



Copie

Délivrée à: me.

art. 792 C.J.

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

Expédition

Numéro du répertoire	
2023 / 1267	
Date du prononcé	
27 avril 2023	
Numéro du rôle	
2022/CB/6	
Décision dont appel	
22/532/A	

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00003271931-0001-0029-01-01-1



COMME EN RÉFÉRÉ
Arrêt contradictoire
Définitif

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN, (en abrégé UCLouvain), BCE 0419.052.272, dont le
siège est établi à 1348 LOUVAIN-LA-NEUVE, Place de l'Université 1,
partie appelante,
représentée par Maître .

contre

Madame **N**

partie intimée,
comparaissant personnellement assistée de Maître

★

★ ★

I. LES FAITS

La professeure N a commencé à travailler à l'Université catholique de Louvain (UCLouvain) le 1^{er} septembre 2008 en qualité de chargée de cours au sein de la faculté des sciences. À partir du 1^{er} septembre 2011, elle a été nommée à titre définitif dans le cadre académique de l'UCLouvain en qualité de chargée de cours en fonction complète et à temps plein. Elle exerce au sein de la faculté des sciences pour ses missions d'enseignement et de l'institut ELI pour ses missions de recherche.

Sur la base des pièces et des conclusions qui lui ont été soumises ainsi que des plaidoiries, la cour du travail retient que l'UCLouvain est structurée de la manière suivante :

- L'université compte trois secteurs, dont celui des sciences et technologies (ST). Chaque secteur comporte des facultés dédiées à l'enseignement et des instituts dédiés à la recherche. Un vice-recteur de secteur (le VRS ST pour ce qui concerne le secteur sciences et technologies) est responsable de chaque secteur.



- Le secteur des sciences et technologies comporte sept instituts de recherche, parmi lesquels l'institut ELI et l'institut LIBST.
- L'institut ELI rassemble environ 500 personnes, en ce compris le personnel académique. Le président de l'institut ELI est le supérieur hiérarchique du personnel académique de l'institut, dont la professeure N¹.
- L'institut ELI est organisé en cinq pôles parmi lesquels, jusqu'en avril 2021, le pôle ELI-B. Celui-ci réunissait sept professeurs, dont la professeure N¹, des chercheurs (e.a. des doctorants) et des membres du personnel administratif et technique (PAT).

Des tensions, voire des conflits, ont existé entre les membres académiques du pôle ELI-B depuis de nombreuses années au sujet de plusieurs enjeux : le partage des ressources en personnel et financières, le partage des espaces de travail et de laboratoire, la gestion et la répartition des cours et des étudiants-chercheurs, l'attribution de postes académiques ou de recherche, la rivalité de leadership scientifique¹.

En janvier 2020, la professeure N¹ a obtenu du doyen de la faculté des sciences un rééquilibrage des charges de cours entre elle-même et ses collègues, en particulier le professeur H.

Le 27 janvier 2020, la professeure N¹ s'est adressée par courriel au vice-recteur à la politique du personnel (VRPP), au président de l'institut ELI et au doyen de la faculté des sciences. Elle leur a signalé une nouvelle dégradation de la situation au sein du pôle ELI-B et sa difficulté à travailler sereinement dans cet environnement. Elle a demandé à les rencontrer pour discuter de la possibilité d'une remédiation externe des conflits.

Le 28 février 2020, la professeure N¹ a adressé aux mêmes personnes ainsi qu'à la conseillère du recteur à la politique du genre et à la conseillère en prévention interne un courriel contenant :

- Un compte-rendu de faits avec indication des personnes qui en ont été témoins. En résumé, ce compte-rendu énonce les faits suivants :
 - De septembre 2008 jusqu'en 2011 au moins : remarques sur son physique par le professeur S
 - De 2008 à 2015, lors des réunions académiques : prise de photos d'elle par le professeur T¹, demande de prendre des notes (« Je suis censée servir de secrétaire ») et interruption systématique de sa prise de parole.
 - De 2009 à ce jour (encore le 26 janvier 2020) : engueulades surprise de la part du professeur H
 - Lors de la fête de Noël 2010 : attouchement (main aux fesses) par le professeur V

¹ Rapport de la commission d'enquête, p. 3.



- De 2010 à 2015 : courriels des professeurs H et S avec des tournures de phrases menaçantes ou humiliantes ou tournant en dérision son travail ou son expertise.
- En 2016 : le professeur S a pris une technicienne par le col pour la tirer de force dans le bureau de la professeure N
- L'analyse de ces faits, par la professeure N , comme une situation profondément sexiste où son travail et sa personnalité ne sont pas reconnus, voire sont dénigrés, en raison de son sexe. La professeure N qualifie ces faits d'abus de pouvoir concourant à la réduire à son identité de femme au détriment de son statut professionnel et de son identité d'enseignante-chercheuse. Elle pointe une dynamique structurelle qui permet à ses collègues de la positionner comme « inférieure » afin d'asseoir ou de maintenir leurs positions de pouvoir.
- La description des conséquences de ces faits sur elle : angoisse dans ses relations avec ses collègues, sentiment profond d'insécurité, stress permanent, troubles du sommeil et troubles nécessitant des soins de kinésithérapie.
- En conclusion, la demande que des mesures soient prises et la proposition des mesures suivantes :
 - La reconnaissance officielle et la cessation des pratiques et comportements sexistes subis par la professeure N
 - Le rappel à la règle, voire le blâme de ses collègues les professeurs S, H et V;
 - L'impossibilité pour ces collègues d'être en contact avec elle en dehors de tout cadre formel et sans témoins.
 - Une enquête psychosociale.
 - La création d'un nouveau pôle autour d'elle-même et de sa collègue, la professeure V , également victime du climat sexiste au sein du pôle ELI-B selon la professeure N

La professeure N a été reçue par les destinataires de ce courriel le 2 mars 2020. Une seconde réunion a eu lieu entre la professeure N , le VRPP et la conseillère à la politique du genre le 5 mars 2020. Les mesures suivantes ont été convenues entre la professeure N et le VRPP :

- Une rencontre de tous les académiques et de six membres du PAT du pôle ELI-B en présence de la conseillère en prévention du service de prévention interne et de la conseillère du recteur à la politique du genre.
- Des rencontres individuelles entre le VRPP et les professeurs H, V et S afin de leur expliquer les lignes directrices de la politique du respect des genres à l'UCLouvain.
- Une formation avec des intervenants extérieurs pour sensibiliser l'environnement professionnel de la professeure N aux discriminations et situations de harcèlement liées au genre.

Le 17 mars 2020, le confinement a été imposé par les autorités du pays dans le cadre de la pandémie de Covid 19. Toutes les réunions ont été interdites (sauf les exceptions non rencontrées en l'espèce).



En mai 2020, le VRPP a mandaté la cellule d'accompagnement du service Formation, accompagnement et bien-être (FABI) de l'université pour investiguer et proposer des pistes de résolution du conflit au sein du pôle ELI-B.

Durant l'été 2020, le VRPP, le président de l'institut ELI (supérieur hiérarchique direct) et le doyen de la faculté des sciences ont rencontré individuellement les académiques du pôle ELI-B.

Le 1^{er} septembre 2020, le service FABI a remis son rapport au VRPP. Ce rapport a constaté la situation conflictuelle grave au sein du pôle ELI-B et a préconisé :

- de mettre en œuvre le « recadrage des relations hommes-femmes » et d'organiser des séances d'information à ce sujet, comme convenu en mars 2020 ;
- de solidariser les membres de l'équipe autour d'objectifs de compétences communes sous la houlette d'une personne de référence.

Le 28 septembre 2020, les autorités académiques (VRPP, vice-recteur de secteur ST, président de l'institut ELI et doyen de la faculté des sciences) ont arrêté les mesures suivantes :

- Constitution d'une commission d'enquête interne à l'université, chargée d'objectiver les différends interpersonnels au sein du pôle ELI-B, d'en apprécier la gravité et de formuler des pistes d'action pour permettre d'envisager un cadre de travail serein et apaisé pour l'ensemble des personnes.
- Mise sous tutelle du pôle ELI-B pour une durée d'un an et désignation d'un « tuteur » chargé de favoriser la mise en place d'un cadre de travail serein et collégial.

La commission d'enquête a rendu son rapport circonstancié le 19 mars 2021. Son contenu sera examiné ci-après. Le VRPP a rencontré chacune des personnes concernées pour leur exposer ce rapport.

En avril 2021, des difficultés ont opposé la professeure N à plusieurs membres du personnel PAT. Un technicien, monsieur P., a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence ou de harcèlement moral au travail auprès de la conseillère en prévention, aspects psychosociaux, du service de prévention externe, le CESI. La personne mise en cause est la professeure N. Le rapport du CESI sera rendu le 26 octobre 2021 ; il conclura à des problèmes relationnels entre la professeure N et monsieur P. et préconisera des mesures, parmi lesquelles une exclusion de la collaboration entre ces deux personnes.

Entretemps, le 29 avril 2021, le vice-recteur de secteur a pris les décisions suivantes :

- Inactivation du pôle ELI-B.
- Mise en place d'un pôle de recherche transitoire, ELI-X, réunissant tous les académiques de l'ex-pôle ELI-B à l'exception de la professeure N et de la professeure V, ainsi que l'ensemble du personnel PAT.
- Dans l'attente d'une solution pérenne les concernant, les professeures N et V relèvent directement du président de l'institut ELI en dehors de toute appartenance à un



pôle. Elles gardent la pleine utilisation des ressources financières qui leur ont été attribuées ainsi que l'accès à toutes les infrastructures nécessaires à leurs activités, selon les modalités prévues par le règlement d'ordre intérieur et sous l'arbitrage direct du président de l'institut et, au second niveau, du vice-recteur de secteur.

Les 18 mai et 10 juin 2021, la professeure N a saisi la conseillère en prévention, aspects psychosociaux, du CESI de plusieurs demandes :

- Une demande d'intervention psychosociale formelle individuelle pour des faits de harcèlement moral au travail reprochés à :
 - monsieur P., technicien qui avait lui-même introduit une demande d'intervention psychosociale formelle mettant la professeure N en cause un mois plus tôt,
 - le professeur S, membre du pôle ELI-B (devenu ELI-X).
- Une demande d'intervention psychosociale formelle individuelle pour risques psychosociaux. Les faits invoqués sont de multiples difficultés au sein du pôle ELI-B ainsi que la décision, prise le 29 avril 2021, au sujet du pôle ELI-B. Les personnes mises en cause sont :
 - la professeure W, responsable du pôle,
 - le professeur B, président de l'institut ELI,
 - le vice-recteur de secteur.

Le 24 juin 2021, le conseil, organe de décision qui rassemble tous les académiques de l'institut ELI, a voté les décisions suivantes :

- Nouvelle dénomination pour le pôle transitoire ELI-X : désormais ELI-V, dont la composition est inchangée.
- Refus de la demande introduite par la professeure N et la professeure V de constituer ensemble un nouveau pôle, dénommé ELI-L.

Le 23 novembre 2021, le CESI a déposé son rapport sur la demande d'intervention introduite par la professeure N. Il a diagnostiqué un hyperconflit entre académiques et a préconisé des mesures (qui seront examinées ci-après).

À partir du mois de janvier 2022, l'UCLouvain a pris certaines mesures qui seront examinées ci-après.

En mars, avril, mai et juin 2022, différents conflits ont encore opposé la professeure N et ses collègues qui s'en sont respectivement plaints auprès du VRPP.

Le 24 mai 2022, le VRPP a adressé un avertissement écrit à la professeure N pour avoir refusé de signer un document destiné à la défense de thèse d'un doctorant.

Le 5 juillet 2022, le VRPP a informé la professeure N de l'existence de griefs disciplinaires à son égard. Après la présentation d'une note de défense par la professeure N, un seul grief sera retenu et le VRPP en saisira la commission d'instruction disciplinaire le 25 août 2022.

Entretemps, l'action en justice qui fait l'objet du présent arrêt a été intentée par la professeure N le 5 août 2022.



II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

La professeure N a demandé à la présidente du tribunal du travail du Brabant wallon :
«

- Avant-dire droit: ordonner la suspension de la procédure disciplinaire initiée le 5 juillet 2022 à l'encontre de Madame N ; jusqu'à ce que Votre tribunal ait rendu une décision définitive;
 - Déclarer les demandes de la Professeure N recevables et fondées;
 - Constater le harcèlement moral et, à titre subsidiaire, la violence au travail dont Madame N est actuellement victime de la part de l'UCLouvain ;
 - Faire cesser le harcèlement moral et la violence au travail et, par conséquent :
 - Ordonner le retrait de l'avertissement adressé à Madame N le 24 mai 2022 ;
 - Ordonner la cessation de la procédure disciplinaire initiée vis-à-vis de Madame N le 5 juillet 2022 ;
 - Condamner l'UCLouvain à mettre un terme à l'exclusion de pôle de Madame N en ordonnant l'affectation de Madame N au pôle ELI-C (Georges Lemaître Centre for Earth and Climate Research) ou la création d'un nouveau pôle qui lui serait dédié, tout en lui garantissant le droit de continuer à utiliser son insectarium (local C167 du bâtiment Carnoy) de manière exclusive;
 - Condamner l'UCLouvain à octroyer à Madame N un soutien technique équivalent à celui de ses collègues du pôle ELI-V, soit 20h par semaine;
 - Condamner l'UCLouvain à mettre en place la mesure suivante, prévue dans le rapport de la commission interne du 19 mars 2022 : «Pour toutes les personnes impliquées dans les conflits : Formation aux questions de sexisme et de harcèlement sexuel, à la communication non-violente, et à la gestion de conflits», et ce, sur base de l'article 32decies §3 de la loi du 4 août 1996;
 - Condamner l'UCLouvain à mettre en place les mesures suivantes, prévues dans le rapport du CESI du 26 janvier 2022 :
 - En ce qui concerne Monsieur S : Formation en gestion de conflits, invitation à suivre les parcours de formation intégrés en leadership et management.
 - En ce qui concerne les membres de la ligne hiérarchique : Formation aux risques psychosociaux, à la gestion des conflits et des relations interpersonnelles.
 - En ce qui concerne l'ensemble de l'équipe : prévoir un environnement de travail qui soit plus agréable/moins dangereux. Action concernant l'encombrement et la propreté des espaces de travail.
 - En ce qui concerne l'ensemble des travailleurs : Sensibiliser les membres du personnel de manière régulière aux risques psychosociaux (dont le harcèlement et la violence).
- Et ce, sur base de l'article 32decies §3 de la loi du 4 août 1996.
- Ordonner l'affichage du jugement à un endroit bien visible de l'ensemble des personnes susceptibles de travailler au siège social de l'UCLouvain place de l'université 1 à 1348 Louvain-la-Neuve, et dans le(s) bâtiment(s) Carnoy et de Serres sis Place Croix du Sud 4-5 et 2, à 1348 Louvain-la-Neuve, et ce pendant un mois à partir de la signification du jugement.

En tout état de cause, condamner l'UCLouvain, aux entiers frais et dépens de l'instance, dont l'indemnité de procédure pour les litiges non évaluables en argent, soit 1.680,00€ »



Par une ordonnance du 7 octobre 2022, le président ff. du tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, a décidé ce qui suit :

«

- DIT la demande recevable et partiellement fondée.
- ECARTE D'OFFICE les pièces nouvelles de l'UCL, reçues au greffe le 23/9/2022.
- ORDONNE la cessation immédiate de la procédure disciplinaire initiée par le VRPP, et ce au terme de son courrier du 5/7/2022.
- ORDONNE la cessation immédiate de la mesure imposée en avril 2021, en ce qu'elle place Madame N sous tutelle du Président de l'Institut ELI, en l'occurrence le Professeur S depuis son élection en juin 2021.
- ORDONNE la réintégration immédiate de Madame N au sein d'un pôle de l'institut ELI, et à défaut dans un autre institut du secteur des sciences compatible avec ses recherches et compétences, dans lequel elle ne pourra collaborer directement avec les protagonistes épinglés par le rapport de la Commission, dont notamment les Professeurs S V H W , ainsi que R , outre Monsieur P

L'accès de Madame N , et de son équipe, à l'insectarium situé dans le local C167 du bâtiment Carnoy, lui étant garanti.

Dans ce pôle (ou dans cet institut), Madame N : devra pouvoir bénéficier, pour l'accomplissement de ses recherches, de soutiens matériels, techniques et financiers équivalents à ceux conférés à ses collègues, et ce pour autant que l'ampleur de celles-ci soient considérées comme étant équivalentes. Il appartiendra à l'employeur de définir un cadastre des moyens humains et financiers disponibles et de déterminer les critères objectifs de répartition tant entre les équipes que d'une point de vue individuel (par chercheur).

- INVITE l'employeur à mettre en œuvre la décision qu'il a notifiée à Madame N en date du 26/1/2022, en application de l'article I 3-29 du Code du Bien-être au travail, sur base de l'avis du CPAP du 23/11/2021.
- ORDONNE que le présent jugement doive être affiché pendant une durée d'un mois, débutant au plus tôt au retour au travail de Madame N après la fin de son incapacité et au plus tard à partir de la date de la signification, d'une part au siège de l'UCL soit à 1348 LLN, Place de l'Université 1 et d'autre part, au sein de tous les locaux fréquentés par les membres du pôle ELI-V, et ce à un endroit visible par le plus grand nombre (valves, portes,...)
- CONDAMNE l'UCLouvain aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée par Madame N à 1680€. »



III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

L'UCLouvain demande à la cour du travail de réformer l'ordonnance du 7 octobre 2022, de dire l'action de la professeure N non fondée et de la condamner aux dépens des deux instances.

L'appel incident

La professeure N interjette appel incident de l'ordonnance du 7 octobre 2022. Elle demande à la cour du travail de :

Confirmer le jugement du 7 octobre 2022 en ce qu'il :

«

- Ordonne la cessation immédiate de la procédure disciplinaire initiée par le VRPP, et ce au terme de son courrier du 5/7/2022.
- Ordonne la réintégration immédiate de Madame N au sein d'un pôle de l'institut ELI, et à défaut dans un autre institut du secteur des sciences compatible avec ses recherches et compétences, dans lequel elle ne pourra collaborer directement avec les protagonistes épinglés par le rapport de la Commission, dont notamment les Professeurs S V H W ainsi que R outre Monsieur P

L'accès de Madame N , et de son équipe, à l'insectarium situé dans le local C167 du bâtiment Carnoy, lui étant garanti.

Dans ce pôle (ou dans cet institut), Madame N devra pouvoir bénéficier, pour l'accomplissement de ses recherches, de soutiens matériels, techniques et financiers équivalents à ceux conférés à ses collègues, et ce pour autant que l'ampleur de celles-ci soient considérées comme étant équivalentes. Il appartiendra à l'employeur de définir un cadastre des moyens humains et financiers disponibles et de déterminer les critères objectifs de répartition tant entre les équipes que d'un point de vue individuel (par chercheur).

- Ordonne que le présent jugement doive être affiché pendant une durée d'un mois, débutant au plus tôt au retour au travail de Madame N après la fin de son incapacité et au plus tard à partir de la date de la signification, d'une part au siège de l'UCL soit à 1348 LLN, Place de l'Université 1 et d'autre part, au sein de tous les locaux fréquentés par les membres du pôle ELI-V, et ce à un endroit visible par le plus grand nombre (valves, portes,...).

Préciser que ces mesures doivent être mises en place dans le mois de la signification du jugement, sous peine d'astreintes de 100,00€ par jour de retard.

Réformer le jugement du 7 octobre 2022 pour le surplus, et, partant :



- Constaté le harcèlement moral dont Madame N est actuellement victime de la part de l'UCLouvain ;
 - Ordonner le retrait de l'avertissement adressé à Madame N le 24 mai 2022;
 - Condamner l'UCLouvain à octroyer à Madame N un soutien technique équivalent à celui de ses collègues du pôle ELI-V, soit 20h par semaine, dans le mois de la signification du jugement, sous peine d'astreintes de 100,00€ par jour de retard.
 - Condamner (et non pas inviter) l'UCLouvain à mettre en place la mesure suivante, prévue dans le rapport de la commission interne du 19 mars 2022 : « Pour toutes les personnes impliquées dans les conflits : Formation aux questions de sexisme et de harcèlement sexuel, à la communication non-violente, et à la gestion de conflits », et ce, sur base de l'article 32decies §3 de la loi du 4 août 1996, dans le mois de la signification du jugement, sous peine d'astreintes de 100,00€ par jour de retard ;
 - Condamner (et non pas inviter) l'UCLouvain à imposer les mesures suivantes, prévues dans le rapport du CÉSI du 26 janvier 2022 :
 - o En ce qui concerne Monsieur S : Formation en gestion de conflits, invitation à suivre les parcours de formation intégrés en leadership et management.
 - o En ce qui concerne les membres de la ligne hiérarchique : Formation aux risques psychosociaux, à la gestion des conflits et des relations interpersonnelles.
 - o En ce qui concerne l'ensemble de l'équipe : prévoir un environnement de travail qui soit plus agréable/moins dangereux. Action concernant l'encombrement et la propreté des espaces de travail.
 - o En ce qui concerne l'ensemble des travailleurs : Sensibiliser les membres du personnel de manière régulière aux risques psychosociaux (dont le harcèlement et la violence).
- Et ce, sur base de l'article 32decies §3 de la loi du 4 août 1996.
Dans le mois de la signification du jugement, sous peine d'astreintes de 100,00€ par jour de retard.

Condamne l'UCLouvain aux frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure au taux maximum pour les litiges non évaluables en argent, soit 15.000,00€. À titre infiniment subsidiaire, si la Cour ne devait pas donner raison à Madame N réduire les indemnités de procédure au taux minimum, soit 112,50€. »

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de UCLouvain a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 3 novembre 2022. L'appel incident de la professeure N a été interjeté par conclusions déposées le 27 février 2023.

L'appel principal et l'appel incident sont recevables.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 19 décembre 2022, prise d'office.



Chaque partie a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 6 avril 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Les principes relatifs à la prévention et à la protection contre les risques psychosociaux au travail

La matière est régie par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'exécution.

Les risques psychosociaux au travail sont définis par la loi comme « *la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger* » (article 32/1 de la loi du 4 août 1996). Le risque d'être victime de violence ou de harcèlement au travail fait partie des risques psychosociaux visés par la loi. Ce risque fait l'objet de dispositions spécifiques de la loi.

De manière générale, l'employeur a la responsabilité d'identifier les risques psychosociaux au travail et de prendre les mesures de prévention nécessaires pour les prévenir, en tenant compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail. Il doit prendre les mesures de prévention appropriées pour éliminer le danger découlant d'une situation de travail spécifique ou pour prévenir ou limiter les dommages qui en découlent dans la mesure où il a un impact sur le danger (article 32/2 de la loi).

En particulier en matière de violence et harcèlement moral au travail (article 32^{quater} de la loi), l'employeur a l'obligation de déterminer les mesures de prévention sur la base d'une analyse de risques et de prendre des mesures, parmi lesquelles au minimum :

- des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement au travail peuvent être prévenus
- des procédures d'application quand des faits sont signalés, qui ont notamment trait à l'accueil et au conseil des personnes qui ont déclaré être l'objet de violence ou de harcèlement au travail
- les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence ou de harcèlement au travail
- l'information et la formation des travailleurs et du comité pour la prévention et la protection au travail.



Lorsque des actes de violence ou de harcèlement au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées conformément à la loi, et notamment les mesures conservatoires nécessaires lorsque la gravité des faits l'exige (article 32septies de la loi).

2. La demande de constater l'existence de harcèlement moral ou, à titre subsidiaire, de violence au travail et d'ordonner la cessation

2.1. La demande de la professeure N

La professeure N demande à la cour du travail, sur la base de l'article 32decies, § 2, de la loi du 4 août 1996, de constater l'existence de harcèlement moral ou, à tout le moins, de violence exercés par l'UCLouvain à son encontre et d'ordonner des mesures de nature à faire cesser ce harcèlement moral ou cette violence. Les mesures demandées sont :

- le retrait de l'avertissement qui lui a été adressé le 24 mai 2022
- la clôture de la procédure disciplinaire initiée le 5 juillet 2022
- sa réintégration au sein d'un pôle de l'institut ELI ou à défaut dans un autre institut dans lequel elle ne pourra collaborer directement avec les professeurs S, V, H, W et R ainsi qu'avec monsieur P., technicien
- la garantie d'un soutien technique équivalent à celui de ses collègues du pôle ELI-V
- l'affichage de l'arrêt.

C'est à l'UCLouvain, et non aux personnes à l'égard de qui elle avait introduit une demande d'intervention formelle auprès du CESI en mai et juin 2021, que la professeure N impute le harcèlement moral ou, à titre subsidiaire, la violence au travail qu'elle demande à la cour de constater et de faire cesser.

2.2. Les dispositions légales applicables

2.2.1. Définition du harcèlement moral ou sexuel et de la violence au travail

En vertu de l'article 32bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, les employeurs et les travailleurs sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le harcèlement moral au travail est défini par l'article 32ter de la loi : « Ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. [...] »

Le harcèlement sexuel au travail est défini comme : « Tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la



dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Il n'est pas requis qu'une conduite soit intentionnelle ou destinée à nuire pour qu'elle puisse, seule ou combinée à d'autres conduites, être constitutive de harcèlement moral ou sexuel au travail. Il suffit que la conduite abusive ou faisant partie d'un ensemble abusif produise les effets visés par la loi pour qu'elle puisse être reprochée.

La violence au travail est définie par la même disposition comme suit : « Chaque situation de fait où un travailleur [...] est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ». Les travaux préparatoires de la loi précisent que « la notion de violence est très large: elle englobe tant la menace ou l'agression physique que la menace ou l'agression psychique telle que par exemple des actes d'humiliation, injures, insultes...Un acte commis de manière isolée et abusive mais présentant un certain degré objectif de gravité peut en effet avoir des conséquences sur la santé mentale et physique d'une personne. »

2.2.2. Règles de preuve

L'article 32undecies de la loi édicte la règle de preuve à appliquer en matière de violence et harcèlement moral ou sexuel au travail :

« 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 juge doit donc fonder son analyse sur des faits établis par la partie qui intente l'action. La preuve de ces faits est une étape indispensable et sa charge incombe à la partie demanderesse. Ce n'est qu'au stade suivant du raisonnement que la charge probatoire de la demanderesse est allégée en ce que sur la base de ces faits établis, le juge peut présumer l'existence d'un harcèlement moral, à charge pour l'autre partie de prouver le contraire. L'existence même des faits allégués ne peut, quant à elle, pas être présumée.

2.2.3. Action en cessation

L'article 32decies, § 2 de la loi sur le bien-être au travail permet à la personne qui s'estime victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de saisir le président du tribunal du travail pour lui demander de constater l'existence de ces faits et d'en ordonner la cessation dans le cadre d'une procédure comme en référé.

Le juge de la cessation peut contraindre l'auteur du comportement condamné à accomplir les actes nécessaires à la cessation de ce comportement². L'injonction de cessation sur la base de l'article

² Cass., 23 juin 2005, R.G. n° C.04.0186.F, www.juportal.be.



32*decies*, § 2, de la loi peut contenir des mesures positives ordonnées à l'auteur du comportement condamné et jugées nécessaires à la cessation de celui-ci³.

2.3. Application en l'espèce

La professeure N invoque cinq faits qu'elle estime constitutifs, isolément ou ensemble, de harcèlement moral au travail ou, à tout le moins, de violence au travail par l'UCLouvain à son encontre.

2.3.1. Absence de mise en œuvre des recommandations et mesures préventives et absence de réaction à ses demandes

a)

La professeure N reproche à l'UCLouvain, en substance, de ne pas avoir réagi adéquatement aux demandes qu'elle a adressées aux autorités de l'université, à partir du 27 janvier 2020, d'intervenir pour faire cesser la situation décrite dans son courriel du 28 février 2020 au sein du pôle ELI-B. Outre les faits précis décrits dans ce courriel, elle a dénoncé une situation profondément sexiste où son travail et sa personnalité ne sont pas reconnus, voire sont dénigrés par ses collègues en raison de son sexe.

La présente procédure n'a pas pour objet de faire constater et ordonner la cessation de ces faits reprochés à des collègues du pôle ELI-B. C'est l'absence de réaction adéquate de l'UCLouvain que la professeure N considère, en soi et avec les autres faits qui seront examinés ci-après, comme constitutive de harcèlement moral ou, à tout le moins, de violence au travail par l'université à son égard.

b)

Les faits dénoncés par la professeure N le 28 février 2020 concernant le comportement de ses collègues au sein du pôle ELI-B seraient, pour autant qu'ils soient avérés, constitutifs de risques psychosociaux au travail, voire pourraient être qualifiés de violence ou de harcèlement moral ou sexuel commis par des collègues de la professeure N à son encontre.

Dès lors que la professeure N a porté ces faits à la connaissance des autorités académiques et a fait état de sa souffrance, l'UCLouvain a l'obligation, conformément aux dispositions rappelées ci-dessus, de prendre des mesures, parmi lesquelles au minimum des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement au travail peuvent être prévenus, des procédures ayant trait à l'accueil et au conseil à la professeure N en tant que plaignante (article 32*quater* de la loi) et les mesures conservatoires nécessaires lorsque la gravité des faits l'exige (article 32*septies* de la loi).

La conseillère en prévention du service externe CESI, saisie par la professeure N le 18 mai et le 10 juin 2021, a émis le 23 novembre 2021 un avis écrit au sujet des faits en question et a

³ Exposé des motifs de l'avant-projet de loi (loi du 28 mars 2014 modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 en ce qui concerne les procédures judiciaires), *Doc. parl.*, Ch., 53-3101 et 3102/001, p. 75.



proposé des mesures de prévention comme le prévoient la loi (article 32^{quinquiesdecies}, alinéa 2, 2°, c) et le Code du bien-être au travail (article 1.3-24). Cet avis n'est pas contraignant. C'est à l'UCLouvain, en tant qu'employeur, qu'incombe la responsabilité de décider des mesures qu'elle adopte conformément à ses obligations légales. Ces mesures ne consistent pas nécessairement en l'exécution pure et simple des recommandations de la conseillère en prévention. « L'employeur doit prendre ses responsabilités et adopter les décisions qui s'imposent, en articulant en bon père de famille les intérêts individuels, collectifs et institutionnels⁴ ».

La cellule FABI et la commission interne d'enquête ont également émis des recommandations.

c)

Il ressort des pièces du dossier que l'UCLouvain a pris les mesures suivantes suite aux plaintes de la professeure N à l'égard de ses collègues du pôle ELI-B :

c.1)

La professeure N a été reçue par le vice-recteur à la politique du personnel (VRPP), le président de l'institut ELI, le doyen de la faculté des sciences, la conseillère du recteur à la politique du genre et la conseillère en prévention interne le 2 mars et le 5 mars 2020 afin d'entendre ses doléances et d'envisager ensemble les mesures rappelées ci-dessus. Ces mesures consistaient pour l'essentiel en des rencontres entre les autorités académiques et les personnes impliquées pour leur rappeler les lignes directrices de la politique de respect des genres et une formation/sensibilisation aux discriminations et situations de harcèlement liées au genre.

Cependant, le 17 mars 2020, le confinement a été imposé par les autorités du pays dans le cadre de la pandémie de Covid 19. Toutes les réunions ont été interdites (sauf les exceptions non rencontrées en l'espèce).

Cet événement constitutif de force majeure a fait obstacle à la mise en œuvre des mesures envisagées ; ceci a été admis par la professeure N dans son courriel du 19 mai 2020⁵ et reconnu par la commission d'enquête interne dans son rapport du 29 mars 2021 et par la conseillère en prévention dans son rapport du 23 novembre 2021⁶.

c.2)

En lieu et place des mesures initialement envisagées et rendues impossibles par le confinement, l'UCLouvain a, en mai 2020, mandaté la cellule d'accompagnement du service Formation, accompagnement et bien-être (FABI) de l'université pour investiguer et proposer des pistes de résolution du conflit au sein du pôle ELI-B.

Cette mesure semble raisonnable et appropriée compte tenu des circonstances.

⁴ J.-Ph. CORDIER, P. BRASSEUR et S. BILLY, « La procédure interne en matière de violence et harcèlement moral ou sexuel au travail : quelques balises pour l'employeur », *Questions choisies de droit social*, dir. J. Clesse et M. Dumont, Anthémis, coll. CUP, vol. 133, 2012, p. 105.

⁵ Pièce 39 de son dossier.

⁶ Page 59.



c.3)

Pendant les travaux de la cellule FABI, le VRPP, le président de l'institut ELI (supérieur hiérarchique direct) et le doyen de la faculté des sciences ont mis en œuvre une partie des mesures initialement prévues en rencontrant individuellement les académiques du pôle ELI-B durant l'été 2020. Les autres mesures, nécessitant des réunions de groupe, restaient interdites par le confinement.

c.4)

Le rapport de la cellule FABI, déposé le 1^{er} septembre 2020, n'a pas constaté de faits de sexisme⁷, mais bien des conflits entre personnes.

Suite à ce premier rapport, l'UCLouvain a décidé, le 28 septembre 2020, de constituer une commission d'enquête interne. Il ressort de son rapport que cette commission d'enquête a réalisé un travail rigoureux et de grande ampleur. Il ne s'agissait nullement d'un encommissionnement destiné à enterrer l'affaire.

La décision de mandater cette commission semble raisonnable eu égard à la gravité de la situation décrite par la cellule FABI et à la qualité des travaux qui seront accomplis par la commission mise en place.

c.5)

Aucune mesure spécifique au sexisme ni au harcèlement sexuel (autre que les rencontres individuelles entre le VRPP et les académiques du pôle durant l'été 2020) n'a été prise à ce stade, compte tenu de ce qu'aucun fait de cet ordre n'avait pu être objectivé par la cellule FABI et que des investigations plus poussées étaient confiées à la commission d'enquête.

c.6)

L'UCLouvain a mis en œuvre l'autre recommandation de la cellule FABI, à savoir solidariser les membres de l'équipe autour d'objectifs et de compétences communes sous la houlette d'une personne de référence : le 28 septembre 2020, le pôle ELI-B a été mis sous la tutelle d'un professeur externe au pôle, chargé de favoriser la mise en place d'un cadre de travail serein et collégial en son sein.

Ce « tuteur » a travaillé à la réorganisation du pôle et à l'apaisement des conflits. Son action a permis, notamment, l'adoption d'un nouveau règlement d'ordre intérieur et la conclusion d'un accord entre quatre membres du personnel académique, dont la professeure N et le professeur V, permettant le redémarrage d'un projet ARC (accord du 16 novembre 2020).

c.7)

Le 19 mars 2021, la commission d'enquête interne a déposé son rapport qui a considéré, en substance, ce qui suit :

- Les faits de sexisme et de harcèlement sexuel dénoncés par la professeure N ne sont pas prouvés.

⁷ Le « sexisme ordinaire » y est seulement évoqué parmi les causes invoquées par les protagonistes – à savoir par la professeure N elle-même et sans doute par la professeure V – pour expliquer les conflits.



Le rapport insiste cependant sur la difficulté de prouver des faits de cet ordre et sur la reconnaissance de la souffrance exprimée par la professeure N à ce sujet. Il exclut que le ressenti de la professeure N puisse être traité par le déni.

Compte tenu de l'absence de preuve de faits de sexisme et de harcèlement sexuel, la commission n'a pas proposé d'actions spécifiques ni de sanctions quant à ces faits, mais a recommandé une formation sur le harcèlement sexuel et le sexisme pour tous les membres du pôle, l'organisation d'une discussion encadrée entre la professeure N et le professeur S et une aide psychologique pour la professeure N.

- Les faits de harcèlement moral dénoncés par la professeure N ne sont pas prouvés. Les faits de violence verbale ou dans les échanges écrits existent dans le chef de plusieurs membres du pôle, dont la professeure N elle-même. Le rapport ne l'identifie pas comme victime d'un mode de communication violent réciproque, auquel elle-même participe. Un seul fait de violence physique a été confirmé par un témoin, à savoir qu'en 2016, le professeur S a pris une technicienne par le col pour la tirer de force dans le bureau de la professeure N. La commission a recommandé une formation sur les risques psychosociaux et la gestion des conflits pour l'ensemble des personnes impliquées.
- Des dysfonctionnements organisationnels existent. Leur résolution est en cours par l'intervention du professeur chargé de la tutelle sur le pôle depuis le 28 septembre 2020. La commission conclut à des responsabilités partagées à ce sujet : c'est à juste titre, selon elle, que la professeure N critique les modes de gestion « à l'ancienne » du pôle ; par contre, elle contribue aux difficultés en remettant sans cesse en cause les décisions prises collectivement et en mettant la pression sur ses collègues par ses formulations et ses agissements. La virulence dans l'expression des opinions et critiques est présente de part et d'autre.

Les mesures suivantes ont été préconisées par la commission, en substance :

- Des entretiens individuels entre les autorités académiques et chacune des personnes concernées, couvrant le contenu du rapport. Ces entretiens ont été effectivement menés par le VRPP.
- Des médiations interpersonnelles, au minimum entre la professeure N et, d'une part, le professeur S ainsi que, d'autre part, le technicien monsieur P. L'UCLouvain démontre que monsieur P. a refusé de s'engager dans une tentative de médiation avec la professeure N. L'UCLouvain allègue que le professeur S l'a également refusé, mais ne le prouve pas.
- Des mesures organisationnelles et de professionnalisation de la gestion des organes. Celles-ci n'ont pas fait l'objet de débats approfondis dans le cadre du présent litige. Il ressort de certaines pièces que le professeur à qui la tutelle du pôle a été confiée y a veillé.
- Des mesures structurelles et d'affectation des personnes. La commission a préconisé, si la tentative de médiation est un échec, de prendre acte du fait que les personnes concernées ne pourront plus, toutes, travailler ensemble et d'envisager la



séparation, structurelle et physique, d'une partie des membres du pôle. Elle a proposé la dissolution complète du pôle ELI-B, quitte à en recréer un sous un autre nom, avec une partie des membres actuels. Elle a exclu l'idée de créer un nouveau pôle autour de deux académiques seulement, la professeure N et la professeure V. L'UCLouvain se conformera à cette recommandation (voir ci-dessous).

- Des mesures de formation et d'aide des personnes : formation aux questions de sexisme et de harcèlement sexuel, à la communication non violente et à la gestion de conflits pour toutes les personnes impliquées dans les conflits et aide psychologique pour la professeure N. La cour reviendra sur la question des formations plus loin.

c.8)

Le 29 avril 2021, le VRPP a décidé d'inactiver le pôle ELI-B, de mettre en place un pôle transitoire, ELI-X, réunissant tous les académiques de l'ex-pôle ELI-B à l'exception de la professeure N et de la professeure V et de faire relever la professeure N et la professeure Visser directement du président de l'institut ELI en dehors de toute appartenance à un pôle, tout en préservant leur accès aux ressources et infrastructures.

Par cette mesure, les autorités académiques ont appliqué l'une des recommandations de la commission d'enquête.

c.9)

Le 23 novembre 2021, l'UCLouvain a reçu le rapport du CESI sur la demande d'intervention psychosociale formelle introduite par la professeure N.

À l'issue de travaux minutieux et de qualité, la conseillère en prévention du CESI a analysé la situation comme un hyperconflit entre académiques. Bien qu'elle ait entendu de nombreux témoins, parmi lesquelles toutes les personnes suggérées par la professeure N, la conseillère en prévention n'a pas pu obtenir la confirmation des faits de sexisme et de harcèlement sexuel reprochés par la professeure N à ses collègues⁸. La communication agressive réciproque entre la professeure N et le professeur S a été soulignée, de même que les exigences très élevées de la professeure N, suscitant des difficultés à l'égard de certains techniciens, dont monsieur P. Pour le reste, les reproches dirigés par la professeure N contre plusieurs de ses collègues n'ont pas été objectivés par ce rapport.

Selon la conseillère en prévention, la ligne hiérarchique (le vice-recteur de secteur et le président de l'institut ELI) s'est rendue disponible et attentive et a tenté de trouver des solutions⁹. Elle a cependant éprouvé une lenteur dans la prise en charge de la situation, à mettre en balance avec le contexte COVID, ainsi qu'une prise en charge non suffisamment poussée de l'aspect relationnel et émotionnel de la situation¹⁰.

⁸ Le rapport indique en particulier que « Aucun élément dans les témoignages reçus n'a pu mettre en évidence que M. S ait pu avoir une attitude inadéquate concernant les femmes » (p. 66).

⁹ Page 67.

¹⁰ Page 62.



Le CESI a diagnostiqué un hyperconflit entre académiques, dans lequel la professeure N a une part de responsabilités, et a préconisé des mesures spécifiques à la situation qui lui a été soumise, spécialement, pour ce qui concerne les problématiques mises en avant dans la présente procédure :

- Que la professeure N ne soit plus amenée à collaborer avec les personnes envers qui les dossiers formels ont été déposés.
- Des formations pour toutes les personnes concernées à la gestion des conflits, à l'écoute active, à la communication non violente ainsi qu'à la gestion du stress et des émotions.
- La réalisation d'une analyse de risques psychosociaux spécifique après la mise en place des mesures de prévention décidées.
- Invitation à la professeure N à réaliser un « profond travail de remise en question » sur sa communication (qui peut être trop agressive ou absente), sa tendance à déformer certains faits et à lire une situation sous l'angle de la discrimination liée au genre, sa tendance à attendre la reconnaissance d'un statut de victime dans une situation où elle a également eu sa part de responsabilité.
- Invitation au professeur à travailler son style de communication qui peut aussi être perçu comme inadéquat, voire agressif, et à suivre une formation en gestion des conflits.

La cour du travail note qu'aucune des mesures préconisées par le CESI ne concerne les problématiques d'égalité de sexe ou de genre, le sexisme ni le harcèlement sexuel ; la conseillère en prévention n'a pas retenu cette dimension des griefs de la professeure N , son enquête n'ayant pas permis de l'objectiver.

c.10)

Le 26 janvier 2022, l'UCLouvain a informé la professeure N des décisions prises quant aux suites à donner à ce rapport. Pour ce qui est en lien avec la présente procédure, les mesures décidées consistent essentiellement en des parcours de formation.

c.11)

En janvier 2022, le président de l'institut ELi a consulté les responsables des quatre autres pôles de l'institut quant à l'intégration de la professeure N dans un de ces pôles. Aucun ne l'a acceptée.

c.12)

En mars 2022, l'UCLouvain a lancé un programme baptisé « Respect » destiné à combattre toutes les formes de harcèlement et de violences de genre dans l'ensemble de la communauté universitaire. Des formations et sensibilisations au harcèlement et aux violences de genre sont désormais obligatoires dans le parcours de formation des responsables et mises à disposition de tout le personnel de l'université.



c.13)

En juillet 2022, les professeurs S et W ; ainsi que le doyen de la faculté des sciences ont suivi des formations destinées aux responsables au sein de l'université. Le professeur S, le président de l'institut et le doyen sont inscrits à d'autres formations en 2023 en tant que responsables et dans le cadre du programme « Respect ».

d)

En conclusion, quant à la réaction de l'UCLouvain aux demandes de la professeure N et à la mise en œuvre des recommandations et mesures préventives, la cour du travail considère, sur base du dossier qui lui est soumis, que :

- L'UCLouvain a pris au sérieux les griefs émis par la professeure N en janvier 2020, y compris dans leur dimension de dénonciation d'une situation de sexisme et de harcèlement sexuel. La professeure N a été reçue et écoutée par le VRPP et la conseillère du recteur à la politique du genre.
- L'UCLouvain a pris de nombreuses mesures destinées à enquêter sur les faits dénoncés, à pacifier les relations entre la professeure N et ses collègues et à restaurer un bon fonctionnement de leur cadre de travail commun initial, le pôle ELI-B.
- L'UCLouvain a mis en œuvre la plupart des mesures préconisées par la cellule FABI, par la commission d'enquête et par la conseillère en prévention.
- Il est vrai que les mesures prises par l'UCLouvain n'ont pas mis l'accent, comme la professeure N le souhaitait, sur la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel, hormis dans le cadre du programme « Respect » lancé deux ans après ses premières plaintes.
- Ce retard dans la réaction à cette dimension du problème est regrettable, même si aucun fait de cet ordre n'a pu être objectivé ; le ressenti de la professeure N à cet égard ne peut en effet pas être ignoré, d'autant plus qu'un climat de sexisme est une situation des plus difficiles à prouver.
- Néanmoins, des mesures ont finalement été prises à cet égard également (le programme « Respect »), et ce plusieurs mois avant le lancement de la présente procédure ; au moment de la requête introductive d'instance, des mesures étaient donc prises dans ce domaine.
- Les diverses mesures de formation préconisées dans les autres domaines ont également subi un retard important, partiellement imputable à la crise Covid. Des mesures sont toutefois effectives pour plusieurs protagonistes du conflit depuis juillet 2022, soit avant la requête introductive d'instance.
- L'UCLouvain n'a pas donné suite à la préconisation de tentatives de médiation interpersonnelle entre la professeure N et ses collègues, sans pouvoir prouver que ceux-ci s'y seraient tous refusés.



- L'analyse de risques psychosociaux spécifique après la mise en place des mesures de prévention décidées, préconisée par la conseillère en prévention dans son rapport, n'a pas été réalisée. Un plan global de prévention existe pour la période 2018-2022.

La cour rappelle que les mesures préconisées par les différents intervenants ne sont pas contraignantes et que c'est à l'employeur qu'il incombe, en définitive, de décider des mesures à prendre, sous le contrôle des cours et tribunaux (et de l'administration du bien-être au travail le cas échéant).

En l'espèce, une certaine lenteur peut être reprochée à l'UCLouvain et elle aurait dû, selon l'appréciation de la cour, mettre davantage l'accent sur la gestion des aspects relationnels, émotionnels et d'égalité de sexe et de genre. Néanmoins, l'ensemble du dossier ne permet pas de conclure à la méconnaissance de l'obligation qui pèse sur l'UCLouvain, en tant qu'employeur, de prendre les mesures appropriées lorsque des actes de violence ou de harcèlement au travail sont portés à sa connaissance (article 32septies de la loi) et, plus généralement, de prendre les mesures de prévention appropriées en matière de risques psychosociaux au travail (article 32/2 de la loi), le tout dans la situation de travail spécifique dont la professeure N s'est plainte.

Ceci n'empêche pas que des démarches amiables de résolution des conflits entre la professeure N et, d'une part, ses collègues du pôle ELIB-B (devenu ELI-V), ainsi que, d'autre part, les autorités académiques représentant l'UCLouvain, restent hautement souhaitables dès lors que toutes ces personnes ont à poursuivre leur collaboration professionnelle.

2.3.2. Exclusion de tout pôle de l'institut

a)

La professeure N reproche à l'UCLouvain de l'exclure de tout pôle de recherche au sein de l'institut ELI.

Une erreur factuelle d'importance, commise dans l'ordonnance dont appel, doit être redressée d'emblée : dans la foulée des décisions concernant le pôle ELI-B, la professeure N n'a pas été « placée sous la tutelle » du professeur S, fait que l'ordonnance a retenu comme constitutif de violence psychique au sens de la loi du 4 août 1996. En effet, le professeur S n'a pas été élu président de l'institut ELI le 24 juin 2021, mais bien responsable du pôle ELI-V, dont la professeure N ne fait pas partie. Il ne ressort d'aucun élément du dossier qu'à ce titre, il ait une quelconque autorité hiérarchique ni fonctionnelle sur la professeure N.

Pour le surplus, la professeure N soutient que son exclusion de tout pôle constitue une ostracisation humiliante et la prive des moyens humains et matériels nécessaires à la poursuite de ses recherches.

b)

À la lumière des pièces du dossier, la situation est la suivante :

Le 29 avril 2021, le VRPP a décidé d'inactiver le pôle ELI-B, de mettre en place un pôle transitoire, ELI-X, réunissant tous les académiques de l'ex-pôle ELI-B à l'exception de la professeure N et



de la professeure V et de faire relever la professeure N et la professeure V directement du président de l'institut ELI en dehors de toute appartenance à un pôle, tout en préservant leur accès aux ressources et infrastructures.

Le 24 juin 2021, le pôle transitoire ELI-X est devenu ELI-V, sa composition restant inchangée. La demande introduite par la professeure N et la professeure V le constituer ensemble un nouveau pôle, dénommé ELI-L, a été refusée.

En septembre 2021, le bureau de l'institut LIBST (il s'agit de l'un des sept instituts de recherche du secteur des sciences et technologies, au même niveau organisationnel que l'institut ELI), a refusé d'intégrer la professeure N et la professeure V au sein de l'institut LIBST.

En janvier 2022, le président de l'institut ELI a consulté les responsables des quatre autres pôles de l'institut quant à l'intégration de la professeure N dans un de ces pôles. Aucun ne l'a acceptée.

À ce jour, la professeure N n'est donc intégrée dans aucun institut ni pôle et travaille, avec son équipe, sous l'autorité directe du président de l'institut ELI. Sa collègue, la professeure V qui partageait son sort, n'est plus membre du personnel de l'université depuis le 22 octobre 2021.

c)

La cour du travail analyse cette situation comme suit :

c.1)

La séparation structurelle des membres du pôle (séparer la professeure N et la professeure V des autres académiques) est l'une des mesures préconisées par la commission d'enquête interne, en cas d'échec d'une tentative de médiation. La commission a suggéré une dissolution complète du pôle, quitte à en recréer un sous un autre nom, avec une partie des membres actuels. Elle a exclu la création d'un nouveau pôle autour de deux académiques seulement, car une taille critique minimale est nécessaire.

Le rapport de la conseillère en prévention, aspects psychosociaux (CESI) préconisera lui aussi, en novembre 2021, que la professeure N ne soit plus amenée à collaborer avec les personnes contre qui elle a déposé des demandes d'intervention formelles.

La professeure N a demandé elle-même, dès le début (sa note du 28 février 2020), que ses collègues académiques du pôle ELI-B ne puissent plus être en contact avec elle (sauf dans un cadre formel et avec témoins) et son affectation à un nouveau pôle autour d'elle-même et la professeure V

La décision de séparer structurellement la professeure N de ses collègues avec lesquels elle se trouve en hyperconflit paraît constituer une mesure raisonnable prise dans le but de protéger chacun et chacune et de leur permettre de travailler dans un contexte apaisé (du moins était-ce l'objectif). Cette mesure a été préconisée tant par la commission d'enquête interne que par le CESI. Cette mesure n'est, en soi, pas abusive.



c.2)

La mesure présente bien sûr des inconvénients, en particulier l'isolement de la professeure N

Toutefois, la professeure N n'a pas identifié d'autre mesure apte à atteindre le même objectif sans présenter les inconvénients qu'elle relève, hormis la création d'un pôle à elle seule¹¹. Or, celle-ci est manifestement exclue dès lors que le concept même de pôle de recherche repose sur le rassemblement de ressources et nécessite une « masse critique de chercheurs »¹².

Des efforts ont été faits en vue de permettre à la professeure N de rejoindre un autre pôle de l'institut ELI, voire un autre institut (LIBST). Les autres pôles et l'institut LIBST s'y sont opposés de manière motivée, invoquant à la fois le manque de congruence entre les thématiques de recherche de la professeure N et les leurs et les craintes quant à la collaboration professionnelle avec la professeure N, au vu des événements.

c.3)

La professeure N se plaint également que son exclusion de tout pôle la prive de moyens pour sa recherche.

Il n'est pas aisé pour la cour d'apprécier, vu de l'extérieur, le caractère suffisant et approprié des moyens alloués. Différentes pièces du dossier montrent néanmoins que l'UCLouvain se préoccupe de cette question et veille à ce que la professeure N dispose des moyens nécessaires à la poursuite de ses recherches.

La privation de moyens suffisants pour les recherches de la professeure N n'est pas établie.

d)

En conclusion, quant à l'exclusion de tout pôle, cette mesure n'est pas abusive. La cour du travail invite néanmoins les parties à en réduire les inconvénients en recherchant, de préférence par la voie de la médiation, des solutions pour mettre fin à l'isolement de la professeure N

2.3.3. Avertissement du 24 mai 2022

L'avertissement adressé par l'UCLouvain à la professeure N le 24 mai 2022 concerne le refus de la professeure de signer un document nécessaire à la constitution du jury de thèse d'un doctorant, et ce en raison d'un conflit entre la professeure N et le promoteur de la thèse.

Il ressort des pièces auxquelles la cour peut avoir égard que le jury et la thèse en question sont sans rapport avec le conflit opposant la professeure N et le promoteur de la thèse. Ce conflit concernait la conclusion d'un accord de financement d'un autre projet. Le refus de la professeure N paraît donc constituer une mesure de rétorsion à l'encontre de son collègue le promoteur, refus dont le doctorant pâtissait sans raison.

¹¹ Elle a maintenu cette unique proposition après le prononcé de l'ordonnance dont appel.

¹² ROI de l'institut ELI, art. 4.1.



C'est en vain que la professeure N invoque le principe « *Audi alteram partem* » pour reprocher à l'UCLouvain de ne pas l'avoir entendue avant de lui adresser cet avertissement. Le fondement juridique de ce moyen repose sur des obligations pesant sur les autorités publiques. L'UCLouvain n'a pas cette qualité. Par ailleurs, selon l'article 32.2 du règlement de travail, un avertissement ne constitue pas une sanction disciplinaire, mais bien un moyen de prévenir des faits qui pourraient justifier une telle sanction.

L'envoi d'un avertissement rappelant la professeure N à ses obligations n'est donc pas abusif.

2.3.4. Instruction disciplinaire à l'égard de la professeure N

La professeure N reproche à l'UCLouvain d'avoir ouvert une instruction disciplinaire à son égard le 25 août 2022 sur la base d'une plainte du professeur Rees pour avoir adressé à celui-ci, le 19 mai 2022, un courriel l'accusant de harcèlement sexuel à son encontre au début de sa carrière et mettant en cause ses « interventions » sur ses collègues et ses étudiantes.

La cour ne se prononcera pas ici sur la régularité ni sur le bien-fondé de la procédure disciplinaire en question. Il s'agit de déterminer, dans le cadre de l'action en cessation, si l'ouverture de cette instruction disciplinaire constitue, isolément ou avec d'autres comportements de l'UCLouvain, une conduite abusive constitutive de harcèlement moral ou de violence au travail contre la professeure N

L'UCLouvain dépose les plaintes écrites de deux collègues de la professeure N. Celle-ci en a été avertie le 5 juillet 2022 et a pu faire valoir ses observations. Le 25 août, le VRPP a décidé de ne retenir que l'une des plaintes (celle du professeur R), qui concernait un fait précis constaté dans les six mois ayant précédé l'introduction de la plainte, et d'en saisir la commission d'instruction disciplinaire.

Dans le cadre, déjà précisé, de l'action en cessation, la cour ne constate pas que l'intentement de cette procédure disciplinaire viole manifestement les dispositions du règlement de travail relatives aux sanctions disciplinaires. Sans se prononcer sur les mérites de la procédure disciplinaire en question, il suffit de constater ici qu'elle ne présente pas le caractère d'un acte abusif relevant, seul ou avec d'autres, du harcèlement moral ni de la violence au travail.

2.3.5. Attitude partielle de l'UCLouvain

La professeure N reproche à l'UCLouvain une attitude partielle à son détriment à plusieurs égards :

a)

La professeure N reproche à l'UCLouvain de ne pas avoir ouvert d'instruction disciplinaire à l'égard de certains de ses collègues sur la base de ses plaintes, alors qu'une instruction disciplinaire a été entamée à son égard le 25 août 2022 sur la base de plaintes de son collègue, le professeur R



Sans se prononcer sur la régularité ni sur le fondement de la procédure disciplinaire entamée à l'égard de la professeure N , la cour du travail observe que les situations qu'elle compare sont fort différentes.

En effet, son courriel du 28 février 2020 portait sur de nombreux faits, parmi lesquels un seul a été constaté moins de six mois avant l'introduction de la plainte (engueulade surprise de la part du professeur F le 26 janvier 2020). Ce fait n'était étayé d'aucun élément de preuve. À l'inverse, la plainte du professeur R du 1^{er} juin 2022 portait sur un fait du 19 mai 2022 et était accompagnée de l'écrit prouvant le fait reproché (copie du courriel adressé par la professeure N au professeur F le 19 mai 2022). La plainte du professeur R portait donc sur un fait unique, récent et prouvé dans sa matérialité (la cour ne se prononce pas ici sur sa gravité), alors que la plainte de la professeure N du 28 février 2020 portait sur une multitude de faits, dont un seul était suffisamment récent pour permettre des poursuites disciplinaires et n'était pas accompagné de preuve. Le VRPP n'a pas opté pour l'ouverture immédiate d'une instruction disciplinaire, mais a fait mener des investigations sur les faits dénoncés par la professeure N . Ces investigations n'ont pas permis de démontrer la réalité du fait dénoncé (l'engueulade du 26 janvier 2020)¹³.

Dans ces circonstances, la différence de traitement entre la plainte de la professeure N du 28 février 2020 et la plainte du professeur F du 1^{er} juin 2022 ne paraît pas abusive.

b)

La professeure N fait grief à l'UCLouvain de considérer, sur la base du rapport de la commission d'enquête, que les faits dont elle s'est plainte ne sont pas établis. Elle a une autre lecture de ce rapport.

Force est de constater que pour l'essentiel, ni les investigations de la commission d'enquête, ni celles de la conseillère en prévention, n'ont permis de recueillir la preuve des multiples agissements unilatéraux que la professeure N reproche à ses collègues, en particulier ceux qui ont trait au sexisme et au harcèlement sexuel¹⁴. Leurs rapports ont établi l'existence de dysfonctionnements organisationnels au sein du pôle ELI-B et de conflits interpersonnels aigus, voire d'un hyperconflit, entre la professeure N et ses collègues du pôle (à l'exception de la professeure V mais sur le mode de la réciprocité. La conseillère en prévention a estimé qu'elle portait une part de la responsabilité et l'a invitée à un « profond travail de remise en question ». La difficulté, pour les membres du personnel PAT, de répondre aux grandes exigences de la professeure N , a également été soulignée (voir en particulier le rapport du CESI sur la demande d'intervention formelle de monsieur P.).

L'interprétation que l'UCLouvain fait de ces rapports dans ses conclusions d'appel ne s'écarte pas, en substance, de la réalité des rapports tels qu'elle vient d'être résumée par la cour.

¹³ Le rapport de la commission d'enquête (p. 12) fait état de disputes avec « noms d'oiseaux » réciproquement entre la professeure N et le professeur H et d'une « engueulade surprise » du professeur H à l'égard d'une autre personne, mais la preuve de violences verbales unilatérales du professeur F contre la professeure N n'est pas apportée.

¹⁴ À l'exception d'un fait de violence physique à l'égard d'une technicienne en présence de la professeure N en 2016, reproché au professeur S , qui a été confirmé par un témoin.



2.4. Conclusion quant à la demande de constater l'existence de harcèlement moral ou, à titre subsidiaire, de violence au travail et d'ordonner la cessation

L'analyse du dossier, telle qu'elle a été détaillée ci-dessus, ne permet pas à la cour du travail de conclure ni de présumer que la professeure N est victime de harcèlement moral ni de violence au travail du fait de l'UCLouvain. Les conduites examinées, dans la mesure où elles sont prouvées, ne sont pas abusives et ne constituent pas un ensemble abusif de conduites qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la professeure N lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les conduites examinées ne peuvent pas non plus être qualifiées de violence au travail, soit chaque situation de fait où un travailleur [...] est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

Dès lors, la demande de constater l'existence de harcèlement moral ou de violence au travail et d'en ordonner la cessation sera déclarée non fondée.

3. La demande de mesures ayant trait à l'application de mesures de prévention

3.1. La demande de la professeure N

La professeure N demande à la cour du travail, sur la base de l'article 32*decies*, § 3, de la loi du 4 août 1996, de condamner l'UCLouvain à mettre en place des mesures de prévention suivantes préconisées dans le rapport de la commission d'enquête interne et dans le rapport du CESI :

- pour toutes les personnes impliquées dans les conflits : formation aux questions de sexisme et de harcèlement sexuel, à la communication non violente et à la gestion de conflits,
- en ce qui concerne Monsieur S : formation en gestion de conflits, invitation à suivre les parcours de formation intégrés en leadership et management,
- en ce qui concerne les membres de la ligne hiérarchique : formation aux risques psychosociaux, à la gestion des conflits et des relations interpersonnelles,
- en ce qui concerne l'ensemble de l'équipe : prévoir un environnement de travail qui soit plus agréable/moins dangereux. Action concernant l'encombrement et la propreté des espaces de travail,
- en ce qui concerne l'ensemble des travailleurs : sensibiliser les membres du personnel de manière régulière aux risques psychosociaux (dont le harcèlement et la violence).

3.2. La disposition légale applicable

En vertu de l'article 32*decies*, § 3, de la loi, des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la loi et de ses arrêtés d'exécution relatives à la violence et au harcèlement au travail peuvent être imposées à l'employeur dans le cadre d'une procédure comme en référé. Elles ont notamment trait :

- à l'application des mesures de prévention



- aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement au travail.

Cette disposition a été introduite dans la loi du 4 août 1996 par une loi du 6 février 2007¹⁵. Les travaux préparatoires de cette loi indiquent que le législateur a entendu permettre que des mesures complémentaires à l'injonction de cessation soit ordonnées vis-à-vis de l'employeur, par exemple séparer le travailleur victime de harcèlement ou de violence du travailleur auteur de ces faits¹⁶. Dans l'esprit du législateur en 2007, « le juge va seulement être saisi à l'occasion d'un cas concret de harcèlement au travail »¹⁷.

Lors du léger remaniement de cette disposition en 2014, les auteurs de la loi ont indiqué que « la demande fondée sur le § 3 accompagne très souvent l'action en cessation visée au § 2. Ce qui se justifie par le fait qu'elle vient renforcer le pouvoir d'injonction du Président dans le cadre de l'action en cessation. En effet, il est parfois nécessaire qu'à côté de l'ordre aux auteurs de cesser les conduites abusives dans le futur, l'employeur doive prendre des mesures pour qu'il soit effectivement mis fin aux faits ou encore que l'employeur prenne des mesures pour éviter que de tels faits réapparaissent (par exemple en faisant une analyse par le conseiller en prévention psychosocial, en écartant les travailleurs en attendant cette analyse). »¹⁸

L'action qui tend à obtenir l'imposition de mesures à l'employeur sur la base de l'article 32*decies*, § 3, de la loi n'est donc pas une action autonome, mais bien une action accessoire à l'action en cessation. L'imposition de mesures à l'employeur sur la base de cette disposition suppose que l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ait été constatée par le juge de la cessation.

3.3. Application en l'espèce

L'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'ayant pas été constatée, la cour du travail ne peut pas imposer les mesures demandées sur la base de l'article 32*decies*, § 3, de la loi du 4 août 1996.

Cette demande sera également déclarée non fondée.

¹⁵ Loi du 6 février 2007 modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires.

¹⁶ Exposé des motifs du projet de loi, *Doc. parl.*, Ch., 51-2686 et 2687/001, p. 48

¹⁷ *Ibid.*, p. 49.

¹⁸ Exposé des motifs de l'avant-projet de loi (loi du 28 mars 2014 modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 en ce qui concerne les procédures judiciaires), *Doc. parl.*, Ch., 53-3101 et 3102/001, p. 77.



4. Les dépens

La professeure N _____ ayant perdu le procès, les dépens doivent être mis à sa charge conformément à l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire.

Les dépens incluent l'indemnité de procédure pour les litiges non évaluables en argent. La professeure N _____ demande, à titre subsidiaire, sa réduction au montant minimum, soit 105 euros pour la première instance et 112,50 euros pour l'appel.

Dans le présent cas d'espèce très particulier, la cour estime que la condamnation de la professeure N _____ à payer des sommes élevées à titre d'indemnité de procédure, alors que sa souffrance est reconnue même si elle n'a pas obtenu gain de cause sur ses demandes, créerait une situation manifestement déraisonnable. Les indemnités de procédure auxquelles elle doit être condamnée seront dès lors fixées au montant minimum.

La contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne doit être mise à sa charge conformément à la loi.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

Déclare l'appel principal de l'UCLouvain fondé et l'appel incident de la professeure N _____ non fondé ;

Met à néant l'ordonnance attaquée, sauf en ce qu'elle a déclaré la demande originale recevable ;

Statuant à nouveau sur le fondement des demandes, les déclare non fondées et en déboute la professeure N _____

Met à charge de la professeure N _____ les dépens des deux instances, à savoir :

- les indemnités de procédure de première instance (105 euros) et d'appel (112,50 euros), à payer à l'UCLouvain
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à
 - o 22 euros pour la première instance, déjà payée par la professeure N _____
 - o 24 euros pour l'instance d'appel, à rembourser à l'UCLouvain.



Ainsi arrêté par :

, présidente de chambre,

, conseiller social au titre d'employeur

, conseiller social au titre d'employé

Assistés de

greffier

et prononcé anticipativement, en langue française à l'audience publique de la 2^{ème} Chambre
extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 27 avril 2023, où étaient présents :

présidente de chambre,

, greffier

