



Numéro du répertoire 2018 /
R.G. Trib. Trav. 15/7160/A
Date du prononcé 10 septembre 2018
Numéro du rôle 2017/AL/496
En cause de : COMMUNAUTE EDUCATIVE SAINT-ELOI - SAINT-REMI ASBL C/ D.

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

N° d'ordre

le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 2-A

Arrêt

+ Bien-être au travail – Harcèlement sur le lieu de travail – harcèlement reconnu – plainte déposée auprès de la police faisant courir la protection contre le licenciement en raison de l'inaccessibilité de l'identité du conseiller en prévention et de l'absence de mise en place des procédures– plainte valablement portée à la connaissance de l'employeur par la victime en l'absence de notification par la police ou l'auditorat – licenciement abusif –licenciement abusif reconnu
Art. 32ter et art. 32tredecies de la loi du 4 août 1996

EN CAUSE :

COMMUNAUTE EDUCATIVE SAINT-ELOI - SAINT-REMI ASBL, dont le siège social est établi à 4031 ANGLEUR, Rue Vaudrée 102, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 435.818.525,
ci-après l'école, partie appelante au principal, partie intimée sur incident,
comparaissant par Maître Dominique DRION, avocat à 4000 LIEGE, rue Hullos, 103-105

CONTRE :

Monsieur François E

ci-après M. D., partie intimée au principal, partie appelante sur incident,
comparaissant en personne et assisté par Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4020 LIEGE, Quai des Ardennes, 7

•
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 14 mai 2018, notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 15 juin 2017 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 9^e chambre (R.G. : 15/7160/A);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 7 août 2017 et notifiée à l'intimé au principal le lendemain par pli judiciaire ;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège, reçu au greffe de la Cour le 11 août 2017 ;

- les conclusions de l'intimé au principal remises au greffe de la Cour le 25 octobre 2017, ses conclusions de synthèse y remises le 16 janvier 2018 et ses conclusions de synthèse y remises le 10 avril 2018;

- les conclusions de l'appelante au principal remises au greffe de la Cour le 20 décembre 2017 ses conclusions de synthèse y remises le 13 mars 2018 ;

- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 3 octobre 2017 et notifiée par plis simples aux parties et à leur conseil le 4 octobre 2017, fixant la cause à l'audience publique de la 2^e chambre du 14 mai 2018,

- le dossier de l'intimé au principal remis au greffe de la Cour le 10 avril 2018 et celui de l'appelante au principal déposé à l'audience du 14 mai 2018 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 14 mai 2018.

Vu l'avis écrit du ministère public rédigé en langue française par Monsieur Frédéric KURZ, avocat général, déposé au greffe de la cour le 18 juin 2018 et communiqué aux conseils des parties le même jour, auquel la partie intimée au principal, appelante sur incident, a répliqué le 13 août 2018.

•

• •

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Les faits essentiels du litige, tels qu'ils ressortent des conclusions mais surtout des pièces du dossier, se présentent comme suit.

M. D. est né le 1984. Il est instituteur primaire de formation et a commencé sa carrière en 2005. Il été engagé par l'école le 23 mai 2012. Ce premier contrat de remplacement a été suivi par d'autres et M. D. a ainsi été engagé du 1^{er} septembre 2014 au 30 juin 2015.

Les relations de travail semblent s'être déroulées sans particularité jusqu'en février 2014.

Le 5 février 2014, M. D. a écrit au pouvoir organisateur de son école la lettre suivante :

« Mesdames et Messieurs les membres du pouvoir organisateur,

Ce lundi 3 février, j'ai pris connaissance de la situation de l'école telle qu'elle avait été présentée au P.O. par un petit groupe d'enseignantes le fameux jour du marché de Noël.

A en croire ce petit groupe, il y aurait d'un côté l'équipe enseignante, emmenée par une sorte de sous-directrice, et de l'autre la direction, esseulée, incompetente et coupable des pires maux.

Or, ce me semble être une vision incorrecte, pour ne pas dire franchement malhonnête. Ce courrier a donc pour objet la clarification de certains points qui me semblent importants.

Premièrement, la méthode.

Non seulement, je n'aime pas cette façon d'isoler une personne et d'attaquer ensuite en meute mais en outre, je suis à mille lieues de partager le regard que pose ce gentil groupe sur l'école. Désaccord donc autant sur la forme que sur le fond.

En effet, durant toute l'année scolaire 2012-2013, tout le monde s'entendait pour parler de la bonne ambiance qui régnait dans l'école (atmosphère également ressentie par les intervenants extérieurs lors de formations, etc.). Et je suis intimement convaincu que cet environnement de travail si agréable est en grande partie dû à la façon dont l'école est gérée.

Une inspection a en outre permis, il y a douze mois, de mettre en lumière la qualité du travail fourni par tous les membres du personnel et ce, à chaque étage de l'institution. Ce n'est pas parce que quelques personnes (trois, quatre, peut-être

cinq) décident subitement de dresser un portrait négatif de l'école qu'on doit tous faire volte-face et s'aligner sur leur position.

Deuxièmement, je pense que le moment choisi par ce petit groupe n'est pas anodin. En effet, Wendy et Pauline -qui ont trop de caractère pour se laisser entraîner dans une situation pareille- étaient en congé de maternité. Il est, on en conviendra, plus aisé de rallier à sa cause une intérimaire prête à tout pour s'intégrer dans l'équipe que des personnes en place depuis plusieurs années (et par là même aptes à se faire leur propre opinion).

Troisièmement, j'ai personnellement vécu une situation similaire. En effet, suite à un malentendu risible – pour ne pas dire ridicule- je me suis retrouvé face à quatre ou cinq collègues qui avaient soigneusement monté en épingle une affaire dans laquelle – elles s'en sont rendu compte une demi-heure plus tard – je n'avais strictement rien à me reprocher... Voilà pourquoi je n'ai aucun mal à imaginer les circonstances dans lesquelles sont nées les crispations qui nous occupent aujourd'hui.

Quatrièmement, dans cette affaire, les vieilles rancœurs semblent avoir pris le dessus sur l'honnêteté intellectuelle et je crois qu'il est grand temps de rappeler à tout le monde que les sentiments personnels n'ont pas à interférer dans le monde du travail.

Le P.O. a nommé une directrice ; est-ce à des personnes situées plus bas sur l'échelle hiérarchique de lui demander des comptes ?

Tant qu'on y est, pourquoi les enseignants n'élisent-ils pas le directeur pour un mandat de 5 ans ? La direction serait alors parfaitement inféodée et serait forcée de tout mettre en œuvre pour leur plaire.

Mais est-ce vraiment ce qu'on attend d'une direction ?

Pour ma part, je ne le pense pas.

Vous connaissez à présent mon opinion à ce sujet.

Veuillez pardonner la fougue qui doit se dégager de ces quelques lignes mais je me serais trouvé bien lâche de rester les bras croisés face à une situation que je juge profondément injuste.

Je ne souhaite pas polémiquer plus avant – ce courrier n'a d'autre but que de ramener tout le monde au calme, de remettre l'église au milieu du village et de rendre aux choses leurs véritables proportions – mais si vous jugiez utile de me rencontrer afin que j'approfondisse mon point de vue, je serais ravi d'en discuter avec vous.

En attendant que la sérénité revienne et que notre école retrouve l'éclat qu'elle mérite, je vous prie d'accepter, Mesdames, Messieurs, mes salutations les plus cordiales ».

Le 10 février 2014, Mme K., présidente du pouvoir organisateur adresse en retour à M. D. la lettre suivante :

« <Prénom>,

Je ne sais pas par qui et je ne veux pas savoir comment tu as pris, comme tu écris, connaissance d'une situation qui ne regarde en rien le personnel enseignant hors la personne qui a demandé à parler au P.O. et les membres de celui-ci. Ce qui a été dit, ce que nous en ferons, ce n'est pas de la compétence des instituteurs et des institutrices. Parler de ce qu'on ne connaît pas ne peut que nuire à l'école et aux personnes incriminées, si tant est qu'il y en ait, coupables ou non, ce n'est pas à toi d'en juger !

Tu remarques que des clans se forment ! Arrête donc de prendre parti pour qui que ce soit et la sérénité que tu cherches à retrouver réintègrera l'école. Tu as très peu d'expérience d'école, de l'école en général et de celle-ci en particulier, apprends à écouter, à analyser tes observations, apprends la discrétion. Ce que le P.O. demande aux enseignants, c'est d'enseigner, d'éduquer les élèves, qui lui sont confiés, à la citoyenneté responsable pas de jouer les militants pour l'une ou l'autre cause.

Je mets sur le compte d'une maturité à acquérir, cette « fougue » qui t'a fait rédiger cette lettre et j'en tiendrai compte. Demande de ma part à tous les enseignants d'apporter plus d'intelligence, de respect de l'autre et de retenue dans leurs propos.

Je te suggère de ranger ta tenue de Chevalier Blanc : la veuve et l'orphelin sont en sécurité ! A toi et à ceux dont tu te fais le héraut, mes très sincères salutations ».

M. D. a été en incapacité de travail du 25 mars 2014 au 30 juin 2014. Son médecin traitant atteste qu'il a souffert d'un état d'anxiété généralisé aboutissant à un burnout et un état dépressif généralisé et qu'il a été sous traitement antidépresseur jusqu'en octobre 2015.

Le 25 juin 2014, il s'est rendu à l'école pour revoir ses élèves et a passé un moment en classe avec eux en dehors de la présence de l'institutrice intérimaire. Les versions divergent sur ce qui a été dit et fait durant ce temps.

L'institutrice qui l'a remplacée du 10 mai 2014 au 30 juin 2014 a rédigé un rapport intitulé « Mes observations et mon vécu lors de mon intérim à ... afin de remplacer <M. D.> (du 10 mai au 30 juin 2014) ». Il se trouve dans le dossier de pièces de l'école.

Aux alentours du 3 juillet 2014, M. D. a reçu un appel téléphonique de M. J., inspecteur épiscopal. Cet entretien n'a été ni enregistré, ni transcrit, mais les parties s'accordent pour dire qu'il portait entre autres sur la publication par M. D. d'une photo de grilles horaires de l'école concernant M. D. et d'autres enseignants identifiés par leurs initiales. M. D. estime qu'il a en outre fait l'objet d'une intimidation visant à le décourager de postuler à nouveau au sein de l'école, ce qui est contesté. Le 3 juillet, M. De., employé du SEGEC (Secrétariat général de l'enseignement catholique en communautés française et germanophone de Belgique) a adressé à M.D un e-mail estimant qu'il valait mieux éviter de publier sur Facebook des éléments de la vie professionnelle qui mettent en évidence d'autres collègues. M. D. a répondu en contestant les reproches qui lui étaient adressés. Cet e-mail, bien qu'émanant de M. D., est signé « E. Snowden ». M. De. a fait suivre cet envoi à l'inspecteur épiscopal J.

Le 7 juillet 2014, un pli recommandé contenant un bulletin d'adhésion à la CGSP a été adressé à Mme K. M. D. a reconnu être l'auteur de cet envoi.

Le 7 juillet 2014, Mme H., directrice, a demandé à M. D. de lui restituer les clés de l'école par SMS. Un échange (12 messages) s'en est suivi, M. D. souhaitant connaître la « vraie » raison et Mme H. insistant pour les avoir, indiquant finalement qu'elle réclamait les clés sous peine de mise en demeure recommandée émanant de la présidente du P.O.

Le 8 juillet 2014, M. D. s'est rendu à l'école et a constaté que celle-ci était dorénavant fermée par une chaîne et un cadenas. Il a pris une photo de la grille qu'il a postée sur son compte Facebook avec la mention « Il doit y avoir un seul P.O. dans le monde qui place une chaîne et un cadenas pour empêcher les enseignants d'accéder à l'école pendant les vacances... Et devinez où ça se passe ? »

Le 8 juillet 2014, M. D. a porté plainte contre x auprès de la police pour le vol simple d'une farde à rabats en carton (qui se trouvait à l'école lorsqu'il est tombé malade et qu'il n'a plus retrouvée) contenant des documents officiels tels que états de services, candidatures et accusés de réception.

Le 9 juillet 2014, Mme K., présidente du pouvoir organisateur, a écrit à M. D. la lettre suivante :

« Monsieur D.,

Depuis le début des vacances scolaires et encore ce lundi 7 juillet 2014, Mme H. directrice de l'école, vous a réclamé à plusieurs reprises par téléphone et S.M.S. les clés de l'école qui sont toujours en votre possession.

A ce jour, le mercredi 9 juillet 2014, vous ne vous êtes pas encore exécuté.

Par la présente, je vous intime l'ordre de me remettre ces clés au plus tard le mercredi 16 juillet 2014 avant 17h.

J'insiste sur le fait que je désire explicitement que celles-ci me soient remises en mains propres (présidente du P.O.).

Si ces clés ne sont pas en ma possession à la date pré-écrite, je déposerai plainte à la police pour recel.

Pour ce faire, vous pouvez prendre rendez-vous.

Veuillez agréer, M. D., l'expression de mes salutations distinguées ».

M. D., après avoir appris en se renseignant par SMS qu'au moins deux de ses collègues ne s'étaient pas vu réclamer les clés, a répondu par courrier électronique du 11 juillet 2014 :

« Madame K.,

Je suis un peu surpris par votre courrier, en même temps que je le regrette. Et ce pour différentes raisons :

Premièrement, le recel étant le fait de détenir sciemment des choses volées par un autre, je ne comprends pas pourquoi vous me menacez de déposer plainte contre moi...

Ces clés ont-elles été volées ? Madame H. pourra vous le dire, c'est elle qui me les a confiées en juillet 2012 et n'ayant pas dû les rendre le 30 juin 2013, je ne pensais pas devoir les rendre cette année. Cela fait donc deux ans que j'ai les clés de l'école et que je sache, il n'a jamais été constaté le moindre vol, serait-ce d'un crayon ou d'une gomme.

Deuxièmement, lorsque je suis allé boire un verre avec Mme H. le 18 juin de cette année, elle ne me les a pas demandées. Je suis en outre passé à l'école le 26 juin 2014 et Mme B., directrice intérimaire, ne me les a pas réclamées non plus. Elles vous confirmeront mes dires.

Troisièmement, ce n'est que ce lundi 7 juillet que Mme H. m'a demandé d'abord par mail, puis par SMS, de les lui remettre ou de les déposer dans la boîte aux lettres de l'école. Voici l'explication qui m'a été donnée : le P.O. trouve qu'il y a trop de clés en circulation et souhaite les recompter. N'avais-je pas droit à une explication honnête et franche ?

J'ai demandé à mes collègues et aucune d'elles n'a été sommée de ramener les clés dans les deux jours.

Qu'est-ce qui peut bien justifier un tel traitement « de faveur » ?

Quatrièmement, ce mardi 8 juillet, je me suis néanmoins rendu à l'école afin de déposer les clés dans la boîte aux lettres. Et là, qu'ai-je vu ? Que l'on avait placé une chaîne et un cadenas sur la barrière de l'école...

Me voyez-vous comme un délinquant ou un voleur ? Ai-je jamais été déloyal à l'égard de l'école ? A ma place, comment l'auriez-vous pris ?

Cinquièmement, je crois deviner que cette affaire n'est pas étrangère aux courriers que nous avons échangé en février et je le déplore car, je vous le redis, mon intention n'était pas de paraître impertinent ou de me mêler de ce qui ne me regarde pas mais d'éteindre le feu et de calmer les choses.

Nous n'avons jamais eu l'occasion de discuter en tête-à-tête tous les deux et peut-être qu'un tel dialogue vous aurait permis de m'appréhender différemment car sous des abords un peu cavaliers parfois, je pense n'être pas un mauvais gars.

Alors voilà, Madame K., bien sûr que je vous rendrai les clés de l'école avant le 16 juillet – je peux même venir jusqu'à ... pour vous les rapporter si c'est plus facile pour vous – mais puis-je à mon tour vous demander quelque chose ?

Accepteriez-vous que lors de la remise des clés, nous nous asseyions tous les deux et discussions posément de toutes ces choses qui, depuis six mois, enveniment notre relation ? Vous me feriez grand plaisir en accédant à ma requête.

En attendant une réponse positive de votre part, je vous prie d'accepter mes salutations cordiales ».

Mme K. étant malade, c'est son époux M. P., se déclarant membre du P.O. et responsable pédagogique, qui a fixé rendez-vous à M. D. et refusé une discussion.

Le 14 juillet 2014, M. D. a demandé à Mme K. et M. P. de profiter de la rencontre pour lui rapporter sa farde à rabats qui se trouvait dans la grande armoire de sa classe.

Le 21 août 2014, Mme H. et M. D. ont eu un échange de sms dont il ressort que l'école proposait 22 périodes à M. D. et que celui-ci était intéressé.

Le mardi 26 août 2014, la directrice a informé M. D. que la réunion de rentrée était reportée à jeudi et lui a dit qu'elle souhaitait le voir à l'école le lendemain matin.

Le mercredi 27 août 2014 s'est produit l'échange de sms suivant :

12h07 : Ca fait un quart d'heure que j'attends devant l'école et personne n'est là. Est-ce normal ?

12h09 : Je ne comprends pas car je viens de quitter il y a 5 min.

12h14 : Je dépose les documents dans la boîte parce que demain je ne serai pas là. C'était réservé de longue date. J'ignore pour qui on a changé à la dernière minute, moins de 48h avant, mais moi, ça ne m'arrange pas.

12h18 : C'est moi qui l'ai décidé et je t'attendais depuis 9h du matin. Tu t'arranges comme tu veux, mais je veux te voir vendredi entre 10h et 11h.

12h21 : L'année passée, Vincent est parti et était donc indisponible la dernière semaine. Ce n'est pas en t'adressant avec aussi peu de respect à ton équipe que ça va aller. Je passerai vendredi matin et ce sera déjà pas mal. Employé ne veut pas dire vassal, tu sais. Bonne journée.

Le vendredi 29 août 2014, M. D. s'est présenté à l'école à 11h30 car il avait un rendez-vous médical à 10h15. Mme H. n'était plus à l'école. Il a laissé un mot ainsi rédigé : « Je suis passé ce vendredi (11 :30), tu n'étais pas là. Je n'ai que 11 chaises, est-ce normal ? Bien à toi ».

A 15h28, Mme H. a répondu comme suit :

« Bonjour <prénom>,

Dans le SMS que je t'ai envoyé, je te donnais rendez-vous entre 10h et 11h.

Si je demande à chaque enseignant d'assurer 3h de permanence, c'est justement pour leur permettre d'organiser leur classe et d'aller chercher à la cave les chaises manquantes, de préparer livres et cahiers.

De plus, dans ton cas, pour le poste APE, des documents sont absolument nécessaires pour ton dossier :

- passeport APE du Forem (poste RW)
- extrait d'acte de naissance
- copie certifiée des diplômes
- document de l'organisme financier reprenant le numéro de compte personnel de l'agent.

Bon we et à lundi ».

M. D. a répondu le même jour :

« Bonjour <prénom>,

- 1) j'ai demandé le 30 juin qu'on me donne un autre jour de permanence à Wendy-directrice-intérimaire ; j'ai été remballé (j'ai tjs le mail). On sait m'envoyer des recommandés en plein mois de juillet, on aurait pu m'envoyer un message pour convenir (pas pour m'imposer encore une fois) d'un jour de permanence, non ?
- 2) Ma classe est prête, les cahiers aussi, et s'il faut perdre 43 secondes lundi pour remonter trois chaises, nous perdrons ces 43 secondes, je ne vais pas me tracasser pour ça.
- 3) A 10h15 aujourd'hui j'étais chez le médecin (tout va pour le mieux, merci) ; peut-être aurais-je pu décaler le rendez-vous si ça m'avait été demandé gentiment mais... ce ne fut pas le cas...
- 4) Je suis passé deux fois cette semaine, ce qui en soi est déjà pas mal – surtout quand on garde le local de l'année précédente – et je serais passé encore bien plus souvent... Malheureusement, je n'ai plus les clefs (une sage décision de notre P.O. car je projetais de voler tous les ordinateurs).

Enfin, je t'ai fourni les deux documents dont tu m'as parlé en juin (ils étaient dans la boîte aux lettres mercredi) ; au lieu de me convoquer dans ton bureau alors que je n'ai pas tous les documents, n'aurait-il pas mieux valu m'envoyer les chercher au Forem ? Tu me donnes la liste le dernier jour des vacances... Bon... N'ayant plus de loyer à payer, je me moque bien d'être payé un mois plus tard mais tout de même, je note le procédé.

Bien à toi ».

Le 29 août 2014, M. D. a accroché dans sa classe un poster de Picasso (Les demoiselles d'Avignon).

Le dimanche 31 août 2014, Mme H., directrice, l'a retiré de la classe de M. D., sans lui en parler préalablement parce qu'elle l'estimait inapproprié à des élèves de 4^{ème} primaire. Les parties divergent sur la question de savoir si M. D. a malgré tout montré ce poster à ses élèves le jour de la rentrée avant de le reprendre de l'école.

Les parties ont néanmoins signé le 1^{er} septembre 2014 un nouveau contrat de travail courant du 3 septembre 2014 au 30 juin 2015 (en réalité, il s'agissait de 3 contrats destinés à remplacer 3 personnes durant cette période). Il ressort du contrat de travail spécifique aux aides à la promotion de l'emploi (APE) que M. D. était engagé comme instituteur titulaire de classe.

Le 1^{er} septembre est également entrée en vigueur la nouvelle définition du harcèlement moral au travail (*infra*).

Le 12 septembre 2014, M. D. a distribué aux élèves de sa classe un mot destiné aux parents dans lequel il exposait son projet de monter avec eux, et moyennant accord parental, une pièce de théâtre. Il indiquait que les répétitions débuteraient le 17 septembre, se dérouleraient chaque mercredi à 12h à 13h et que le texte serait remis dès la première séance afin de permettre aux parents de voir de quoi il retourne.

Il ressort d'une note de Mme H., directrice (annexe 6 de la pièce 10 du dossier de l'école) que M. D. avait décidé de faire du théâtre avec les élèves de 5^{ème}, soit son ancienne classe qu'il avait le sentiment d'avoir abandonnée, sans en parler préalablement à la direction et à la titulaire de la 5^{ème}. L'autorisation de mettre cette activité en place a finalement été donnée, a posteriori.

Le 15 septembre 2014, une institutrice ayant exercé la fonction de directrice *ad interim* à tout le moins en juin 2014 a adressé au P.O. un « rapport sur les faits, attitudes, messages, réflexions et tout ce <qu'elle> a pu entendre, voir et recevoir » à propos de M. D.

Le 26 septembre 2014, Mme K., présidente du P.O., a reçu une lettre anonyme selon laquelle M. D. resterait dans la classe pendant que les petites filles de sa classe (4^{ème} primaire) se changeaient pour assister au cours de gym.

Le 29 septembre 2014, M. D. a écrit une lettre au P. O. pour se défendre de cette accusation.

Le 30 septembre 2014, il a déposé auprès de la police plainte contre x pour calomnie pour les mêmes faits.

Le 24 novembre 2014, la directrice, Mme H., a distribué aux parents un mot annonçant la fin de l'activité de théâtre pour des raisons de sécurité.

Le 25 novembre 2014, M. D. adresse à sa directrice Mme H. l'e-mail suivant :

« Madame la directrice,

Je vous écris suite aux recommandations de mon ami avocat au barreau de Liège et afin de vous faire part de ma décision de suspendre provisoirement les activités du cycle 8-10. En effet, Mme G. faisant l'objet d'une plainte pour harcèlement moral, il serait incompréhensible qu'une directrice, qui s'est contractuellement engagée à soutenir tous les membres du personnel (y compris masculin), exige que je poursuive le travail avec des personnes qui ne me saluent même pas (comme vous d'ailleurs), me calomnient face aux parents, aux enfants, etc.

Vous êtes responsable d'une équipe (dont je suis, ne vous en déplaise) et avez à ce titre l'obligation d'entendre que je ne suis pas disposé à endurer les petites perfidies

de femmes qui ont manifestement un problème avec les derniers hommes dans l'enseignement (cfr. les petites remarques concernant Serge).

Si malgré tout vous décidez de laisser faire, voire d'encourager, une équipe qui semble vous avoir totalement échappé, vous rajouterez au climat de tension et de confusion qui est présent depuis le lundi 17 novembre (jours où Mme Hu. est entrée en fonction... par votre volonté). Vous pouvez toujours aviser le P. O. de ma décision, ce qui me donnera l'occasion de les rencontrer. En effet, je demande une rencontre depuis le 30 septembre et n'ai à ce jour reçu aucune réponse. N'est pas B. L. qui veut...

Si l'obligation de travailler en cycle est réelle, elle saura trouver dans la législation sur le travail et sur le harcèlement moral quelques bonnes raisons de faire une exception. J'espère que vous aurez l'intelligence de ne pas faire le pas de trop car le harcèlement est une chose sérieuse que vous ne pourrez pas balayer d'un revers de la main très longtemps.

C'est maintenant à vous de voir si vous continuez de favoriser aveuglément une équipe enseignante qui vous fait courir bien des risques juridiques ou si vous revenez à un certain bon sens en permettant à chacun de faire son travail dans des conditions correctes.

Après ce courriel, vous ne pourrez plus dire : « Je ne savais pas ».

Bien à vous ».

Le 26 novembre 2014, entre 14h03 et 15h37, M. D. a porté plainte auprès de la police contre Mme K., présidente du P.O., et Mme H., directrice, pour harcèlement moral au travail. Il en a informé la directrice et plusieurs collègues (toutes ?) le soir-même par e-mail à 22h55.

Egalement le 26 novembre 2014, l'école a adressé à M. D. une lettre recommandée avec accusé de réception signée par la présidente du pouvoir organisateur et ainsi rédigée :

« Monsieur,

Votre pouvoir organisateur a été informé de différents faits qui pourraient motiver votre licenciement moyennant un préavis de 15 jours en application de l'article 71septies du décret du 1^{er} février 1993.

Votre pouvoir organisateur vous entendra le jeudi 4 décembre prochain à 20h00 au siège de l'ASBL, rue ... à ...

Pour cette audition, vous pouvez être assisté ou représenté par un avocat, un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionné

de l'enseignement libre subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

La procédure pourra se poursuivre même si vous ne vous présentez pas à l'audition ou si vous n'y êtes pas représenté.

Les faits qui fondent la présente convocation et qui pourraient fonder votre licenciement moyennant préavis sont les suivants :

1. Par lettre recommandée du 7 juillet 2014, vous avez adressé à la Présidente du pouvoir organisateur un bulletin d'affiliation à la FGTB. Vous avez reconnu ce fait et vous n'avez pas souhaité vous en expliquer.
2. Sur votre mur Facebook
 - Vous diffusez un document interne à l'école, à savoir la nouvelle grille horaire des enseignants ;
 - Vous dénigrez votre employeur en publiant la photo de la grille d'entrée de l'école cadencée pour les vacances ;
 - Vous dénigrez votre employeur, la direction de l'école et certains de vos collègues ;
3. Sur une photo et dans un mail adressé au directeur diocésain, vous vous présentez comme étant monsieur « Edward Snowden »
4. Les 11 juin 2014 à 3 :38 et le 14 juillet 2014 à 4 :33, vous avez harcelé par sms deux de vos collègues
5. Alors que vous étiez en congé de maladie, le 25 juin 2014, vous vous êtes présenté à l'école ; vous avez réuni les élèves de votre classe, dans la classe, en laissant votre intérimaire à l'extérieur. Vous avez diffusé les résultats de l'année scolaire sans respecter la procédure mise en place et sans respecter votre intérimaire qui devait faire la communication de ces résultats à ses élèves ;
6. Vous manquez de respect envers vos autorités hiérarchiques, à savoir la directrice intérimaire, l'inspecteur épiscopal Monsieur J. et votre pouvoir organisateur ;
7. Vous n'avez pas respecté les instructions données par votre direction le 29 août 2014 en refusant de retirer un poster d'un nu de Picasso affiché dans votre classe. Ce poster, enlevé par la direction de l'école, vous a été remis et vous l'avez néanmoins présenté à vos élèves ;
8. Vous avez initié la répétition d'une pièce de théâtre avec des enfants de 9-10 ans en glissant un mot dans le journal de classe des enfants sans en parler à la titulaire de classe et /ou à la direction et sans demander l'autorisation d'occuper les locaux de l'école un mercredi après-midi.

L'ensemble de ces faits reposent sur un dossier de pièces que vous pouvez consulter à l'école, après avoir pris un rendez-vous avec la présidente du pouvoir organisateur, Madame Monique K., que vous pouvez contacter par téléphone au numéro

Nous vous prions de croire, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments distinguée ».

Le 27 novembre 2014, M. D. a reçu un sms d'une mère d'élève demandant s'il était possible d'avoir les coordonnées des parents des enfants qui étaient à l'atelier de théâtre en vue de rédiger une lettre commune pour marquer leur désaccord et leur indignation.

Le 27 novembre 2014, la directrice, Mme H., a répondu à M. D. en ces termes :

« Monsieur D.,

Voici ma réponse à votre mail du 25 novembre :

- L'activité théâtrale entamée sans la moindre autorisation de ma part ne fait partie ni de votre travail, ni de la grille horaire à laquelle vous êtes contractuellement soumis.
- Se saluer le matin n'est en rien obligatoire entre des membres du personnel. Cela se mérite par le comportement que chacun adopte envers ses collègues.
- Votre appréciation de ma relation avec l'équipe ne regarde que vous et vous n'avez pas mandat pour l'apprécier.
- Je soutiens effectivement TOUS les membres de l'équipe éducative et je ne vous reconnais pas le droit de juger cela. Le fait de déposer une plainte dont vous ne connaissez pas l'issue ne m'oblige pas à rompre ce soutien envers qui que ce soit, la présomption d'innocence devant prévaloir.
- Il ne vous appartient pas de déroger à une grille horaire et à l'organisation prévue par les enseignants concernés (dont vous) dans le respect du décret cadre. Les élèves doivent donc être là où la grille horaire les prévoit.
- Je sais que tout avocat est fatalement lié à un barreau, comme un médecin doit faire partie de l'ordre des médecins. Cette « musculation » est hors de propos. Merci de préciser les coordonnées de cet avocat afin que l'avocat de l'école puisse se mettre en rapport avec lui, à toutes fins utiles ».

M. D. a répondu à la directrice, avec la présidente du P.O., par un long e-mail daté du 28 novembre 2014 (à 7h47), contestant chacun des points soulevés par la directrice.

Toujours le 28 novembre, à 13h00, M. D. a reçu un mail de Mme K., présidente du P.O., qui, selon toute vraisemblance, lui a été adressé par erreur et était destiné à la directrice de l'école :

« Je mets ce document dans le dossier. Si je comprends bien, ce monsieur refuse de travailler en collaboration avec l'enseignante de 4^{ème} année.

Je sais que dans ta lettre de mission, tu es responsable de l'orientation pédagogique de l'école et que le P.O. préconise la continuité des savoirs. Comme tu es seule à décider les méthodologies pour rencontrer cette demande, tu n'as pas à tenir compte des élucubrations du personnage.

Quant à moi, bien que je ne dise pas à la cantonade que l'instituteur est dangereux, je le pense profondément.

Il n'a pas encore réagi à la lettre recommandée ! de toute façon qu'il se manifeste ou non, la procédure continue.

Allons courage ! Tout le P.O. est avec toi.

Bon après-midi ».

M. D. a répondu à Mme K. par un courriel de plus d'une page le 30 novembre 2014 en lui reprochant son comportement et insistant sur la circonstance qu'il ne démissionnerait pas.

Le 29 novembre 2014, M. D. s'est adressé à l'administration de la Communauté française afin de faire appel au « service de protection au travail ». Le 3 décembre 2014, son interlocuteur l'a invité à consulter son règlement de travail et à s'adresser au SEGEC (Secrétariat général de l'enseignement catholique en communautés française et germanophone de Belgique).

Le jeudi 4 décembre 2014, jour prévu pour l'audition de M. D. par son pouvoir organisateur, deux inspecteurs diocésains se sont rendus dans la classe de M. D.

Bien que le compte-rendu unilatéral de l'audition de M. D. rédigé par l'école ne porte pas de date, les parties s'accordent pour dire que celle-ci a bien eu lieu le jour prévu, soit le 4 décembre 2014. M. D. a été reçu par 7 membres du pouvoir organisateur et, à titre d'invités, deux inspecteurs diocésains, dont l'un avait inspecté sa classe le matin-même, la directrice de l'école et l'avocat de l'école.

Le 5 décembre 2014 a eu lieu un échange de mails entre M. D. et un des inspecteurs à propos des préparations que M. D. n'avait pas pu produire lors de son inspection inopinée. Il résulte de cet échange, mais aussi de l'e-mail que M. D. a adressé à son P.O. postérieurement, le 16 janvier 2015, qu'il explique l'absence de ses préparations par le vol de sa farde à rabats contenant l'original de ses préparations, ce qui l'a obligé à recourir à la version copiée de celles-ci, qui figurait sur le disque dur de l'ordinateur de sa maison de campagne. M. D. s'est envoyé les préparations photographiées à lui-même le 4 décembre 2014 à 18h47, 18h49, 18h50, 22h07 et 22h08 et a averti un des inspecteurs qu'elles étaient

à sa disposition le 5 décembre 2014 à 6h35. Il a rencontré les inspecteurs à ce sujet le 5 décembre 2014.

Le 5 décembre 2014, la présidente du P.O. a dressé aux parents concernés par l'activité théâtre une lettre ainsi rédigée :

« Chers parents,

Je comprends très bien votre désarroi et celui de vos enfants devant une décision soudaine et qui vous semble injustifiée.

Je comprends encore mieux que vous n'acceptiez pas que des adultes prennent des élèves comme témoins de leurs différends.

Ce qui se passe a cependant d'autres origines et d'autres enjeux qu'il ne nous est pas possible de vous relater aussi brièvement.

Si ces « cours de théâtre » avaient été donnés dans de bonnes conditions, si M. D. avait obéi aux injonctions de la directrice, de telles situations auraient pu être évitées. Ce n'est pas parce que l'on propose gratuitement une activité que l'on peut faire tout et n'importe quoi.

Nous sommes responsables de tout ce qui se passe dans notre école, surtout quand les personnes concernées sont des écoliers de notre établissement et l'animateur : un des instituteurs que nous avons engagé.

Les cours ne correspondaient, ni pédagogiquement, ni culturellement (entre autres : texte mal écrit, s'adressant à un public adulte) à ce qu'on était en droit d'en attendre. Le P.O. en avait averti la direction dès la rentrée. C'est sur l'assurance de M. D. de proposer autre chose que Mme H. a, malgré tout, donné son accord. Lorsque, à cause d'un problème de surveillance dans les locaux mis à disposition de l'instituteur, elle s'est aperçue qu'elle avait été trompée, elle n'a pu que mettre fin à cette activité.

Vos enfants sont déçus ! A vous de les aider à surmonter cette déception. Pour ce qui est des différends entre adultes, le P.O. a demandé à la direction de laisser tout enfant en dehors de cette affaire qui les dépasse, j'espère que M. D. aura la sagesse d'en faire autant.

Soyez, vous aussi, vigilants sur l'utilisation des réseaux sociaux par vos petits.

Croyez chers parents à notre entier dévouement au service de l'école ».

Le 8 décembre 2014, M. D. s'est adressé au SEGEC pour trouver les coordonnées du conseiller en prévention, mais cet organisme l'a invité à se référer à son contrat de travail.

Toujours le 8 décembre 2014, les inspecteurs épiscopaux ayant visité la classe de M. D. le 4 décembre et l'ayant rencontré le 5 décembre 2014 à propos des préparations ont rédigé un rapport qui s'énonce comme suit :

« Constat rédigé par l'inspection épiscopale à la demande du pouvoir organisateur de l'école.

Préambule

Le pouvoir organisateur de l'école située rue ... à ... a demandé l'année scolaire 2013-2014 à l'inspection épiscopale d'effectuer un audit de l'école par rapport à la continuité. Cet audit a fait l'objet d'une concertation avec le pouvoir organisateur et a été expliqué aux enseignants de l'école. Cet audit consistait en une analyse des pratiques et de l'environnement dans chaque classe de l'école. Les quatre inspecteurs épiscopaux ont établi un projet de rapport allant dans ce sens et se sont réparti les visites de classes deux par deux.

C'est dans le cadre de ces visites que Mme M. et M. H. se sont rendus le jeudi 4 décembre à 9h00 dans la classe de 4^{ème} année de M. D. (10 élèves).

Dès leur entrée en classe, Mme M. et M. H. ont été interpellés par le fait que le tableau central était entièrement occupé par une potence à laquelle était attaché le mot « directrice » (jeu du pendu ?) et que, de part et d'autre de ce tableau central, les tableaux adjacents affichaient en leur centre « gentil monsieur D. », ceci entouré de cœurs.

Lorsque, dans le cadre du rapport prévu, ils ont demandé à M. D. de produire les documents attestant de la préparation des cours (circulaire 2540 du 28 novembre 2008), M. D. a produit un journal de classe (modèle d'enfant) reprenant un semainier /journalier dans lequel figuraient quelques titres d'activités. L'inspection lui a fait remarquer que plusieurs journées n'étaient pas complétées.

Lorsque les inspecteurs lui ont demandé de produire les documents de préparation en lien avec les activités tels que visés dans la dite circulaire, il a répondu que les documents d'ordre pédagogique (préparations) se trouvaient chez lui et que, disposant d'une heure de fourche à 11 heures et habitant à proximité, il était disposé à aller les rechercher. Le moment venu, les inspecteurs lui ont donc proposé d'aller rechercher les documents. M. D. alors déclaré qu'il n'en possédait pas, se justifiant par le fait que, ses préparations précédentes (année scolaire 2013-2014) ayant été « volées », il ne préparait plus ses activités.

Suite à un échange de mail entre M. H. et M. D. (en annexe), M. D. a déclaré qu'il allait rédiger les documents contenant les informations d'ordre pédagogique et qu'il pourrait fournir les documents demandés le vendredi 5 décembre. Ce à quoi, M. H.

lui a indiqué que ces documents devaient être réalisés préalablement aux leçons et non a posteriori.

Mme M. et M. J., inspecteurs épiscopaux, ont rencontré M. D. le 5 décembre à 15h30 à l'école ; ils lui ont remis un exemplaire de la circulaire 2540. M. D. leur a fourni 29 feuilles de préparation et leur a déclaré qu'il avait rédigé ces préparations la nuit ; les inspecteurs ont fait des copies de ces documents. Il a ensuite présenté les feuilles arrachées de son semainier pour que les inspecteurs puissent en faire une copie ».

Le 24 décembre 2014, l'auditeur du travail de Liège a écrit à M. D. suite à sa plainte pénale du 26 novembre 2014 pour l'inviter à porter plainte auprès du conseiller en prévention, précisant que ses coordonnées figurent au règlement de travail.

Le 30 décembre 2014, M. D. s'est adressé à Mme K., présidente du P.O., pour lui demander les coordonnées du conseiller en prévention. Il a réitéré sa demande à Mme K. le 3 janvier 2015 à minuit 38 et l'a élargie à Mme H., directrice, à minuit 44. Les e-mails, identiques, étaient ainsi rédigés :

« Madame,

Je crois savoir que chaque employeur, et donc chaque pouvoir organisateur, a l'obligation de nommer un conseiller en prévention.

Logiquement, les coordonnées de ce conseiller devraient se trouver dans le contrat de travail que nous avons signé en début d'année mais elles ne s'y trouvent pas.

C'est la raison pour laquelle je vous demande aujourd'hui l'identité ainsi que les coordonnées du conseiller en charge de notre école.

Je pense que la direction est tenue de répondre à l'enseignant qui l'interpelle à ce sujet, aussi j'ose espérer que vous ne ferez pas de difficultés et que vous choisirez la voie de l'apaisement en me communiquant le renseignement que je vous demande ici.

Je vous remercie d'avance ».

Par un e-mail du 31 décembre 2014, M. D. a fermement refusé la proposition qui lui était faite par l'école de ne pas mettre fin à son contrat de travail en échange de son engagement de ne pas re-postuler l'année suivante et de renoncer à sa priorité.

Le samedi 3 janvier 2015 à minuit 25, M. D. a répondu à l'auditorat du travail pour demander instamment que son dossier soit examiné et qu'une aide concrète lui soit apportée.

Le dimanche 4 janvier 2015, M. D. a écrit au Contrôle du Bien-être au travail pour demander une aide concrète. Le 5 janvier, le Contrôle du Bien-être lui a répondu en proposant soit de passer à la permanence, soit de déposer plainte par mail.

Le 6 janvier 2015, l'auditorat du travail a prié le Contrôle du Bien-être d'identifier le conseiller en prévention et de veiller à ce que chaque membre du personnel, en plus de M. D., reçoive l'information.

Le 7 janvier 2015, M. D. a reçu le mail suivant de la part de M. P., époux de Mme K. (présidente du P.O.) :

« 'Caramba' encore raté !

Monsieur D., par vos deux mails si proches du nouvel an, vous avez essayé de déstabiliser la présidente de votre P.O. Par la présente, je vous infirme que tout courrier électronique venant de votre part est systématiquement censuré par mes soins, et ce n'est que ce mardi 6 janvier, fête de l'Epiphanie, que j'ai porté votre bafouille à la connaissance de Mme K.

Je me permets de vous dire que vous êtes un personnage d'une politesse inqualifiable ; en effet, un jeune homme tel que vous, encore humide derrière les oreilles, ne devrait pas, s'il a un grain de savoir vivre, déranger les personnes de plus de 70 ans pendant les fêtes de fin d'année.

Vous croyez savoir. D'où tenez-vous cette information ?

En effet, contact ayant été pris avec le cabinet de Mme Milquet, je vous livre la réponse qui m'a été faite ce jour. « On peut oublier les conseillers en prévention prévus dans un décret de la Communauté française au fondamental comme au secondaire. La loi fédérale les impose mais la Communauté française n'a pas d'argent pour les payer, en tout cas avant 2017 ».

Monsieur l'instituteur parfait. Il est plus facile de voir la paille dans l'œil du voisin que la poutre qui est dans le sien.

A mon tour, je crois savoir que les documents de préparation écrits des leçons comprennent 2 types d'informations.

Des informations de type « calendrier » précisant les moments et activités programmées dans la journée.

Des informations d'ordre pédagogique précisant :

- L'intention pédagogique ; le pourquoi de l'activité

- La situation de départ ; par quoi l'activité va commencer
- Les étapes principales de l'activité.

Ces informations peuvent consister en des renvois vers différents documents ou fichiers constitués par l'enseignant. Pour l'enseignement catholique les compétences d'intégrations et les compétences spécifiques du programme intégré.

Le P.O. et l'inspection compétent peuvent se faire produire les documents attestant de la préparation des cours.

Rien que pour occuper mes heures de loisir, je serais curieux de pouvoir jeter un coup d'œil sur vos préparations du premier trimestre, et ce afin de vous venir en aide.

Je vous souhaite à <l'école> un agréable second trimestre. »

Il ressort d'un courrier ultérieur du Contrôle du Bien-être (pièce 28 de M. D.) qu'il aura fallu qu'un inspecteur se rende à deux reprises à l'école pour déterminer que celle-ci était affiliée auprès du CESI. Lors de la première visite, le règlement de travail n'a pu être présenté à l'inspecteur et lors de la seconde, il a été exhibé mais ne comportait pas les renseignements relatifs à la prévention des risques psychosociaux au travail imposés par la législation.

Le 9 janvier 2015, le CBE a communiqué à M. D. les coordonnées du conseiller en prévention, le CESI.

Le même jour, M. D. a écrit au CESI pour porter plainte pour harcèlement moral contre Mmes H. et K. respectivement directrice et présidente de P.O.

Le 12 janvier 2015, le PO a adressé à M. D. le rapport des inspecteurs diocésains en lui laissant l'opportunité d'y réagir jusqu'au 16 janvier 2015 à midi au plus tard.

Le 16 janvier 2015 à 7h27, M. D. a adressé un e-mail de plus de 6 pages contestant le contenu du rapport des inspecteurs et affirmant sa certitude d'être victime d'attaques de la part de son P.O.

Le 19 janvier 2015, le CESI a proposé à M. D. un entretien le 22 janvier 2015, mais cette proposition est devenue sans objet.

En effet, l'école a licencié M. D. le 19 janvier 2015 moyennant un préavis de 15 jours qu'il a été dispensé de prêter. Ce préavis a été signifié par exploit d'huissier.

La lettre de licenciement est motivée comme suit :

« Monsieur,

Votre pouvoir organisateur a donc été informé de différents faits qui pourraient motiver votre licenciement moyennant un préavis de 15 jours en application de l'article 71septies du décret du 1^{er} février 1993.

Dans le cadre des dispositions légales, votre pouvoir organisateur vous a entendu le 7 décembre dernier après que vous ayez pu consulter votre dossier.

Pour cette audition, vous n'avez pas souhaité être assisté ou représenté ; vous n'avez pas déposé de notes ou de dossier ; ces situations constituent évidemment votre droit.

Votre pouvoir organisateur vous a adressé la synthèse de vos déclarations et vous n'y avez pas réagi.

Au moment de délibérer sur la suite à réserver à la procédure, votre pouvoir organisateur a pris connaissance du constat rédigé par l'inspection épiscopale et de l'échange de mail y annexé. Considérant que ces éléments constituaient des éléments nouveaux, il a estimé devoir les soumettre à votre analyse et à votre réaction.

A l'échéance du délai de réaction qui vous était donné, votre pouvoir organisateur a pris connaissance de votre mail de ce 16 janvier matin dont la teneur confirme certains faits repris ci-après voire aggrave les faits puisque vous impliquez directement les élèves.

Comme nous vous l'avons annoncé, votre pouvoir organisateur a donc revu l'ensemble des éléments du dossier et a décidé ce 16 janvier 2015 de vous licencier moyennant préavis de 15 jours en application de l'article 71septies du décret du 1^{er} février 1993.

La notification de ce préavis qui concerne les deux contrats qui vous lient à votre pouvoir organisateur vous est notifiée ce 19 janvier en fin de journée.

Votre pouvoir organisateur vous dispense de prêter votre préavis ; il fait établir les documents sociaux et les décomptes de fin de contrat ; il vous invite à lui communiquer quelques dates pour vous remettre vos effets personnels.

Le licenciement est motivé par les faits suivants :

1. Par lettre recommandée du 7 juillet 2014, vous avez adressé à la Présidente du pouvoir organisateur un bulletin d'affiliation à la FGTB. Vous avez reconnu ce fait avant et lors de votre audition.

2. Sur une photo et dans un mail adressé au directeur diocésain, vous vous présentez comme étant monsieur « Edward Snowden ». Vous ne contestez pas ce fait et vous vous attendiez à ce que cette présentation ne plaise pas. La référence à ce nom n'est pas acceptable au niveau de la communauté éducative et des relations entre acteurs de la formation et de l'enseignement. En outre, vous avez agi avec la volonté de provoquer.
3. Alors que vous étiez en congé de maladie, le 25 juin 2014, vous vous êtes présenté à l'école et vous avez réuni les élèves de votre classe, dans la classe, en laissant votre intérimaire à l'extérieur. Vous avez diffusé les résultats de l'année scolaire sans respecter la procédure mise en place et sans respecter votre intérimaire qui devait faire la communication de ces résultats à ses élèves. Ce n'est pas votre présence à l'école qui pose problème mais le non-respect de votre intérimaire et des procédures.
4. Vous manquez de respect envers vos autorités hiérarchiques, à savoir la directrice intérimaire, l'inspecteur épiscopal Monsieur J. et également votre pouvoir organisateur. A cet égard, vous reconnaissez éprouver de moins en moins de respect envers la hiérarchie ; outre les pièces du dossier, votre mail du 31 décembre 2014 confirme cette attitude.
La constatation faite le 4 décembre 2014 par deux inspecteurs épiscopaux se rendant dans votre classe le confirme ; votre pouvoir organisateur se réfère au constat rédigé le 8 décembre 2014 et évoquant votre référence, par des écrits au tableau, au jeu du pendu, mettant directement en cause votre directrice.
5. Le 29 août 2014, vous avez affiché, dans votre classe, un poster d'un nu de Picasso. Votre directrice a enlevé ce poster que vous avez réclamé. La directrice vous a rendu ce poster en vous faisant interdiction de l'afficher. En rentrant dans votre classe, vous avez néanmoins montré ce poster aux élèves. Le fait que ce type de photo circule sur internet ne change rien au fait que vous n'avez pas respecté les instructions données par votre directrice.
6. Vous avez initié la répétition d'une pièce de théâtre dont les textes sont particulièrement interpellants. Ces répétitions s'adressent à des enfants de 9-10 ans. Le texte de cette pièce est en totale inadéquation avec l'âge des enfants.
7. Lors de la visite de votre classe le 4 décembre dernier, les inspecteurs épiscopaux ont dû constater que vous n'étiez pas à même de produire les documents attestant de la préparation de vos cours ; après avoir proposé de vous rendre chez vous pour les prendre, vous avez indiqué que vous ne possédiez pas ces documents. L'inspection a encore dû constater que plusieurs journées du journal de classe n'étaient pas complétées.

Votre pouvoir organisateur retient l'ensemble de ces faits qui sont confirmés par les pièces du dossier ; vos réponses ou observations quant à ces faits ne reposent que sur vos affirmations qui sont à elles seules insuffisantes.

Votre pouvoir organisateur vous prie de croire, Monsieur, en l'assurance de ses sentiments distingués ».

L'organisme syndical de M. D. a demandé sa réintégration le 29 janvier 2015, puis, le 25 février 2015, réclamé une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en application de la CCT 109.

Les négociations n'ayant pas abouti, M. D. a saisi le Tribunal du travail de Liège, division de Liège, le 18 novembre 2015. Il demandait la condamnation de l'école à lui verser

- 2.500€ à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral
- 15.500,54€ brut à titre d'indemnité de protection
- 10.134,96€ à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable.

Par son jugement du 15 juin 2017, le Tribunal a déclaré son action recevable et en grande partie fondée. Il a condamné l'école à verser à M. D. :

- 2.500€ à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral
- 15.500,54€ équivalent à six mois de rémunération à titre d'indemnité de protection conformément à l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996
- 5.961,74€ à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif équivalent à 10 semaines de rémunération par analogie avec la CCT 109.

Il l'a également condamnée aux dépens, étant l'indemnité de procédure de 2.400€.

L'école a interjeté appel de ce jugement le 7 août 2017.

Lors de l'audience de plaidoiries, M. D. a indiqué ne plus avoir retrouvé d'emploi autre que des remplacements de brève durée depuis son licenciement.

II. OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

II.1. Demande et argumentation de l'école

L'école conteste que la Convention collective de travail n° 109 (ci-après CCT n° 109) soit applicable au litige et ce en vertu de son article 2, § 3, qui doit être lu en combinaison avec l'article 71, 7°, § 1er du décret du 1er février 1993 fixant le statut du personnel subsidiaire de l'enseignement libre subventionné.

L'école conteste qu'il y ait eu harcèlement moral. Elle fait observer que M. P. (époux de Mme K.) n'était plus membre du P.O. de l'école. Elle réfute l'usage qui est fait du témoignage d'une enseignante pensionnée, qui a quitté l'école bien avant les faits. Elle souligne l'absence de preuve des faits reprochés et l'absence de répétition. Elle considère qu'une réaction de sa part à un écrit de M. D. ne peut être considérée comme un acte de harcèlement.

L'école passe ensuite en revue de nombreux actes que M. D. considère comme harcelants. Elle rappelle que M. D. lui-même n'a jamais manqué de recourir à la moquerie, à l'ironie et à la menace. L'école considère que les agissements évoqués sont soit non prouvés, soit non imputables à elle-même, soit provoqués et/ou entretenus par M. D..

L'école considère que le licenciement est intervenu sans lien avec les faits qualifiés de harcèlement par M. D.

Elle estime que tous les motifs du licenciement sont établis et sans lien avec le supposé harcèlement. Elle soutient également n'avoir jamais été informée du dépôt réel d'une plainte à son encontre pour harcèlement moral, estimant l'annonce faite par M. D. insuffisante à cet égard.

L'école considère par ailleurs que la plainte déposée entre les mains de la police et non du conseiller en prévention ne peut ouvrir le droit à la protection contre le licenciement.

L'école développe les griefs qui ont conduit au licenciement de M. D., indépendamment de la plainte pour harcèlement, et considère que l'indemnité de protection n'est pas due.

Elle rappelle que la procédure de licenciement a été respectée et réitère que cette décision était justifiée.

Elle répète que la CCT n° 109 n'est pas applicable au litige et récuse son application par analogie en vertu d'un arrêt de la Cour constitutionnelle.

Dès lors, l'école demande à titre principal de dire son appel principal recevable et fondé, de réformer le jugement entrepris en déclarant l'action originaire de M. D. non fondée, de la décharger de toute condamnation prononcée à son encontre en principal, intérêts, frais et dépens, et de condamner M. D. aux dépens, liquidés à 2.400€.

A titre subsidiaire, elle demande à être autorisée à prouver par toutes voies de droit, témoins compris, les faits suivants :

1. Au terme de chaque année scolaire, les enseignants qui ne sont pas nommés définitivement et qui n'ont donc aucune certitude d'être réengagés à la rentrée scolaire suivante, sont invités à restituer les clés de l'école à la direction.
2. Si l'école a reçu une lettre anonyme concernant M. D., elle l'a informé de ce qu'elle ne tenait pas compte de cette lettre ; l'école n'a laissé courir aucune rumeur autour de cette lettre et/ou quant à sa teneur.
3. L'interdiction faite à M. D. de poursuivre les répétitions d'une pièce de théâtre résulte du contenu de cette pièce qui est totalement inadaptée à des élèves de 3^{ème} – 4^{ème} primaire.
4. La visite des inspecteurs le 4 décembre 2014 s'inscrivait exclusivement dans le cadre de l'audit demandé par le pouvoir organisateur. La visite de la classe tenue par l'intimé le 4 décembre 2014 était programmée et ne s'est pas réalisée de manière impromptue.
5. Le jeu du pendu et les tableaux annexes à ce jeu étaient visibles sur les tableaux de la classe tenue par l'intimé dès 9h00 du matin le jour du constat fait par les inspecteurs. L'écriture du mot « directrice » n'était pas une écriture enfantine.

Dans ce cas, l'école demande que la preuve contraire et les dépens soient réservés.

II.2. Demande et argumentation de M. D.

M.D. estime avoir été victime de harcèlement moral et détaille les éléments constitutifs de celui-ci. Il conteste longuement la présentation des faits faite par l'école.

M. D. considère qu'il bénéficiait bien de la protection contre le licenciement prévue par la loi du 4 août 1996 par le fait de la plainte déposée à la police le 26 novembre 2014.

Concernant le licenciement manifestement déraisonnable ou abusif, M. D. constate que la CCT n° 109 n'est pas applicable et fonde sa demande sur l'article 1382 du Code civil. Il rappelle ses nombreux griefs à l'égard de l'école, qu'il considère constitutifs d'une faute dans son chef. Il forme un appel incident afin que le montant des dommages et intérêts de ce chef soit porté à 10.134,96€, par analogie avec le maximum de la sanction prévue par le CCT n° 109.

M. D. demande en conséquence de dire l'appel principal non fondé, de confirmer le jugement dont appel sauf en ce qu'il a fixé le montant des dommages et intérêts pour licenciement abusif à la somme de 5.961,74€, de faire application de l'article 1154 du Code civil à dater du dépôt des conclusions principales au greffe de la Cour, le 25 octobre 2017, de

condamner l'école aux dépens d'appel liquidés à l'indemnité de procédure d'appel, soit 2.400€.

III. LA POSITION DU MINISTERE PUBLIC

Au terme d'un avis motivé et reposant sur une lecture approfondie des pièces qui l'a amené à estimer que M. D. a agité un conflit latent plutôt que de l'apaiser, M. l'avocat général arrive à la conclusion que le litige relève d'un hyper conflit dans lequel chaque partie porte une part de responsabilité et non d'un harcèlement.

Concernant l'indemnité de protection, il estime que la plainte déposée auprès de la police (qui coïncide curieusement avec la date de mise en branle de la procédure de licenciement) est impuissante à offrir la protection prévue par la loi contre le licenciement.

Il estime dès lors l'appel recevable et fondé.

IV. LA DECISION DE LA COUR

IV. 1. Recevabilité des appels

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement attaqué ait été signifié. L'appel principal a été introduit dans les formes et délai légaux. Les autres conditions de recevabilité sont également réunies. L'appel principal est recevable. Il en va de même de l'appel incident.

IV.2. Fondement

Les trois chefs de demandes principaux sur lesquels la Cour doit se prononcer sont l'octroi de dommages-intérêts pour harcèlement, une indemnité de protection en raison d'un licenciement intervenu après le dépôt d'une plainte pour harcèlement et une indemnité pour licenciement abusif.

Harcèlement – notion et charge de la preuve

La notion de harcèlement moral au travail est définie à l'article 32ter, 2° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cet article a été modifié par une loi du 28 février 2014, entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2014.

Avant la modification législative entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2014, le harcèlement moral au travail était 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 ».

Depuis le 1^{er} septembre 2014, le harcèlement moral au travail se définit comme suit :

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

La modification législative a porté sur les éléments de la définition soulignés ci-dessus. La nouvelle définition apporte les modifications ou précisions suivantes :

- Les conduites harcelantes ne doivent plus être abusives individuellement mais dans leur ensemble.

- Les critères de discrimination auxquels les conduites peuvent notamment être liés sont considérablement plus nombreux.

L'entrée en vigueur de la nouvelle définition au 1er septembre 2014 constitue une date pivot dans l'appréciation des faits. Il convient de ventiler les faits invoqués et de jauger leur caractère harcelant à l'aune de l'ancienne définition pour ceux qui se sont produits avant le 1^{er} septembre 2014 et à l'aune de la nouvelle définition pour ceux qui se produisent à partir du 1^{er} septembre 2014.

Le juge doit examiner les faits révélés par le dossier et déterminer s'il existe des indices de harcèlement. Ce faisant, il doit prendre soin de distinguer harcèlement et hyper conflit, cette dernière notion, non définie par la loi, étant d'ailleurs souvent invoquée pour se défendre d'une accusation de harcèlement.

On a répété à l'envi que le harcèlement, qui avancerait masqué, serait unilatéral et pervers alors que le conflit prendrait la forme d'une lutte ouverte¹. Certains semblent avoir retenu l'unilatéralité des attaques comme ligne de démarcation entre le harcèlement et l'hyper conflit. C'est une position à nuancer.

Certes, il est acquis que la vie professionnelle est une source potentielle de conflits et qu'une divergence de vues, fût-elle intense et vécue avec violence, puisse-t-elle déboucher sur une maladie ou un licenciement, n'est pas en tant que telle constitutive de harcèlement.

Si l'hyper conflit est fréquent, on ne peut toutefois déduire du simple fait que la victime se débat que le harcèlement serait exclu. La définition légale du harcèlement n'exclut nullement, par la généralité de ses termes, que l'ensemble abusif de plusieurs conduites puisse être le fait d'une ou de plusieurs personnes auteurs impliquées dans un conflit interpersonnel². Autrement dit, au regard de la loi, la présence d'un conflit important sur le lieu de travail n'est pas exclusif de harcèlement.

Le harcèlement s'inscrit dans la réalité nuancée des rapports humains, dont la perception varie selon les points de vue. Cette réalité, lorsqu'elle est perçue avec la distance qui caractérise l'œuvre judiciaire, n'est jamais manichéenne. C'est en vain que les juges chargés

¹ La citation originale est de J.P. CORDIER et P.BRASSEUR, "Le bien-être psychosocial au travail, Waterloo, Kluwer, 2009, p. 136" Le harcèlement moral se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué. A l'inverse du conflit qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité. "

² Voy. dans ce sens, quoique sous l'empire de l'ancienne définition légale, C. trav. Liège, 11 septembre 2010, www.juridat.be.

de trancher un litige de harcèlement chercheraient d'une part le mal, incarné par le ou les harceleur(s), incarnation(s) du sadisme, conscient(s) de la douleur qu'ils infligent et s'en réjouissant, et, d'autre part, le bien, en la personne de la victime pure, innocente et passive. Dans la plupart des cas, les victimes résistent de leur mieux au harcèlement et rendent les coups dans la mesure de leurs possibilités. Il peut aussi arriver qu'elles commettent des erreurs en se montrant agressives hors de propos. Corrélativement, les harceleurs peuvent se sentir justifiés dans leurs manœuvres par ces ripostes et encouragés à continuer – ce qui ne suffit pas à disqualifier le comportement harcelant. Reconnaître un harcèlement n'implique pas de décerner un brevet de martyr à la victime. On a par ailleurs déjà reconnu des cas de harcèlement croisé³.

La seule question pertinente pour reconnaître un harcèlement est de savoir si on est oui ou non face aux comportements décrits par l'article 32ter, 2° de la loi du 4 août 1996 .

Vu la difficulté de rapporter cette preuve, le législateur est venu en aide à la victime. L'article 32undecies de la même loi règle la question de la charge de la preuve en portant que :

«Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit 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 ».

Ce mécanisme de partage de la charge de la preuve est prévu dans la loi depuis 2002.

Existence d'un harcèlement

Il est indéniable que M. D. a commis des erreurs dans ses relations avec l'école. Cela ne modifie rien au constat qu'il a bel et bien été victime de harcèlement, pour les motifs qui seront développés dans un instant.

Parmi les torts de M. D., on peut relever ce qui suit :

Il est légitime pour une direction ou un P.O. de réclamer les clés de l'école durant les vacances scolaires, surtout à l'égard d'un travailleur qui était absent depuis 3 mois et dont il était incertain qu'il soit engagé à nouveau (M. D. a eu l'air le premier surpris que la directrice lui propose 22 périodes le 21 août 2014). L'école n'avait pas à se justifier et M. D. aurait dû

³ C. trav. Liège, 11 septembre 2010, www.juridat.be.

les restituer en juillet 2014 sans réclamer d'explication et sans comparer sa situation avec celle de ses collègues.

Au moment de l'incident de la clé, M. D. a publié des photos de la grille de l'école avec un cadenas et un commentaire peu agréable sur son compte Facebook. Ce contenu est venu aux oreilles de son P.O. (ce qui est la preuve que son compte n'était pas si protégé que cela) alors qu'il pouvait se douter que dans le contexte préexistant, cette initiative pouvait être mal prise. De plus, il n'a pas accepté aux alentours du 3 juillet 2014 des remontrances mesurées émanant de l'inspection diocésaine qu'il aurait pu accueillir avec plus de rondeur.

Le mercredi 27 août 2014, alors qu'il avait rendez-vous à l'école avec sa directrice « le matin », M. D. s'est présenté quelques minutes avant midi seulement et a ensuite eu l'audace de s'étonner que Mme H. ne soit plus là.

En outre, il était légitime pour sa directrice de lui fixer un nouveau rendez-vous le vendredi avant la rentrée (le 29 août entre 10h et 11h), en particulier s'il ratait la réunion de rentrée du 28 août 2014. M. D. s'est présenté à 11h30 seulement en raison d'un rendez-vous médical. Ayant connaissance de ce rendez-vous, il était loisible à M. D. de poliment demander à sa directrice de convenir d'une autre heure. Alors que c'est lui qui s'est mis dans son tort en n'étant pas présent, il s'est montré quelque peu mordant dans son e-mail du même jour à sa directrice. Si quelqu'un a manqué de respect à l'autre, c'est lui à l'égard de Mme H. et non le contraire. Il semble en outre ne pas vouloir se donner la peine d'aller chercher 3 malheureuses chaises avant la rentrée. Présenter les choses comme s'il s'était déplacé en vain deux fois, alors que c'est de sa faute parce qu'il ne sait pas se tenir à un cadre horaire, révèle un manque de recul.

Quant au choix de la pièce de théâtre retenue par M. D., si cette pièce n'est pas proprement scandaleuse ou « totalement inadaptée » et s'il se proposait de remettre le texte à la première séance de façon à ce que les parents puissent exercer leur propre contrôle (circonstance importante), proposer à des enfants de 10 à 12 ans scolarisés dans une très petite école où l'ambiance avec la direction est tendue une pièce où un directeur malhonnête a pour projet de vendre son école et de détourner l'argent à son seul profit n'était pas très adroit.

M. D. est enfin hors de propos lorsqu'il se plaint de ses heures de surveillance qu'il estime trop élevées.

Outre ces erreurs, M. D. s'est débattu et défendu et il est certain que la spirale créée par le harcèlement a eu des effets collatéraux pour toute les personnes impliquées dans la vie de

l'école, en ce compris Mme K. et Mme H., qui ont dû vivre ce conflit et le procès qui en a découlé comme une épreuve douloureuse.

La Cour ne peut toutefois pas suivre le Ministère public lorsqu'il considère que M. D. a attisé un conflit préexistant et est à l'origine de ses déboires.

En effet, si la parabole de la paille et de la poutre s'impose irrésistiblement dans ce dossier, ce n'est pas dans le sens dans lequel l'époux de la présidente du P.O. croit pouvoir l'invoquer.

La Cour ne retiendra pas, faute de preuve ou faute de caractère harcelant, l'ensemble des faits mis en avant par M. D⁴. Il en reste néanmoins suffisamment pour non seulement présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail (présomption que l'école échoue à renverser) mais aussi pour établir positivement le harcèlement.

Pour la période antérieure au 1^{er} septembre 2014, au cours de laquelle il y avait lieu de vérifier le caractère abusif des conduites, on peut épingler les faits suivants :

- Lettre de Mme K. à M. D. du 10 février 2014

On peut comprendre qu'un P.O. estime devoir recadrer l'auteur d'une intervention déplacée. En l'espèce, la Cour n'aperçoit pas en quoi la lettre d'un membre du corps enseignant qui s'inquiète de la tournure prise par son établissement et s'en explique de façon informative, polie, nuancée et mesurée est déplacée.

A supposer même que cette lettre ait justifié de mettre des limites à M. D., celles-ci auraient dû être adaptées à la gravité de son excès. Or, ce qui frappe à la lecture de la lettre de Mme K., c'est sa méchanceté. Cette caractéristique est en outre renforcée par la totale disproportion de la réponse avec le stimulus.

Bien qu'elle affirme tenir compte de la fougue d'une « maturité à acquérir » (ce qui est nettement moins flatteur que la fougue de la jeunesse), Mme K. est mordante, incapable de mesure et humiliante dans ses propos. Il est consternant qu'elle appelle à plus d'intelligence, de respect de l'autre et de retenue alors qu'elle se montre incapable de donner cet exemple.

Le tutoiement unilatéral, extrêmement déplaisant, est une marque de plus du mépris de la présidente du P.O., qui trouve déjà largement à s'exprimer à travers l'ironie et le recours aux doux noms dont elle affuble M. D.

⁴ Ainsi, faute de preuve que l'école aurait propagé des rumeurs sur l'attitude légère de M. D. à l'encontre des filles de sa classe lorsqu'elles se déshabillent pour la gym, il n'y a pas lieu de retenir ce grief.

Cette lettre dépasse nettement les limites d'une remise en place ferme mais nécessaire. Elle présente un caractère abusif.

- L'épisode de la visite à l'école le 25 juin 2014

La liste des faits reprochés à M. D. qui figure en pièce 10 du dossier de l'école lui fait grief de s'être « présenté à l'école en laissant son intérimaire à l'extérieur le 25 juin 2014 mais aussi d'être entré dans le bureau de la directrice en son absence afin de prendre connaissance des résultats de ses élèves en lisant leurs bulletins, court-circuitant ainsi la réunion de parents de sa remplaçante ».

Actuellement, l'école reproche à M. D. « un irrespect et un comportement anti-déontologique à l'égard d'une collègue. Alors qu'il était en congé maladie, <M. D.> s'est rendu à l'école et a remis les carnets de note aux élèves alors qu'un autre enseignant qui avait assuré son remplacement depuis le début de <sa> convalescence, était présent à l'école mais a été tenu à l'écart de la remise des carnets de note » (p. 24 des conclusions de synthèse de l'école).

La version évoluée : si en novembre 2014, on lui reprochait d'avoir pris connaissance des points, à l'heure actuelle, on reproche à M. D. d'être entré dans le bureau de la directrice pour subtiliser les bulletins et d'avoir distribué ceux-ci aux élèves en l'absence de l'institutrice intérimaire.

Ce qui est frappant, c'est que le reproche enfle au fil du temps alors même qu'il n'est pas factuellement étayé et qu'il est formellement contesté par l'intéressé.

Ni l'attestation de l'institutrice intérimaire, ni le « rapport sur les faits, attitudes, messages, réflexions et tout ce <qu'elle> a pu entendre, voir et recevoir » rédigé par la directrice intérimaire ne permettent d'affirmer que M. D. aurait escamoté les bulletins. Quant à la prise de connaissance des résultats, ce supposé fait semble avoir été inféré de la seule affirmation quelque peu effrontée d'un enfant d'un faible niveau qui, pour clouer le bec à l'institutrice intérimaire lors de la réunion de parents, aurait dit « Je n'ai pas besoin de vous écouter Madame, Monsieur <prénom> nous a dit à tous si on avait réussi et si on avait bien fait nos examens ».

S'il ne nie pas avoir pu vouloir rassurer l'un ou l'autre enfant sur la base de la connaissance de leur niveau scolaire acquise avant sa maladie, M. D. est formel pour affirmer qu'il ne connaissait pas les points et n'a dès lors rien pu dire à leur sujet. De son côté, l'école

n'apporte aucun élément tangible susceptible d'appuyer son affirmation selon laquelle il a remis les carnets. Elle ne rend même pas vraisemblable que M. D. ait pu entrer dans le bureau sans être vu (quand l'aurait-il fait, puisque lorsqu'il est entré dans le bâtiment, c'était accompagné de sa classe ?). En réalité, si M. D. avait distribué les bulletins, ils auraient été dans la classe, voire dans la main des élèves, quand la remplaçante de M. D. est entrée et elle n'aurait pas manqué de les voir.

Le procès d'intention fait par l'école (avoir remis les carnets de notes aux élèves) avec si peu d'éléments probatoires relève du fantasme malveillant et est abusif.

- L'épisode des clés début juillet 2014

Ainsi que la Cour vient de le reconnaître, il était parfaitement légitime dans le chef du P.O. de vouloir récupérer les clés de l'école. Néanmoins, la première trace de cette demande au dossier date du 7 juillet 2014 et il n'est pas contesté que M. D. a très rapidement tenté de s'exécuter puisqu'il s'est présenté à l'école pour les restituer le 8 juillet 2014. Il a trouvé toutefois porte close (et fait à cette occasion une photo postée sur Facebook). Dans de telles conditions, il était abusif de recourir à un courrier recommandé rédigé dès le 9 juillet, et à plus forte raison de menacer M. D. d'une plainte pour recel.

A dater du 1^{er} septembre 2014, les faits suivants peuvent être retenus sans qu'il soit nécessaire de vérifier si chacun pris individuellement présente un caractère abusif :

- Le rapport sur M. D. du 15 septembre 2014

Le climat était déjà tellement hostile à M. D. à ce moment que l'institutrice ayant exercé la fonction de directrice *ad interim* l'année précédente a dès le 15 septembre rédigé à l'attention du P.O. un « rapport sur les faits, attitudes, messages, réflexions et tout ce <qu'elle> a pu entendre, voir et recevoir » à propos de M. D. durant son intérim de directrice. Ce rapport peu amène monte en épingle des faits qui ne sont remarquables que par leur insignifiance (M. D., en congé de maladie, ne répond pas aux appels mais bien aux sms ! M. D. a parlé aux enfants de sa classe quelques instants dans son local de classe ! M. D. a parlé à une maman d'élève ! M. D. n'a pas participé au repas de ses collègues auquel il n'était pas invité et est parti sans dire au revoir ! M. D. n'est pas venu signer son C4 !). Il reproduit un message ironique de M. D. après qu'il ait été rappelé à l'ordre au sujet d'une publication sur son mur Facebook.

Des faits aussi anodins n'auraient pas fait l'objet d'un rapport écrit s'ils ne s'inscrivaient dans un contexte où l'école « raclait » tout ce qu'elle pouvait pour trouver de quoi nourrir ses griefs à l'encontre de M. D.

- Le mot de la directrice annonçant la fin de l'atelier de théâtre

Si le choix de la pièce était peu judicieux, M. D. démontre par sa pièce 21 et sans être démenti qu'elle était la même que l'an dernier. En outre, si le choix de la pièce avait été le réel problème, il aurait pu être résolu en moins de temps qu'il ne fallait pour le dire (et la directrice ou le P.O. auraient pu formuler des contre-propositions de texte). Dès lors que le problème de sécurité n'était à l'évidence qu'un prétexte et que l'activité avait, fut-ce a posteriori, été permise, ce retrait d'autorisation, qui marquait le manque de solidarité de l'école à l'égard de M. D., était une marque d'agressivité et autorisait dès lors les attaques tant de la part de collègues que de la part de parents (même si, à l'égard de ces derniers, c'est l'effet inverse qui s'est produit).

- La dégradation des relations telles que M. D. n'était plus salué par sa directrice ni par ses collègues

La directrice, interpellée par M. D. à ce sujet, a confirmé cette circonstance en la justifiant. M. D. était de toute évidence victime d'un climat de travail délétère, pour ne pas dire mortifère, que la direction ne décourageait pas.

- L'e-mail du 28 novembre 2014 de Mme K. adressé par erreur à M. D.

Mme K. y qualifie M. D. de dangereux, rien de moins.

- L'inspection de la classe de M. D. le jour de son audition en vue de son licenciement

M. D. affirme que cette visite était impromptue. L'école soutient que la visite des inspecteurs était prévue dans le cadre de l'audit de l'école, ce que la Cour admet, mais ne démontre pas que M. D. en ait été averti. Or, on peut raisonnablement supposer que M. D.

aurait veillé à avoir ses préparations en classe s'il avait su que les inspecteurs se présenteraient.

En outre, quand bien même cette visite aurait été programmée de longue date, la coïncidence de date entre la visite et l'audition préalable à licenciement est désagréablement troublante. A supposer même que l'inspection ait été annoncée à M. D., l'école aurait alors pu choisir un autre jour pour l'auditionner.

Enfin, la Cour peine à comprendre en quoi la présence lors de son audition de deux inspecteurs, dont l'un était dans sa classe le matin-même, était nécessaire.

- La lettre de la présidente du P.O. aux parents justifiant la suppression de l'atelier théâtre

Mme K. y dépeint M. D. sous un jour particulièrement défavorable : incapable de se plier aux injonctions de la direction (au demeurant non démontrées par les pièces), n'hésitant pas à la tromper, devant être rappelé à son devoir déontologique de ne pas prendre les enfants à témoin.

- La tentative de pousser M. D. vers la porte en lui proposant de ne pas le licencier immédiatement s'il acceptait de ne pas postuler à nouveau pour l'année scolaire suivante

Il s'en déduit une volonté de se débarrasser de M. D. à tout prix sans pourtant qu'aucun grief pédagogique ne soit formulé à son égard tout le long du dossier.

- L'absence de réponse de la directrice à la demande de M. D. de lui faire connaître le conseiller en prévention

M. D. était en droit d'avoir cette information, qui aurait dû être en sa possession depuis le début de sa relation de travail et qu'il n'aurait jamais eue sans l'intervention de l'inspection du Contrôle du bien-être au travail.

- La réponse de M. P., époux de Mme K., à la demande de M. D. de lui faire connaître le conseiller en prévention

Cette réponse est à la fois une gifle à M. D. par sa forme et une désinformation par son fond. M. P. trempe sa plume dans le même encrier (picrate ?) que son épouse et sa lettre laisse transparaître la même agressivité incontrôlée et injustifiée.

L'école pense pouvoir se dégager de cette très fâcheuse lettre en faisant valoir que M. P. n'était plus membre du P.O. lorsqu'il l'a écrite, de telle sorte qu'elle ne lui serait pas imputable. Il n'en est rien.

Mme K. n'avait pas d'adresse mail propre et recourait à une adresse commune avec son mari. Il était donc inévitable que M. D., écrivant à la présidente de son P.O., s'adresse également à ce dernier, qui a pris l'initiative de lui répondre à deux reprises. M. P. a explicitement fait mention de sa qualité de membre du P.O. lors de l'échange relatif aux clés du 11 juillet 2014 (où il a signé en qualité de responsable pédagogique), et a omis de mentionner sa supposée démission lorsqu'il a répondu à M. D. (« 'Caramba' encore raté ! ») en janvier 2015. Mieux, il affirme s'être à ce moment adressé au cabinet de la ministre de l'enseignement de l'époque, démarche qui n'est pourtant légitime que dans le chef d'un membre du P.O. M. P. s'est comporté comme un membre du P.O. et Mme K. n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en empêcher (pas plus qu'un autre membre du P.O.). La Cour observe au demeurant que l'école se garde bien de déposer une copie de la publication aux annexes du Moniteur belge de la modification de la composition du P.O. qui aurait rendu cette démission opposable aux tiers.

Il en découle que les agissements de M. P. sont bel et bien imputables à l'école.

Au risque de se répéter, la Cour considère que ce faisceau de faits confondants démontre, même sans aménagement de la charge de la preuve, que M. D. a été victime de la part de l'école d'un ensemble abusif de plusieurs conduites qui se sont produites entre février 2014 et janvier 2015 et qui avaient pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de M. D. (qui a été en arrêt de travail 3 mois et sous antidépresseurs plus longtemps) lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi (il l'a finalement perdu) ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestaient notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Pour autant que de besoin, on relèvera que ces conduites permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail et que les dénégations de l'école ne renversent pas la charge de la preuve.

La Cour répète qu'elle a conscience que M. D. n'est pas un employé facile. Ses écrits démontrent que lorsqu'il est mis en cause, il peut être ergoteur jusqu'à la chicane, sans nécessairement balayer devant sa porte. Mais cela n'autorisait en rien l'école à le harceler comme elle l'a fait. La Cour constate d'ailleurs à la défense de M. D. que les discussions sur des vétilles ont été en s'empirant au fur et à mesure que les coups de l'école pleuvaient et qu'il était contraint de se braquer dans une attitude défensive.

A l'analyse du dossier, la Cour ne peut se départir de l'impression que l'école, qui manifestement était divisée (sans quoi M. D. n'aurait pas eu à prendre la défense de sa directrice le 5 février 2014 et sans quoi il n'y aurait pas eu le fameux audit de l'inspection diocésaine dont l'école prend grand soin de préciser qu'il était prévu de longue date et concernait l'ensemble de l'école) a tenté de rétablir son unité en sacrifiant un bouc émissaire en la personne de M. D.

Le jugement doit être confirmé en ce qu'il reconnaît le harcèlement moral et octroie de ce chef 2.500€ à titres de dommages et intérêts.

Indemnité de protection – admissibilité du recours à la plainte pénale

La matière est régie par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Art. 32tredecies § 1er. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1er/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

(...)

§ 1er/1. Bénéficient de la protection du paragraphe 1er :

(...)

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

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;

e) la procédure interne n'est pas appropriée, vu la gravité des faits dont il a été l'objet;

(...)

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

(...)

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

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1er, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que le juge a jugé le licenciement ou la mesure prise par l'employeur contraires aux dispositions du § 1er;

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1er et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1er.

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

§ 6. (...)

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1er et 3, la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte, répondant au prescrit du § 1er/1, 2° et 3°, est réceptionnée par son destinataire.

(...)

Si l'école était bien affiliée au CESI, il ressort de l'exposé des faits que cela était à son insu et qu'elle en a été la première surprise.

Il ressort de la lettre du Contrôle du Bien-être à M. D. du 27 juillet 2016 que lorsqu'il a enfin pu être présenté par l'école, le règlement de travail ne contenait pas les renseignements relatifs à la prévention des risques psychosociaux au travail imposés par la législation relative

au bien-être au travail, de telle sorte qu'il est indifférent de savoir si M. D. disposait de ce document.

Si l'école a désigné un service externe de prévention et de protection au travail, elle ne l'a pas fait savoir à ses travailleurs et a rendu l'accès à cette information tellement ardu que sans l'aide d'une inspection sociale, M. D. ne l'aurait jamais obtenue. Pire encore : l'école a donné une fausse information par la voix de M. P.

Cette hypothèse, où l'identité du conseiller est rendue inaccessible dans les faits, doit être assimilée à celle de l'absence de conseiller en prévention.

Par ailleurs, il ressort de surcroît de l'exposé des faits que l'école n'avait mis en place aucune procédure prévue par la section 2 du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996.

En effet, en vertu de l'article 32^{quater} de la loi, l'école avait à tout le moins l'obligation d'adopter des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent être prévenus et des procédures d'application quand des faits sont signalés et qui ont notamment trait à l'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, les modalités selon lesquelles ces personnes peuvent faire appel au conseiller en prévention et à la personne de confiance, l'intervention rapide et tout à fait impartiale de la personne de confiance et du conseiller en prévention.

Il ne ressort d'aucune pièce qu'une procédure ait été adoptée pour répondre au signalement de faits de harcèlement en vue de l'accueil et du conseil de la victime. L'école ne soutient d'ailleurs même pas que ce soit le cas. Après avoir commencé par se taire, l'école au contraire été jusqu'à soutenir qu'il n'y avait pas de conseiller en prévention. Il ressort douloureusement de l'examen des faits que l'école n'a mis en place aucune de ces procédures obligatoires et a laissé M. D. livré à lui-même face à un labyrinthe procédural.

Pour ces deux motifs, M. D. était donc admissible à la protection contre le licenciement par une plainte à la police plutôt que par une demande d'intervention psychosociale formelle. Il a déposé ladite plainte le 26 novembre 2014.

Indemnité de protection – information de l'employeur

Le texte de la loi prévoit que c'est la personne qui reçoit la plainte qui est tenue d'en informer le plus rapidement possible l'employeur. En l'espèce, ni les services de police, ni

l'auditorat du travail n'ont informé l'école de la plainte, mais M. D. a pris soin de le faire lui-même le soir-même.

Cette initiative personnelle, qui compense un manquement des pouvoirs publics, doit produire les mêmes effets que la notification par la personne qui reçoit la plainte.

L'argument de l'école, qui soutient ne pas avoir été valablement informée en raison de la moquerie, de l'ironie et de la menace soi-disant contenues dans l'e-mail du 26 novembre 2014, n'est pas crédible. La circonstance que la plainte n'ait pas été annexée est sans incidence au regard de l'article 32*tredecies*, § 6, alinéa 4, de la loi du 4 août 1996. M. D. avait évoqué être victime de harcèlement dans un e-mail de la veille (le 25 novembre 2014), ce qui rendait particulièrement crédible le dépôt d'une plainte. L'école n'a d'ailleurs même pas demandé à M. D. de confirmer l'existence d'une plainte par retour du courrier électronique. Il s'en déduit que l'école avait bien compris que M. D. avait réellement porté plainte.

Indemnité de protection – simultanéité de la plainte et du licenciement ?

Le courrier recommandé avec accusé de réception de l'école par lequel M. D. a été convoqué à un entretien potentiellement préalable à son licenciement est daté du même jour que la plainte pour harcèlement (le 26 novembre 2014).

Faut-il considérer que la procédure pouvant mener au licenciement a été entamée avant le dépôt de la plainte et que dès lors le congé qui en fut l'aboutissement est antérieur à la plainte ?

Ce raisonnement serait admissible si la décision définitive de mettre un terme au contrat de travail avait été prise et correctement mise en œuvre avant d'avoir été informé de la plainte, mais il n'en est rien en l'espèce.

Tout d'abord, la convocation adressée à M. D. en application de l'article 71*septies* du décret du 1^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné ne visait pas à le licencier immédiatement mais à l'entendre en vue de lui permettre d'exercer ses droits de la défense au regard d'un *possible* licenciement. Il n'est pas concevable qu'une décision de licenciement ferme et définitive soit prise avant que la personne mise sur la sellette puisse exposer son point de vue et faire valoir ses pièces et arguments. A ce stade, le licenciement est donc loin d'être acquis. La Cour observe d'ailleurs que les motifs repris dans cette convocation diffèrent partiellement de ceux qui ont été finalement retenus, ce qui démontre bien que l'audition est de nature à changer la donne.

Ensuite, la procédure n'a pas valablement été mise en branle dès lors que la convocation a été expédiée à une adresse erronée, ainsi que cela ressort de l'extrait de registre national annexé à l'exploit d'huissier qui figure en pièce 14 du dossier de l'école.

Enfin, quand bien même l'adresse aurait été correcte, ce qui est déterminant pour la mise en œuvre de la procédure pouvant donner lieu à licenciement n'est pas d'écrire une lettre mais de l'adresser de façon effective à l'intéressé, et dans le cas présent, on ignore quand le pli recommandé avec accusé de réception a été confié à la poste (l'école ne dépose pas le bordereau).

Il y a dès lors lieu de considérer que, à dater du 26 novembre 2014, l'école ne pouvait pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte.

Indemnité de protection – motifs étrangers à la plainte

Que faut-il entendre par « motifs étrangers à la plainte » ?

N'en déplaise à une partie de la doctrine⁵, la Cour se rattache fermement à la tendance de la jurisprudence qui considère que les motifs du licenciement doivent être étrangers non seulement au dépôt de la plainte mais aussi aux faits invoqués dans celle-ci⁶. En effet, le dépôt d'une plainte a pour conséquence de protéger le requérant quant à des mesures individuelles préjudiciables qui seraient liées aux faits visés et ce conformément à l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996⁷.

Il serait en effet dénué de sens de prévoir qu'une plainte en harcèlement (ou, dans le cas classique, une demande d'intervention formelle) fait courir un mécanisme de protection à l'égard de la victime de harcèlement si elle peut précisément être licenciée en vertu des actes de harcèlement dont elle se plaint. Il en va d'autant plus ainsi lorsque, comme c'est le cas pour M. D., le harcèlement est établi.

Cela n'implique pas pour autant qu'une plainte fantaisiste ou auto protectrice motivée par des indices de licenciement proche puisse indument protéger un travailleur. Comme l'écrit fort bien le Conseil d'Etat⁸ (très légèrement paraphrasé par la Cour), si la protection

⁵ H. FUNCK, « La protection en raison d'un dépôt de plainte pour harcèlement », *Chr. D.S.*, 2017, p. 81.

⁶ En ce sens : C.T. Bruxelles, 21 septembre 2011, *Chron. D.S.*, 2017, liv. 3, 87, note H. FUNCK

⁷ C.E., n° 232.820 du 5 novembre 2015, www.raadvst-consetat.be

⁸ C.E., n° 232.454 du 6 octobre 2015, www.raadvst-consetat.be; C.E., n° 222.815, 12 mars 2013, *Chr. D.S.*, 2017, p. 85, www.raadvst-consetat.be. Cette jurisprudence est relative à la version de la loi applicable avant le 1^{er} septembre 2014 mais cet enseignement reste applicable.

instaurée par cet article 32tredecies est d'abord destinée à protéger le travailleur des représailles de l'employeur, motivées par le fait même du dépôt de la plainte et si le législateur a également voulu protéger le travailleur, pendant la durée d'examen des plaintes, contre des mesures qui seraient fondées sur les faits qui sont relatés dans la plainte et prolongeraient ainsi le harcèlement dénoncé, il n'est pas interdit à l'employeur de tenir compte de faits qui sont cités dans la plainte, pour autant que sa décision ne trouve pas sa raison d'être dans le comportement dénoncé comme constitutif de harcèlement moral.

Le lecture du courrier par lequel l'école notifie le congé relève 7 faits à l'origine du licenciement.

Le fait 6 se réfère à l'incident de l'atelier de théâtre, qui était également invoqué par la plainte pénale de M. D. (« La dernière histoire en date concerne les cours de théâtre que je donne gratuitement aux élèves le mercredi après-midi. Il a été décidé d'arrêter ces cours pour des raisons 'd'organisation'. Alors que j'ai prouvé clairement qu'il était totalement impossible d'organiser ces cours, la directrice persiste et m'interdit de donner cours de théâtre aux élèves »).

La Cour vient de le dire, il n'est pas interdit à l'école de tenir compte de faits qui sont cités dans la plainte, pour autant que sa décision ne trouve pas sa raison d'être dans le comportement dénoncé comme constitutif de harcèlement moral. Or, l'épisode de l'interdiction des cours de théâtre a précisément été retenu comme un élément du faisceau de conduites l'ayant convaincue d'un harcèlement.

Dans de telles conditions, l'école n'apporte pas la preuve que le licenciement est étranger à la plainte.

C'est à juste titre que les premiers juges ont octroyé l'indemnité de protection prévue par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996.

Dédommagement pour licenciement abusif

Contrairement à ce que l'école semble croire, les parties s'accordent à juste titre pour dire que la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement ne trouve pas à s'appliquer au présent litige. En effet, en son article 2, § 3, la CCT exclut de son champ d'application les travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail. En l'espèce, le licenciement de M. D. était régi par la

procédure spéciale prévue par l'article 71^{septies} du décret du 1er février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidés de l'enseignement libre subventionné.

L'école en déduit qu'elle doit être déchargée de toute condamnation pour licenciement abusif. M. D. pour sa part postule l'application du droit commun, estimant que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normalement prudent et diligent.

L'école a-t-elle abusé de son droit de licencier M. D. ?

L'abus de droit consiste en l'exercice d'un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice de ce droit par une personne diligente et prudente; c'est notamment le cas lorsque le dommage causé est disproportionné par rapport à l'avantage poursuivi ou obtenu par le titulaire du droit; lors de l'appréciation des intérêts en cause, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause⁹.

Appliqué à la fin du contrat, est abusif d'exercer le droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent¹⁰.

Or, il crève les yeux à l'analyse du dossier que les motifs qui sont repris dans le lettre de licenciement de M. D. ne résistent pas à l'analyse :

- les faits 1 et 2, s'ils attestent que le sens de l'humour de M. D. n'est pas partagé par son P.O., sont totalement insuffisants pour justifier un licenciement par un employeur prudent et diligent,
- le fait 3 n'est pas établi et relève de la malveillance,
- le fait 4 atteste surtout du fait que le P.O. s'est totalement crispé et n'était plus à même de se rendre compte de la violence des coups qu'il a infligés et de la disproportion du manque de respect allégué dans le chef de M. D. avec le mépris affiché dans ses écrits. Il est également impuissant à justifier un licenciement dans le chef d'un employeur prudent et diligent,
- le fait 5 n'est pas démontré (l'école ne prouve pas que M. D. aurait montré le poster aux élèves),
- le fait 6 monte en épingle un choix inadéquat mais qui ne saurait suffire à rompre un contrat de travail dans le chef d'un employeur prudent et diligent

⁹ Cass., 3 février 2017, www.juridat.be, Cass. 9 mars 2009, www.juridat.be, *Pas.*, 2009, n° 182; voir aussi Cass. 30 janvier 2003, www.juridat.be, *Pas.*, 2003, n° 69

¹⁰ Cass., 18 février 2008, www.juridat.be

- le fait 7 relève d'une lecture déformée et à nouveau malveillante des faits puisque M. D. expose de façon claire et convaincante que ses préparations de cours existaient bel et bien, sauvegardées sur un ordinateur. Il ne peut justifier un licenciement.

Recourir à des prétextes aussi futiles dépasse manifestement les limites de l'exercice normal du droit de licencier.

Il est en outre frappant de constater que les motifs 1, 2 et 3 sont antérieurs à la signature du dernier contrat de travail de M. D. le 1^{er} septembre 2014. Pourquoi l'engager à nouveau et lui confier la responsabilité d'une classe si déjà à ce moment 3 griefs prétendument sérieux peuvent lui être adressés ?

Les motifs fallacieux mis en avant par l'école sont l'expression d'un usage abusif de son droit de licencier

Le véritable motif qui a conduit à son renvoi est de toute évidence la spirale de harcèlement qui s'est développée au sein de l'école.

M. D. démontre que l'école a manifestement dépassé les limites de l'exercice normal que ferait du droit de licencier un employeur prudent et diligent. Pour autant que de besoin, on notera que ce comportement abusif est fautif et en lien causal avec le dommage qui en découle pour M. D.

Le dommage infligé à M. D. par ce licenciement, humiliant tant sur le fond que sur la forme (la notification par exploit d'huissier sans l'avoir autrement prévenu est une ultime vexation), lequel clôture un chemin de croix de plusieurs mois, est distinct de et largement supérieur à celui causé par le congé en tant que tel¹¹.

Il y a lieu d'indemniser ce dommage par des dommages et intérêts que la Cour fixe *ex aequo et bono* à la somme de 10.134,96€.

¹¹ Pour autant que de besoin, on relèvera que l'indemnisation d'un licenciement abusif est cumuleable avec l'indemnité due sur celle de l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail car les deux postes ne poursuivent pas un même objectif et que les préjudices couverts ne sont pas les mêmes (en ce sens, par analogie : C. trav. Bruxelles, 12 juin 2017, *Chr. D.S.*, 2017 (sommaire), p. 117).

Demande subsidiaire de l'école

A titre subsidiaire, l'école a demandé à être autorisée à apporter la preuve de 5 faits. Cette demande est en réalité dénuée d'intérêt et doit dès lors être rejetée.

Les faits étaient les suivants :

1. Au terme de chaque année scolaire, les enseignants qui ne sont pas nommés définitivement et qui n'ont donc aucune certitude d'être réengagés à la rentrée scolaire suivante, sont invités à restituer les clés de l'école à la direction.

La Cour a reconnu que la *demande* de récupérer les clés était légitime, bien que la *façon* de le faire ait été abusive. Démontrer ce fait ne présente dès lors aucune utilité pour la résolution du litige.

2. Si l'école a reçu une lettre anonyme concernant M. D., elle l'a informé de ce qu'elle ne tenait pas compte de cette lettre ; l'école n'a laissé courir aucune rumeur autour de cette lettre et/ou quant à sa teneur.

Il n'est pas démontré que l'école aurait tenu compte de cette lettre ou aurait laissé courir une rumeur et la Cour n'a dès lors pas tenu compte de l'affirmation de M. D. à cet égard. L'école n'a pas à apporter de preuve complémentaire.

3. L'interdiction faite à M. D. de poursuivre les répétitions d'une pièce de théâtre résulte du contenu de cette pièce qui est totalement inadaptée à des élèves de 3^{ème} – 4^{ème} primaire.

La Cour a reconnu que si la pièce n'était pas « totalement inadaptée », il s'agissait d'un choix peu heureux. La Cour n'en est pas moins convaincue qu'il s'agissait de la même pièce que l'année précédente et que l'interdire était aussi une façon de brider M. D. Dès lors que la Cour est d'ores et déjà convaincue que cette interdiction s'inscrit dans un faisceau harcelant, il n'est pas nécessaire de recourir à de nouvelles modalités probatoires qui seraient impuissantes à la convaincre du contraire.

4. La visite des inspecteurs le 4 décembre 2014 s'inscrivait exclusivement dans le cadre de l'audit demandé par le pouvoir organisateur. La visite de la classe tenue par l'intimé le 4 décembre 2014 était programmée et ne s'est pas réalisée de manière impromptue.

La Cour reconnaît volontiers que la visite en question s'inscrivait dans l'audit et était programmée. Elle considère toutefois que la concertation n'a pas été jusqu'à informer le premier intéressé.

Le recours à des enquêtes se justifie lorsque la conviction du juge n'est pas faite. En l'espèce, la Cour est convaincue que M. D. n'a pas été averti. Elle n'aperçoit pas comment cette conviction pourrait être remise en cause par des enquêtes, rendant celles-ci sans pertinence.

En outre, quand bien même M. D. aurait été prévenu de l'inspection, il était plus qu'indélicat de faire coïncider le même jour une visite de l'inspection et une audition par le P. O. Le timing choisi par l'école aurait en tout état de cause maintenu cette visite dans le faisceau de faits harcelants.

5. Le jeu du pendu et les tableaux annexes à ce jeu étaient visibles sur les tableaux de la classe tenue par l'intimé dès 9h00 du matin le jour du constat fait par les inspecteurs. L'écriture du mot « directrice » n'était pas une écriture enfantine.

Le rapport des inspecteurs ne mentionne aucun commentaire sur le caractère enfantin ou non de l'écriture, de telle sorte qu'il s'agit là d'une affirmation gratuite de l'école.

En outre, ce fait n'est pertinent que pour tenter de démontrer le manque de respect de M. D. à l'égard de sa hiérarchie. Quand bien même il serait établi que M. D. a joué au pendu avec ses élèves et a choisi à dessein le mot directrice, eu égard au niveau de harcèlement qui s'était déjà installé à son égard, il serait impuissant à justifier un licenciement. Ce fait n'est pas pertinent et ne demande dès lors pas à être prouvé.

Demande de capitalisation des intérêts

L'article 1154 du Code civil porte que les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts, ou par une sommation judiciaire, ou par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la sommation soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière.

La remise de conclusions au greffe, qui vaut signification en vertu des articles 32 et 746 du Code judiciaire, peut constituer un acte équivalent à la sommation judiciaire exigée par

l'article 1154 du Code civil, si ces conclusions attirent spécialement l'attention du débiteur sur la capitalisation des intérêts¹².

La capitalisation des intérêts peut trouver à s'appliquer tant aux obligations contractuelles qu'aux obligations nées d'un délit ou d'un quasi-délit¹³.

Les conditions d'application de cette disposition légale sont remplies.

Il y a lieu de condamner l'école à la capitalisation des intérêts échus dès qu'ils portent sur une année entière à dater du 25 octobre 2017 (date de dépôt des conclusions d'appel de M. D. réclamant explicitement l'application de l'article 1154 du Code civil et attirant l'attention de l'école sur ce point).

IV.3. Les dépens

En vertu de l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire, c'est à l'école qu'il incombe de supporter les dépens.

En l'espèce, les dépens sont composés de deux éléments :

- L'indemnité de procédure
- La contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

En application de l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1^{er} à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat, l'indemnité de procédure doit être liquidée à 2.400€. Les parties s'accordent d'ailleurs sur ce montant.

Les premiers juges ont correctement tranché la question des dépens en les mettant à charge de l'école et il y a lieu de faire de même en degré d'appel.

Enfin, en vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction

¹² Cass., 16 juin 1981, www.juridat.be

¹³ Cass., 30 avril 2012, www.juridat.be

liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens.

L'école devra également supporter ce montant.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

- dit l'appel principal de l'école recevable et non fondé
- confirme le jugement entrepris en ce qu'il reconnaît le harcèlement moral et octroie à M. D. 2.500€ de dommages et intérêts de ce chef mais aussi en ce qu'il octroie à M. D. 15.500,54€ équivalent à six mois de rémunération à titre d'indemnité de protection conformément à l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996
- dit l'appel incident de M. D. recevable et fondé
- fixe les dommages et intérêts pour licenciement abusif à la somme de 10.134,96€.
- condamne l'école à la capitalisation des intérêts échus dès qu'ils portent sur une année entière à dater du 25 octobre 2017
- condamne l'école aux dépens, soit l'indemnité de procédure de 2.400€ et la contribution de 20€ au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Michel XHARDE, Conseiller social au titre d'employeur,
Pierre DAVIN, Conseiller social au titre d'employé,

qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

la Présidente,

ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique de la Chambre 2-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, au rez-de-chaussée de l'annexe sud du Palais de Justice de Liège sise place Saint-Lambert, 30, à Liège, le dix septembre deux mille dix-huit, par Madame Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente, assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

la Présidente,