaincre à l'audience qu'elle ne dispose d'aucun levier pour l'engagement ou le licenciement du personnel et que c'est le P.O. qui décide. Si l'on s'en tient à cette considération, la cour ne voit pas ce qui pourrait pousser Madame M. à en vouloir à M.D. Il apparaît en outre que c'est au Collège des Bourgmestres et Echevins et au secrétaire communal que Madame a adressé sa lettre de candidature le 29.9.2010, non pas à M.D.⁵⁴.

S'il n'est pas établi que M.D. a effectivement dit de M.A. devant des parents d'élèves durant l'année 2008-2009 qu'il « s'habille comme "quelqu'un du bas de Molenbeek" », la cour note par contre que le fait d'une critique vestimentaire devant des parents d'élèves à la même époque est confirmé par une autre maman d'élève, Madame S., lors de son audition du 12.2.2014 dans le même cadre de la procédure disciplinaire, en ces termes⁵⁵ :

« (...) Madame S. a aussi été témoin de critiques de la part de M.D. contre M.A. en ce qui concerne l'attitude "trop familière" qu'il a parfois avec ses élèves ainsi que sa tenue vestimentaire. La directrice a insisté sur le fait qu'il n'est pas normal que M.A. porte un t-shirt rose (...) »

Il existe au moins un dénominateur commun dans les dires des deux mamans, celui d'une critique faite en présence de parents, durant l'année scolaire 2008-2009, et portant sur la tenue vestimentaire de M.A.

Faute d'une précision suffisamment établie quant au contenu de la critique, la cour n'est pas en mesure d'en apprécier le caractère véritablement abusif ou non. Conjugué à d'autres, ce fait aux contours imprécis pourrait néanmoins être pris en considération pour constater que M.A. établit bien des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail en application de l'article 32undecies de la loi du 4.8.1996.

2°. M.D. a traité M.A. d' « incompetent » (pièce 19 du dossier de M.A.)

M.A. se réfère ici à nouveau au courriel du 21.3.2013 adressé au conseiller en prévention ARISTA, dans le cadre de la plainte pour harcèlement, dans lequel Madame D

⁵⁴ Pièce 49 – dossier M.A.

⁵⁵ PV d'audition du 12.2.2014, pièce 23 – dossier M.A.



rapporte ce que M.D. lui a dit en juin 2012 lors de son entretien d'embauche⁵⁶, en particulier que « M.A. était incompétent pour son école ».

Par identité de motifs avec ce qui a été dit *supra* sous le point 6.1.3.2., la cour juge le fait établi et abusif au sens de l'article 32ter, al.1^{er}, 2^o, de la loi du 4.8.1996.

3°. M.D. a tenu des propos racistes à l'égard de M.A. (pièces 52 et 53 du dossier de M.A.)

Madame R est la mère de Madame K et était collègue de M.A. depuis le 1.9.2010.

Dans une attestation datée du 8.5.2015 établie en application de l'article 961/2 CJ, Madame R déclare ce qui suit⁵⁷ :

« (...) M.D. a profité de moments difficiles entre M.A. et pour déstabiliser ma fille.

Elle lui a promis de lui donner un poste de 6^e année dans son école si elle rompait avec M.A.

(...)

M.D. a aussi dit à qu'elle n'avait aucun avenir avec un type comme lui et que tout ce qu'elle avait comme liberté, elle le perdrait. Car, avec un arabe, on reste à la maison. Elle disait que sa vie avec M.A. serait d'élever les enfants, de s'occuper de la maison et qu'en plus elle devrait s'occuper de ses parents car c'est comme ça chez les arabes (...) »

Tout comme elle l'a fait concernant Madame K, M.D. rappelle que, dans le cadre de son témoignage déposé lors de la procédure disciplinaire, Madame R, au même titre que sa fille, n'était pas un soutien de M.A. et observe que, à présent, Madame R retourne sa veste et se parjure pour des raisons qui lui sont propres⁵⁸.

Pour étayer ses dires, M.D. cite les passages suivants de l'audition de Madame R du 4.3.2014⁵⁹ :

- concernant la relation amoureuse de sa fille avec M.A. : « *n'étant pas favorable aux mélanges des cultures, j'étais, personnellement, sceptique quant à l'issue de cette relation amoureuse* » ;

⁵⁶ Pièce 19, p.2 – dossier M.A.

⁵⁷ Pièce 52, p.4 – dossier M.A.

⁵⁸ Conclusions additionnelles et de synthèse M.D., page 13 non numérotée, point 3.5.

⁵⁹ PV d'audition de Madame R du 4.3.2014 dans le cadre de la procédure disciplinaire, pièce 26 – dossier M.D.



- « M.A. est, par exemple, venu faire un esclandre dans ma classe, et ce, devant mes enfants. Il est venu me rapporter un sac transparent avec les affaires de ma fille, des tampons et des sous-vêtements. J'ai donc été obligée de me justifier auprès de mes élèves car ils croyaient que c'était moi qui avait une relation avec ce dernier » ;
- « M.D. a été informée par courrier du comportement déplacé de M.A. La directrice nous a alors convoqués trois fois afin d'essayer d'aplanir les problèmes entre nous. M.A. n'a jamais daigné se présenter » ;
- « M.D. (...) s'est toujours montrée respectueuse et compréhensive envers M.A. Permettez-moi de vous citer un exemple : un jour, la directrice, l'a autorisé à quitter l'établissement car il disait être malade. Il s'est avéré ensuite, que M.A. a menti à M.D. dans la mesure où il a profité de cette autorisation pour aller voir ma fille sur son lieu de stage au sein d'un autre établissement (...). Une autre fois, il a laissé ses élèves seuls sans prévenir sa collègue ni sa direction pour se présenter à l'école de ma fille à Anderlecht (...) ».

M.D. relève que plusieurs de ces faits ne sont pas remis en question dans la dernière déclaration de Madame R du 8.5.2015, que ces faits sont également importants pour appréhender le fait que M.A. n'a pas eu le comportement adéquat attendu d'un professeur, que compte tenu de son manque de remise en question, cela a été source de tensions et que cela montre que M.A. a « une responsabilité manifeste dans la situation connue à l'époque »⁶⁰.

Dans l'attestation susdite du 8.5.2015, Madame R a expliqué et justifié son revirement comme suit⁶¹ :

*« (...) Aujourd'hui les propos que j'ai pu tenir dans le passé ne sont plus valables. Si mon témoignage est différent c'est tout simplement par peur des représailles de M.D.
Je suis aujourd'hui libre de dire la vérité puisque grâce à l'aide et le soutien de la cellule pédagogique, j'ai pu quitter l'école 16.
Je ne vais pas nier les différents que j'ai eus avec M.A. mais je tiens à préciser que, à part quelques frictions à l'école, les soucis avec lui étaient d'ordre privé.
Je ne reviendrai pas sur les faits puisqu'ils font pour moi maintenant partie du passé.
Je ne peux pas en dire autant des agissements de M.D. car je suis aujourd'hui encore suivie pour un Burnout à l'hôpital Brugman.
J'ai longtemps hésité à témoigner en faveur de M.A. pensant pouvoir tourner la page.*

⁶⁰ Conclusions additionnelles et de synthèse M.D., page 15 non numérotée, point 6

⁶¹ Pièce 52, p.2 et pp. 5-6 – dossier M.A.



*Je ne peux pas penser uniquement à ma personne c'est pourquoi je soutiens le courage de M.A. qui a le cran d'aller jusqu'au bout.
Les agissements de M.D. sont graves et récurrents. Elle a déjà fait plusieurs victimes qui ont dû quitter l'école pour ne pas être détruites totalement.
(...) En ce qui me concerne j'ai également porté plainte chez Arista (...)
Lors de l'enquête faite par le pouvoir organisateur dont Monsieur C. , j'ai déclaré n'avoir rien à reprocher à M.D., car j'avais trop peu des représailles (...)
Malgré n'avoir rien dit ou fait contre elle, j'ai quand même eu droit à des représailles.
Lorsque M.A. a quitté l'école 16, c'est moi qui suis devenue sa nouvelle victime.
(...), cela a terminé en 5 semaines d'absence pour cause de burnout et c'est grâce au changement d'école que je commence aujourd'hui à voir le bout du tunnel.
M.D. est une manipulatrice de haut niveau. Elle est très forte car les coups ne sont jamais portés par elle. Elle utilise les autres (...)* »

Outre que la dernière déclaration de Madame R. a été établie en application de l'article 961/2 CJ, et tout comme pour Madame K. la cour est aussi sensible au fait que, au vu du passif d'ordre privé qui opposait M.A. à Madame R. éclairé par la lettre de celle-ci à la direction du 29.4.2012⁶², Madame R. avait apparemment de très bonnes raisons d'en vouloir à M.A. et de le charger autant qu'elle puisse. Sous cet angle, le fait qu'elle avance désormais des éléments favorables à M.A. dans le litige qui l'oppose à M.D. constitue un certain gage de sincérité renforcé par l'explication susdite et parfaitement plausible qu'elle donne des raisons de son revirement.

Le recoupement avec la déclaration écrite de Madame K. du 11.5.2015 permet de raccrocher les propos racistes attribués à M.D. (« avec un arabe on reste à la maison ») à une réunion privée qui a eu lieu en 2012, postérieurement au stage de Madame K., réunion dont la tenue n'est pas contestée par M.D.

Les propos rapportés ne sont toutefois pas exactement les mêmes selon qu'on écoute Madame R. ou Madame K.

Dans son attestation datée du 11.5.2015 répondant aux prescrit de l'article 961/2 CJ, Madame K. déclare en effet ce qui suit⁶³ :

« (...) Elle m'a alors demandé si j'étais consciente de ce que je faisais, que [M.A.] n'était pas quelqu'un pour moi, qu'il était arabe et que j'étais trop joviale et indépendante pour être avec quelqu'un comme lui. Selon elle, le fait qu'il soit arabe allait ruiner notre vie de couple ou alors totalement me détruire car il allait m'obliger à rester à la maison pour faire le ménage, s'occuper des enfants et je

⁶² Pièce 25 – dossier M.D.

⁶³ Pièce 53, p.3 – dossier M.A.



cite : "écarter les jambes quand lui l'aura décidé.(...) elle me disait : "C'est un arabe, ils sont tous les mêmes". Je n'ai pas insisté et ai pris compte de ces conseils car elle-même vient d'une famille musulmane et je n'ai à ce moment pas pris cela comme des propos racistes mais comme des conseils qu'elle me donnait selon sa propre expérience de vie. Ma maman et Mme R étaient toutes deux présentes (...) »

M.D. admet tout au plus qu'elle « a fait part à Mme K de ses doutes concernant les relations de cultures mixtes », mais ajoute aussitôt que « c'était uniquement en vue de partager, de manière générale, sa propre expérience en la matière »⁶⁴. Même dans son attestation du 11.5.2015, Madame K paraît incliner en ce sens.

La cour en infère qu'une discussion a bien eu lieu en 2012 dans un cadre privé entre M.D. et Madame K et dont Madame R a été témoin et qu'à cette occasion a été abordée la difficulté d'accorder au sein du couple formé par M.A. et Madame K leurs origines culturelles différentes. Faute de disposer d'une version fidèle et non contestée de la teneur des propos imputés à M.D., la cour n'y voit en l'état aucun « propos raciste » qui puisse être qualifié d'abusif au sens de l'article 32ter, al.1^{er}, 2°, de la loi du 4.8.1996.

4°. Déclarations de Madame W. (pièces 27 et 33 du dossier de M.A.)

Madame W est la maman d'une élève qui se trouvait dans la classe de M.A. entre 2011 et 2013.

Lors de son audition du 26.2.2014 effectuée dans le cadre de la procédure disciplinaire ouverte à l'encontre de M.D., elle a déclaré ce qui suit⁶⁵ :

« (...) Vers la fin de l'année scolaire 2011-2012, une personne, qui se présentait comme la maman de , m'a téléphoné pour m'inviter à signer un courrier de plainte contre M.A. J'ai répondu à cette maman que je n'étais pas d'accord avec les reproches qui étaient faits à M.A. et que je n'apporterai donc pas mon concours à cette initiative. Il s'agissait du courrier du 25 avril 2012. Cette démarche s'apparentait, selon moi, à de l'acharnement contre une personne qui avait pourtant la confiance de plusieurs parents. Par ailleurs, j'ai pris moi-même l'initiative d'aller voir M.D. pour lui parler de cette lettre de plainte contre M.A. La directrice a pris le temps de m'écouter et a, en outre, fait preuve de prudence durant l'entretien. Je tiens à préciser que je n'ai jamais entendu M.D. tenir des propos dénigrants au sujet de M.A. (...) »

⁶⁴ Conclusions additionnelles et de synthèse M.D., page 14 non numérotée, point 5

⁶⁵ PV d'audition du 26.2.2014, pièce 33 – dossier M.A.



Madame W, a en outre retranscrit en forme télégraphique une conversation téléphonique qu'elle avait eue le 3.5.2012 avec Madame P, maman de l'élève⁶⁶ :

« (...) »
→ Lundi matin remise du courrier à la direction -> inspecteur
→ La directrice a fait des photos du local dépourvu de tableaux didactiques
→ Cela fait 4 ans que la directrice se bat pour le mettre dehors
→ Renvoyé de l'école 13
→ Les enfants ont peur – hurlent et n'ont plus envie d'aller à l'école
→ Comportement peu recommandable vis-à-vis de collègues
→ Invitation à venir signer le courrier avant la remise de ce dernier le 7 mai 2012
(...) »

M.D. fait observer qu'il ne s'agit aucunement d'un témoignage direct mais d'un résumé fait par une certaine Madame W, d'une conversation téléphonique avec Madame P. M.D. ajoute encore à l'audience que ces pièces ne manifestent qu'une initiative propre à certains parents d'élèves et ne permettent pas d'établir que M.D. a eu des propos déplacés à l'égard de M.A.

La cour ne peut que donner raison à M.D. sur ce point.

5°. M.D. a reconnu devant des parents qu'elle n'avait pas confiance en M.A. pour mener leurs enfants au CEB (pièce 18 du dossier de M.A.)

Dans le cadre de son enquête à propos de la plainte pour harcèlement déposée par M.A., le conseiller en prévention rapporte ce qui suit⁶⁷ :

« (...) M.A. reconnaît avoir dit qu'elle n'avait pas confiance en lui pour mener les enfants aux CEB et qu'elle avait des craintes qu'il ne puisse aider les enfants à réussir. Elle précise qu'à l'époque elle a dit ça aux parents qui venaient la voir pour le défendre (...) »

Ce fait est établi et n'est du reste pas contesté.

Il doit être mis en rapport avec les craintes nourries à ce sujet par des parents fin 2009 et relayés en ces termes dans une lettre anonyme qui a circulé à l'époque entre certains parents⁶⁸ :

« En fin d'année passée, le professeur s'était engagé par écrit à conduire nos enfants dans les meilleures conditions au CEB de fin de cycle primaire. Nous

⁶⁶ Pièce 27 – dossier M.A.

⁶⁷ Rapport ARISTA 29.5.2013, p. 6, pièce 18 – dossier M.A.

⁶⁸ Annexe à la pièce 1 – dossier M.A.



estimons qu'il ne tient pas sa parole et nous sommes très inquiets quant à l'avenir des futurs élèves du secondaire ! »

Il est impossible de savoir si ce sont les inquiétudes des parents qui ont alimenté la perte de confiance affichée par M.D. envers M.A. ou si c'est l'inverse.

Quelle que soit la réponse apportée à cette question, il reste que la teneur de tels propos imputés à M.D. ne procède pas de l'exercice normal de l'autorité en sa qualité de directrice d'école qui se devait de ne pas laisser transparaître auprès des parents d'élèves l'opinion négative qu'elle avait de M.A., fût-elle objectivement justifiée. Ces paroles sont dénigrantes et sont constitutives d'une conduite abusive au sens de l'article 32ter, al.1^{er}, 2^o, de la loi du 4.8.1996.

6°. M.D. a reconnu devant le personnel qu'elle n'avait plus confiance en M.A. et l'a critiqué (pièce 18 du dossier de M.A.)

Toujours dans le cadre de son enquête à propos de la plainte pour harcèlement déposée par M.A., le conseiller en prévention rapporte ce qui suit⁶⁹ :

« (...) Par contre, elle explique qu'en juin 2012 elle a convoqué tout le personnel. Le but premier de cette convocation était de donner des informations quant aux attributions. M.D. a ainsi expliqué qu'elle ne pouvait pas donner exactement les attributions et qu'étant donné ses problèmes avec M.A., elle ne savait pas où le mettre. Elle ne savait pas ce qu'elle allait faire de M.A. étant donné qu'elle n'avait plus confiance en lui.

Durant cette réunion elle a également évoqué le manque de respect dont M.A. fait preuve à son égard depuis qu'il a eu l'inspection et depuis qu'elle a écrit des rapports signalant certains faits (...) M.D. ajoute qu'elle a dit à tout le monde qu'il ne lui disait pas bonjour tandis qu'elle bien, qu'il ne faisait pas ce qu'elle lui demandait, qu'il n'acceptait pas les règles déontologiques à suivre (ne pas donner d'avis aux parents sans que la direction ne l'ait vu au préalable, ne pas laisser une enveloppe ouverte de manière à ce que les enfants puisse le lire). Elle précise qu'elle venait d'apprendre que M.A. avait déposé une plainte (...) »

Le fait est établi et non sérieusement contesté.

La circonstance que les propos aient été tenus dans la foulée de la plainte pour harcèlement de M.A. et que M.D. en aurait été « *choquée au plus haut point* » ne l'autorisait pas à faire l'étalage en public de son différend en marquant ouvertement sa perte de confiance à l'égard de M.A. tout en l'accusant d'attitude irrespectueuse, d'insubordination et de manquements à la déontologie, ces reproches fussent-ils objectivement justifiés.

⁶⁹ Rapport ARISTA 29.5.2013, pp. 6-7, pièce 18 – dossier M.A.



A nouveau de telles paroles sont dénigrantes et sont constitutives d'une conduite abusive au sens de l'article 32ter, al.1^{er}, 2°, de la loi du 4.8.1996.

L'abus est d'autant plus marqué qu'il est avéré, au vu des déclarations faites par Madame C ⁷⁰ et Madame E ⁷¹ dans le cadre de la procédure disciplinaire dirigée contre M.D., que c'est cette dernière qui a amené dans la réunion le sujet brûlant de la plainte pour harcèlement, Madame E affirmant même que M.D. a introduit la réunion en prenant M.A. directement à partie à propos de cette plainte⁷². Dans ces conditions, il n'est guère étonnant que la réunion ait dégénéré comme le rapportent toutes les personnes qui y ont participé. D'aucuns y ont même vu un « *lynchage qui se sert de l'intimidation collective comme arme principale* »⁷³. Que par la suite, une fois le mal fait, M.D. ait tenté de « *tempérer une discussion houleuse* »⁷⁴, comme l'observe certains, dont Madame J ⁷⁵, était un minimum. Enfin, l'abus relevé n'est pas effacé par le constat que M.A. aurait mal réagi en ne se remettant pas en question⁷⁵ ou en adressant à son tour des reproches irrévérencieux à l'endroit de M.D.⁷⁶

7°. M.D. aurait décrié M.A. auprès de l'inspecteur (pièce 18 du dossier de M.A.)

Le rapport ARISTA du 29.5.2013 fait encore état du témoignage suivant⁷⁷ :

« (...) Un autre témoin explique qu'il lui a été rapporté par une personne proche de M.D., que celle-ci aurait expliqué à l'inspecteur ses inquiétudes concernant M.A. Toujours selon ce témoin, M.D. aurait également dit à l'inspecteur que M.A. avait eu une relation avec une stagiaire et que les parents d'élèves se plaignaient de lui (...) »

Ce fait est rapporté à travers un témoignage indirect invérifiable et non corroboré par d'autres éléments. M.D. le conteste. Il n'est pas établi.

⁷⁰ PV d'audition du 19.5.2014, pièce 21 – dossier M.D.

⁷¹ PV d'audition du 19.2.2014, pièce 26 – dossier M.A.

⁷² Le premier juge considère aussi qu'il ressort des dossiers que M.D. « *aurait, de manière inadéquate, pris à partie M.A. concernant sa plainte, et l'équipe se serait alors prise violemment à ce dernier (...)* » (jugement du 6.9.2016, p.14)

⁷³ Courriel de Madame E ⁷⁵ du 5.4.2013 adressé au conseiller en prévention, pièce 21 – dossier M.A.

⁷⁴ PV d'audition du 19.5.2014, pièce 32 – dossier M.D. ; v. aussi PV d'audition du 19.5.2014, pièce 14 – dossier M.D. où il est rapporté que M.D. a eu la volonté « *d'apaiser la tension* »

⁷⁵ V. notamment les déclarations de Madame S ⁷⁶ ; PV d'audition du 19.5.2014, pièce 14 – dossier M.D.

⁷⁶ V. notamment les déclarations de Madame F ⁷⁷ ; PV d'audition du 14.5.2014, pièce 7 – dossier M.D.

⁷⁷ Rapport ARISTA 29.5.2013, p. 9, pièce 18 – dossier M.A.



6.1.3.4. Disqualification auprès de tiers

1°. Des mamans se sont plaintes de M.A. à l'inspecteur en présence de M.D. (pièce 18 du dossier de M.A.)

Dans son rapport du 29.5.2013, le conseiller en prévention rapporte l'incident suivant, situé au début mai 2012⁷⁸ :

« (...) d) Selon M.D., les mamans sont arrivées à 7h30 à l'école. Ces dernières lui ont raconté que M.A. avait menacé les enfants en disant que l'inspecteur allait venir et qu'il fallait bien se tenir. Les mamans auraient également expliqué que la leçon avait déjà été donnée à plusieurs reprises afin qu'il n'y ait pas de problème le jour de la venue de l'inspecteur. Quand elles sont sorties du bureau de M.D. (à 8h05), l'inspecteur est arrivé. Cette dernière explique que lorsque les mamans ont entendu qu'il s'agissait de l'inspecteur, elles lui ont posé des questions. L'inspecteur leur a cependant signalé qu'il ne pouvait rien leur dire. Il a écouté leurs inquiétudes mais n'a pas évoqué M.A. L'entrevue entre l'inspecteur et les mamans n'a duré que quelques minutes étant donné qu'il devait se rendre dans une classe dès 8h15 (...) »

Le premier juge n'y a vu aucune conduite abusive, au motif qu'« il ressort uniquement que la directrice aurait effectivement reçu deux mamans d'élèves et que celles-ci y auraient fortuitement croisé l'inspecteur qui, confronté à leurs questions et récits, s'est contenté sans plus de les diriger à cet égard vers le pouvoir organisateur ».

La cour a cependant aussi égard aux déclarations faites dans le cadre la procédure disciplinaire par l'une des mamans, Madame L , qui explique ce qui suit⁷⁹ :

« (...) Nous avons eu une réunion avec l'inspecteur et M.D. concernant les manquements pédagogiques de M.A. L'inspecteur a dit qu'il ferait le relai auprès de la Communauté française. Mais nous n'avons plus eu de suivi. »

Cette déclaration de Madame L est d'autant plus crédible qu'elle émane d'un des trois acteurs de la « réunion », que l'intéressée salue toutes les qualités de M.D., qu'elle ne peut être suspectée de vouloir lui nuire et que M.D. la cite elle-même à deux reprises dans ses conclusions pour noircir le portrait de M.A.⁸⁰.

⁷⁸ Rapport ARISTA 29.5.2013, p. 9, pièce 18 – dossier M.A.

⁷⁹ PV d'audition du 3.6.2014, pièce 8 – dossier M.D.

⁸⁰ Conclusions additionnelles et de synthèse M.D., pp. 6 et 21 non numérotée



Il s'ensuit pour la cour que, non seulement des mamans ont pu rencontrer l'inspecteur chargé d'inspecter la classe de M.A., mais aussi qu'elles ont pu lui faire part de manquements pédagogiques dans le chef de M.A., que M.D. ne s'y est pas opposée et que ces mamans ont bénéficié de l'écoute de l'inspecteur, lequel ne les a pas renvoyées vers le P.O., mais les a assurées qu'il relayerait auprès de la Communauté française.

La cour émet aussi des doutes quant aux explications fournies à M.A. le 5.7.2012 par Monsieur G ; inspecteur général coordinateur, à propos des critiques lancées à l'encontre de l'inspecteur L ⁸¹. En effet, Monsieur G commence par préciser qu'il ne lui appartient pas de s'immiscer dans les relations existant entre M.A., sa direction, le pouvoir organisateur et les parents d'élèves, mais semble curieusement ne percevoir aucune difficulté à ce que des mamans aient eu tout loisir de faire part à l'inspecteur L de « certains faits » et qu'il ait « entendu » ses parents. Certes, Monsieur G conclut en soulignant que « Monsieur L m'assure également que cette rencontre inopinée n'a en rien influencé son travail d'inspection », mais cela ne rassure qu'à moitié.

Quoi qu'il en soit et encore qu'on ne puisse parler avec certitude d'une réunion « planifiée » par M.D., la cour retient ici aussi un comportement abusif dans son chef au sens de l'article 32ter, al.1^{er}, 2°, de la loi du 4.8.1996, puisque M.D. était bien présente lorsque les mamans ont rencontré l'inspecteur L et qu'elle n'a rien fait pour empêcher qu'elles ternissent les qualités pédagogiques de M.A. auprès de l'inspecteur.

2°. Propagation de rumeurs sur la vie privée de M.A. auprès de membres du P.O. (pièces 50 et 51 du dossier de M.A.)

Alors que l'enquête disciplinaire dirigée contre M.D. était encore en cours, M.D. a fait passer la rumeur à Monsieur L , membre du P.O., que M.A. avait une relation sentimentale avec une collègue mariée de l'école 11, rumeur que Monsieur L a colportée à une réunion du pouvoir organisateur. La date de la réunion n'est pas renseignée, mais est située entre le mois de septembre 2013 (moment où M.A. a rejoint l'école 11) et le 25.11.2014 (lettre du conseil de M.A. faisant état de l'incident).

Interpellé par le conseil de M.A. à ce sujet⁸², le Bourgmestre a répondu que « Monsieur Li a bien confirmé que la rumeur concernant M.A. lui a été rapportée par M.D. »⁸³

Le fait est établi et non contesté. Sans convaincre, M.D. tente de se justifier à l'audience en observant que ce n'est pas elle, mais Monsieur L qui a commis la « faute ». En réalité, ce qu'elle qualifie très justement de « faute » est révélateur de sa propre faute ayant

⁸¹ Lettre de réponse du 5.7.2012 de Monsieur G à M.A., pièce 15 – dossier M.A.

⁸² Lettre du conseil de M.A. du 25.11.2014, pièce 50 – dossier M.A.

⁸³ Pièce 51 – dossier M.A.



consisté à discréditer M.A. auprès d'un membre du P.O. en portant atteinte à la réputation et au sens moral de M.A., tandis que ce dernier relevait toujours de l'autorité hiérarchique et disciplinaire du P.O. concerné.

Il en va là assurément d'une nouvelle conduite abusive au sens de l'article 32ter, al.1^{er}, 2°, de la loi du 4.8.1996.

A l'audience, M.A. range cet incident dans la catégorie des « propos déplacés ». La cour y voit plus sûrement une manœuvre de M.D. tendant à disqualifier M.A. auprès d'un tiers, en l'occurrence son propre employeur.

6.1.3.5. Surveillance accrue

M.D. se voit reprocher en synthèse d'avoir exercé une surveillance accrue de M.A. passant par la surveillance de sa voiture devant sa maison, de l'heure de son arrivée à l'école et du côté par lequel il y entrait, de sa classe (prise de photos prouvant qu'il n'y a pas de panneaux aux murs), de sa vie privée pour savoir ce qu'il fait de sa journée, de son travail par l'intermédiaire d'une maman d'élève, des fardes et des cahiers des élèves de sa classe.

La cour partage globalement l'analyse du premier juge qui a considéré qu'il ressortait de l'examen des dossiers de pièces que ces faits « *sont essentiellement le fait d'autres membres de l'équipe pédagogique et de certains parents* », que le fait que M.D. ait repris certains éléments dans son rapport du 7.5.2012, dans le cadre de son rôle de supérieur hiérarchique amené à juger des prestations des membres de son équipe, ne permet pas de conclure que M.D. aurait commandité une telle surveillance accrue, que cela « *témoigne plutôt de la méfiance que partageaient plusieurs collègues et parents à l'égard de M.A. et, en conséquence, de l'ambiance délétère qui pouvait en résulter dans cette école en l'absence d'efforts de la part de M.D. pour contrecarrer un esprit de délation* ».

A cela s'ajoute le fait que M.A. n'a peut-être pas toujours eu un comportement aussi irréprochable, comme le fait remarquer Madame C qui a été amenée à devoir remplacer M.D. durant les mois de janvier et février 2012⁸⁴ :

« (...) j'ai demandé à Mme P , la secrétaire, de noter au jour le jour le nom des enseignants absents sur le tableau villeda du bureau pour une meilleure organisation. Le jeudi le 16 février au matin, Mme P écrit au tableau que M.A. avait été absent le mercredi 15 février, le jour précédent. Etant surprise et afin de vérifier cette information, j'ai demandé à M.A. : "Étais-tu présent, hier mercredi ?". Ce à quoi il m'a répondu qu'il avait, vers 9 heures, averti de son absence, Mme P. qui travaillait déjà au sein de sa classe. Mais celle-ci aurait oublié de me prévenir ! Je lui ai fait remarquer qu'il ne devait pas compter sur ses

⁸⁴ PV d'audition du 19.5.2014, pièce 21 – dossier M.D.



collègues mais qu'il était tenu de contacter au plus vite le bureau ou le secrétariat de l'école 16. Pour M.A., c'était Mme P. qui était responsable de la non communication. Je lui ai, toutefois, répondu que je n'étais pas contente car il aurait pu me mettre dans une situation plus qu'embarrassante. "Imagine-toi si une personne du PO, un parent ou l'inspection s'était rendu à l'école pour venir dans ta classe... Tu m'aurais prise au dépourvu car j'ignorais ton absence ! Quelle chance qu'il n'y a pas eu d'accident ! Et qu'a-t-on fait de tes élèves ?". Il me semblait que M.A. n'était pas conscient de la gravité de cette situation. J'ai aussi pu constater durant cet intérim que M.A. est arrivé plusieurs fois en retard. Dès lors, il passait par l'entrée de l'école maternelle et non par notre entrée de l'école primaire, entrée face au bureau de la direction (...) » ;

Dans ce contexte où, en qualité de directrice de l'établissement, M.D. avait un devoir naturel de surveillance à l'égard du corps enseignant, il peut déjà difficilement lui être reproché d'avoir assumé sa responsabilité, mais aussi d'avoir redoublé de vigilance par rapport à un élément qui semblait sortir du rang.

La cour ne considère donc pas, dans ces circonstances particulières, l'existence d'une surveillance accrue comme étant en soi la manifestation d'un abus d'autorité.

Il est toutefois trois faits qui retiennent plus particulièrement l'attention de la cour en ce qu'ils traduisent un certain excès au niveau de la surveillance, sinon même une volonté de nuire à M.A. :

1°. L'instrumentalisation de certains collègues (pièce 19 du dossier de M.A.)

Madame D. jeune enseignante arrivée dans l'école en septembre 2012, déclare le 21.3.2013 au conseiller en prévention que⁸⁵ :

« (...) Au fur et à mesure des semaines, j'ai pu constater que tous les faits et gestes de M.A. étaient scrutés. Lorsque j'allais chez M.D., elle me demandait si M.A. participait aux réunions, aux concertations, si il ne m'ennuyait pas (...) »

A l'audience, M.D. ne conteste pas avoir interrogé de la sorte Madame D. et s'étonne simplement de ce qu'une telle question puisse paraître abusive. Elle contextualise aussi pour se justifier, en soulignant que M.A. avait un passif dans ses rapports avec la gente féminine, et elle renvoie à ce propos aux déclarations suivantes :

- Madame V. ⁸⁶ : « Plusieurs fois, M.A. m'a fait des propositions déplacées » ;

⁸⁵ Pièce 19 – dossier M.A.

⁸⁶ PV d'audition du 16.5.2014, pièce 10 – dossier M.D.



- Madame K ⁸⁷ : « C'est quelqu'un qui parle beaucoup, un charmeur qui m'a tenu des propos déplacés et je l'ai vite remis à sa place » ;
- Madame B ⁸⁸ : « J'ai eu une impression assez négative : charmeur, flatteur... macho, futile dans ses propos ».

Que M.D. s'intéresse à la manière dont une nouvelle enseignante se sent, s'intègre et évolue dans l'école est des plus louables. En revanche, interroger cette enseignante en sorte de susciter la révélation d'un comportement déviant d'un autre collègue n'est pas acceptable. Une chose est ainsi de demander si tout se passe bien (question neutre) et autre chose est de demander si un collègue déterminé n'ennuie pas (question tendancieuse et chargée de sous-entendus négatifs).

Le prétendu « passif » de M.A., non autrement objectivé et que M.A. conteste, ne change pas la donne. Que recherchait au juste M.D., à quel titre, de quel droit, dans quel cadre et à quelle fin ? En dehors de la relation qui lui avait été rapportée de M.A. avec Madame K I, M.D. avait-elle été saisie personnellement de plaintes de collègues féminines de M.A. *in tempore non suspecto* ? La personne de confiance au sein de l'établissement et/ou le conseiller en prévention – aspects psychosociaux avaient-ils éveillé son attention sur une quelconque difficulté de cet ordre ? S'agissait-il seulement de vérifier ce qui n'était que des rumeurs ?

En l'état, la cour juge donc ce fait constitutif de conduite abusive au sens de l'article 32ter, al.1^{er}, 2^o, de la loi du 4.8.1996.

2°. L'immixtion dans la vie privée (pièce 7 du dossier de M.A.)

Dans son rapport du 7.5.2012, afin d'illustrer les problèmes de ponctualité de M.A., M.D. relate le fait suivant daté du vendredi 27.4.2012⁸⁹ :

« (...) M.A. fait preuve d'un manque important de ponctualité et ne prend pas la peine de se présenter au secrétariat, malgré la règle de service. Il préfère entrer du côté des maternelles ou par la grille de la cour. Le vendredi 27.04.2012, M.A. prévient le secrétariat de son retard (conduire sa fille à l'école dans les embouteillages). Après vérification, la direction apprend qu'il n'a pas la garde de sa fille, que son véhicule se trouve devant son domicile à l'heure du début des cours. M.A. est arrivé à 10h30 à l'école, ne s'est pas présenté au secrétariat et est entré du côté des maternelles. Sa stagiaire s'est retrouvée seule avec ses élèves sous la supervision de Mme P ; sa collègue (...) »

⁸⁷ PV d'audition du 19.6.2014, pièce 9 – dossier M.D.

⁸⁸ PV d'audition du 19.5.2014, pièce 12 – dossier M.D.

⁸⁹ Pièce 7 – dossier M.A.



La cour comprend donc que :

- le vendredi 27.4.2012, M.A. a prévenu le secrétariat de son retard ;
- le motif du retard était qu'il devait conduire sa fille à l'école dans les embouteillages ;
- la direction (donc M.D.) a vérifié le motif et, ce faisant, a constaté deux choses : M.A. n'a pas la garde de sa fille et sa voiture se trouve à son domicile à l'heure du début des cours.

La cour aurait pu comprendre que M.D. demande à M.A. de justifier la réalité du motif allégué du retard. Ce n'est cependant pas l'option choisie puisque, avec ou sans le concours organisé ou fortuit d'autres personnes⁹⁰, M.D. a entendu vérifier par elle-même des éléments touchant à la vie privée de M.A., à savoir : avait-il ou non la garde d'un enfant et son véhicule se trouvait-il ou non chez lui à l'heure du début des cours ? Cette façon de procéder ne peut être admise, même s'il est légitime qu'une directrice d'école s'enquière des motifs de retard des membres de son personnel et fasse des vérifications. On ignore du reste toujours comment et éventuellement par qui M.D. a pu savoir que la voiture de M.A. se trouvait devant chez lui et de quelle manière M.D. a pu se procurer des informations aussi confidentielles que celles relatives au droit de garde de M.A.

Au passage, la cour observe qu'avant de faire état de cette donnée brute dans son rapport du 7.5.2012, M.D. n'a même pas pris la peine de confronter M.A. aux constatations qu'elle avait faites afin de recueillir ses explications, ce qui dissimule d'une certaine manière la volonté partielle d'établir un rapport uniquement à charge.

Le fait est également constitutif de conduite abusive au sens de l'article 32ter, al.1^{er}, 2°, de la loi du 4.8.1996.

3°. La prise de photos de la classe de M.A. (pièce 18 du dossier de M.A.)

Dans le cadre de son enquête à propos de la plainte pour harcèlement déposée par M.A., le conseiller en prévention rapporte ce qui suit⁹¹ :

« (...) M.D. reconnaît avoir pris des photos de la classe de M.A. mais uniquement pour montrer qu'il n'y avait pas de panneaux aux murs. Elle explique que lorsqu'un inspecteur vient dans une école, il prévient une semaine à l'avance. Les enseignants ont donc le temps de faire en sorte que tout soit en ordre dans leur classe. A l'étage de la classe de M.A. les châssis des fenêtres venaient d'être

⁹⁰ Ce qui demeure invérifiable : M.D. a pu expliquer au conseiller en prévention, mais sans l'établir, qu'une collègue qui commençait plus tard lui avait dit qu'elle était passée devant chez M.A. pour aller à l'école et qu'elle avait vu sa voiture (Rapport ARISTA 29.5.2013, p.11, pièce 18 – dossier M.A.)

⁹¹ Rapport ARISTA 29.5.2013, p. 11, point c), pièce 18 – dossier M.A.



refait. Une quinzaine de jours après les travaux, l'étage était propre et les classes ont pu être réintégrées. Toutefois, M.D. précise que les travaux ont abîmé certains panneaux et affiches qui se trouvaient dans les classes. Selon elle, M.A. n'a pas pris la peine de tout remettre en place et, par conséquent, il n'y avait rien aux murs de sa classe. Lorsqu'il a su que l'inspection allait venir, M.A. a été voir plusieurs collègues (l'une d'elles est venue en parler à M.D.) afin de leur demander si elles n'avaient pas un panneau à accrocher au mur de sa classe. M.D. explique donc avoir pris deux ou trois photos pour montrer qu'il n'y avait rien aux murs de la classe de M.A. et ce après que ce dernier ait fait la demande de panneaux à ses collègues (...) »

Le fait est établi et se situe dans le temps début mai 2012, avant la première visite de l'inspecteur.

Autant la cour peut comprendre le souci de M.D. de se ménager des preuves des manquements qu'elle entend imputer à M.A., autant le fait de prendre des photos de sa classe afin de démontrer qu'il n'y a pas de panneaux sur les murs tout en lui reprochant de faire appel à l'aide de ses collègues pour se procurer de tels panneaux à la veille d'une inspection paraît disproportionné, voire même déloyal, vu qu'en l'absence de tout rappel à l'ordre ou avertissement antérieur sur ce point, cela donne la fâcheuse impression que M.D. a voulu prendre M.A. par surprise. Depuis quand d'ailleurs serait-il interdit ou malvenu de demander de l'aide à des collègues ? N'est-ce pas aussi dans la mission d'une directrice d'école d'encadrer son personnel, de faire montre d'une bienveillance égale à son égard et de le stimuler afin de tendre vers l'excellence dans l'accomplissement d'un projet pédagogique commun, au lieu de guetter le faux pas du premier qui montrerait des signes de faiblesse ?

Ce fait est constitutif d'une énième conduite abusive au sens de l'article 32ter, al.1^{er}, 2^o, de la loi du 4.8.1996

6.1.3.6. Conclusion : constat d'un harcèlement moral au travail et indemnisation

6.1.3.6.1. Au vu des développements qui précèdent et de toutes les pièces du dossier auxquelles elle peut avoir égard, la cour constate que M.D. a nourri des *a priori* au sujet de M.A. dès son arrivée dans l'école⁹², ce qui a sans doute rejailli sur sa relation avec lui qui, dès 2009, s'est révélée tendue et empreinte de méfiance, ce qui l'a menée à des actions, conscientes ou non, allant à l'encontre de M.A.⁹³

⁹² V. rapport ARISTA 29.5.2013, p.13, pièce 18 – dossier M.A. : « M.D. nous informe des problèmes rencontrés par le plaignant dans son ancienne école et précise que ce dernier lui a été imposé par le PO »

⁹³ V. aussi : Rapport ARISTA 29.5.2013, p.13, pièce 18 – dossier M.A.



La cour constate ainsi que, à plusieurs reprises, de 2009 à 2014 inclus, M.D. a eu des attitudes inappropriées et inacceptables à l'égard de M.A. Ces attitudes ont consisté en des faits d'abus d'autorité mêlant des menaces pour le maintien du poste de M.A. au sein de l'école 16, des propos déplacés, des manœuvres tendant à le discréditer et une surveillance accrue malveillante.

Comme l'a bien perçu le conseiller en prévention, à force de dénigrer ouvertement le travail de M.A., un phénomène de contamination a pu apparaître, poussant à l'isolement de M.A. face à des rumeurs grandissantes et suscitant un clivage avec, d'un côté, ceux qui soutenaient M.A. et, d'autre part, ceux qui lui étaient hostiles⁹⁴.

La cour juge donc que M.A. établit à suffisance de droit des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail imputables à M.D.

M.A. satisfait ainsi à la condition probatoire de l'article 32undecies de la loi du 4.8.1996 et il appartient alors à M.D. de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral au travail.

Non seulement M.D. ne rapporte pas cette preuve, mais la cour juge au contraire que les conduites abusives et répétées mises en exergue *supra* au point 6.1.3. sont constitutives d'un harcèlement moral au travail au sens de l'article 32ter, al.1^{er}, 2°, de la loi du 4.8.1996, puisqu'elles sont observées pendant un certain temps et qu'elles ont au moins eu pour effet tant de porter atteinte à la personnalité et à la dignité de M.A. lors de l'exécution de son travail, que de mettre en péril son emploi, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant et humiliant ou offensant.

M.D. ne démontre pas que M.A. aurait eu en l'espèce « la principale responsabilité de la situation »⁹⁵. Les attestations déposées en guise de témoignage par M.D. en ce sens sont contredites par d'autres attestations produites par M.A. et qui apportent un éclairage radicalement différent de celui que donne M.D., lequel reste d'ailleurs d'autant plus sujet à caution qu'il occulte un nombre important de témoignages recueillis dans le cadre de la procédure disciplinaire dirigée contre elle. A ce jour et en dépit de l'insistance de M.A., M.D. se refuse toujours, pour de vains motifs, à déposer aux débats les décisions prises dans le cadre de cette procédure disciplinaire, ainsi que l'ensemble des témoignages sur lesquelles ces décisions s'appuient.

En tout état de cause, même l'incompétence de M.A. et son prétendu refus de se remettre en question, à les supposer établis, *quod non*⁹⁶, ne pouvaient légitimer la dérive grave

⁹⁴ Rapport ARISTA 29.5.2013, p.16, pièce 18 – dossier M.A.

⁹⁵ Conclusions additionnelles et de synthèse M.D., page 24 non numérotée

⁹⁶ En la cause, la cour a notamment des doutes sur l'impartialité des conclusions de l'inspecteur I. Ces doutes sont principalement alimentés par l'incident commenté *supra* au 1°) du point 6.1.3.4. relativement à la réunion de mamans d'élèves avec cet inspecteur en présence de M.D. Par ailleurs, la cour relève que,



observée à travers la répétition des conduites abusives épignées dans le chef de M.D. En effet, le harcèlement moral au travail ne constitue pas une réponse adéquate de l'autorité hiérarchique à son insatisfaction provoquée par l'incompétence du travailleur.

La difficulté pour une directrice d'école de gérer un professeur qui dysfonctionne ou qui ne répond pas à la hauteur des exigences de l'établissement ne peut certes pas être minimisée et la cour est toute prête à entendre que sa marge de manœuvre pourrait alors vite se révéler étroite. Là encore cependant, ce ne serait pas une porte ouverte pour valider dans le chef de cette directrice un comportement constitutif de harcèlement moral au travail.

Sans doute que le harcèlement constaté a dégénéré en un conflit de personnes. Peut-être aussi que, malgré un rapport de forces inégal dans le modèle classique dominant-dominé, M.A. ne s'est pas toujours laissé dire et a réagi à ce qu'il percevait à raison comme une injustice. Peut-être enfin M.D. a-t-elle été elle-même affectée par la tension engendrée par cette situation. Il n'en demeure pas moins que la conduite harcelante de M.D. s'est bien manifestée, telle que constatée par la cour, de 2009 à 2014, dans les conditions légales fixées par l'article 32ter, al.1^{er}, 2°, de la loi du 4.8.1996.

6.1.3.6.2. Au vu de ce qui précède, M.A. est fondé à réclamer l'octroi de dommages et intérêts sur la base de l'article 32decies, §1^{er}, précité de la loi du 4.8.1996.

Il sera fait droit ainsi à la demande de condamnation de M.D. au paiement de 1 € symbolique à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en raison du harcèlement moral au travail constaté.

6.2. La demande de dommages et intérêts pour appel téméraire et vexatoire

Au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.1., cette demande n'est pas fondée.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel principal recevable et fondé ;

étrangement, l'inspecteur souligne dans son rapport du 20.6.2012 que les aptitudes langagières et orthographiques de M.A. « devraient être plus performantes », alors que 2,5 ans plus tôt, un rapport de l'inspection communale du 15.12.2009 répondait « oui » à la question de savoir si le langage est correct et adapté au niveau des enfants et attribuait aussi la mention « TB » quant à la question de l'orthographe correcte (v. pièce 2 – dossier M.A.)

PAGE 01-00002407646-0068-0070-01-02-4



En conséquence :

- met à néant le jugement du 6.9.2016, sauf en ce qu'il déclare les demandes recevables ;
- dit pour droit que Monsieur Y A a été victime de harcèlement au travail de la part de Madame D A
- condamne Madame D A à lui payer 1 € symbolique à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en raison du harcèlement moral au travail constaté ;

Déclare l'appel incident recevable, mais non fondé et déboute Madame D A de sa demande ;

En application de l'article 1017, al. 1^{er}, CJ, condamne Madame D A au paiement des dépens de Monsieur Y A liquidés à :

- 1.210 €, à titre d'indemnité de procédure de première instance ;
- 1.440 €, à titre d'indemnité de procédure d'appel ;

Ainsi arrêté par :

magistrat délégué,

, conseiller social au titre d'employeur,

conseiller social au titre d'employé,

Assistés de , greffier assumé

Monsieur , conseiller social au titre d'employé, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur , magistrat délégué.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 10 novembre 2021, où étaient présents :

PAGE 01-00002409646-0069-0070-01-02-4



, magistrat délégué,
, greffier assumé

