



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2022 /

R.G. Trib. Trav.

19/3459/A

Date du prononcé

23 juin 2022

Numéro du rôle

2021/AL/317

En cause de :

**ENSEIGNEMENT SECONDAIRE
DIOCESAIN DE CHENEE ASBL
C/
de G.**

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 E

Arrêt

Contradictoire
Définitif

* contrat de travail – harcèlement moral – faits permettant de présumer le harcèlement (article 32 *undecies* de la loi) – dommages et intérêts (article 32 *decies*, §1/1, de la loi du 4 août 1996) – responsabilité civile de l'employeur (article 1384 de l'ancien Code civil) – obligations incombant à l'employeur (articles 32 *quater* et 32 *septies* de la loi du 4 août 1996) – responsabilité propre de l'employeur

EN CAUSE :

L'ASBL ENSEIGNEMENT SECONDAIRE DIOCESAIN DE CHENEE, dont le siège social est établi à 4032 CHENEE, rue Soeur-Lutgardis 4, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0451.962.689

partie appelante, ci-après dénommée « *l'ASBL E.* »,
ayant comparu par ses conseils Maître Dominique DRION et Maître Julien BONAVENTURE,
avocats à 4000 LIEGE, rue Hullos 103-105,

CONTRE :

Madame de G.,

partie intimée, ci-après dénommée « *Madame de G.* »,
ayant comparu en personne assistée de son conseil Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4000 LIEGE, Av. Constantin-de-Gerlache 41,

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 6 mai 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 25 mars 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 9^e Chambre (R.G. 19/3459/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 31 mai 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 3 juin 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 23 juin 2021 ;
- l'ordonnance rendue le 23 juin 2021 sur base de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 28 mars 2022 ; l'ordonnance rectificative du 16 mars 2022, les fixant au 6 mai 2022 ;

- les conclusions d'appel, conclusions de synthèse et ultimes conclusions de synthèse de Madame de G., remises au greffe de la cour respectivement les 23 août 2021, 3 décembre 2021 et 1^{er} mars 2022 ; son dossier de pièces, remis le 24 mars 2022 ;
- les conclusion et les conclusions de synthèse de l'asbl E. ; remises au greffe de la cour respectivement les 22 octobre 2021 et 18 janvier 2022 ; son dossier de pièces, remis le 5 mai 2022 (DPA-deposit) et le 6 mai 2022 (audience).

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 6 mai 2022 et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré.

I. LES FAITS

1

L'asbl E. est le pouvoir organisateur d'une école secondaire de la région liégeoise.

Madame de G. est née le XX XX 1961 (61 ans). Elle dispose d'un diplôme de régente en économie sociale et familiale.

Elle travaille pour le compte de l'asbl E. depuis 1993, en qualité d'enseignante.

2

Madame de G. a exercé un mandat syndical pendant de nombreuses années, jusqu'en 2012 et à nouveau à partir du mois de juin 2017.

3

Madame de G. a connu une période d'incapacité de travail à partir du 15 novembre 2017.

4

Le 12 mars 2018, Madame de G. a introduit, auprès du conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux, une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement individuel (pièce 3 du dossier de Madame, la date du dépôt est mentionnée à la pièce 4).

Le 13 juillet 2018, le conseiller en prévention a rendu son avis (pièce 4 du dossier de Madame).

5

Madame de G. a repris le travail le 1^{er} octobre 2018.

6

Elle a introduit la présente procédure par requête du 12 novembre 2019.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

7

Par jugement du 25 mars 2021, le tribunal du travail de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

« Dit l'action recevable,

La déclare fondée.

En conséquence, condamne l'asbl E. à payer à Madame de G. la somme de 7 500 EUR.

La condamne aux dépens étant l'indemnité de procédure d'un montant de 1 080 EUR

et la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne de 20 EUR. »

III. L'APPEL

8

L'asbl E. a interjeté appel de ce jugement par requête du 31 mai 2021.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande à la cour de réformer le jugement dont appel en ce qu'il l'a condamnée à payer une somme de 7 500 EUR et de dire la « *demande nouvelle* » prescrite ou à tout le moins non fondée.

Elle demande également la condamnation de Madame de G. aux dépens d'instance et d'appel liquidés à la somme totale de 5 200 EUR.

9

Madame de G. demande la condamnation de l'asbl E. à lui verser la somme de 26 649,30 EUR à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral, à majorer des intérêts de retard à partir du 12 novembre 2019.

Elle demande également la condamnation de l'asbl E. aux dépens d'appel, liquidés à la somme de 2 600 EUR.

IV. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

10

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

11

L'appel est recevable.

V. LE FONDEMENT DE L'APPEL**12**

Madame de G. demande la condamnation de l'asbl E. à lui verser des dommages et intérêts.

Elle invoque deux fondements à l'appui de sa demande :

- la faute commise par une préposée de l'asbl E., Madame M., dont elle est civilement responsable ;
- la faute commise par l'asbl E. en ne prenant aucune mesure appropriée alors que des actes de harcèlement moral avaient été portés à sa connaissance.

Il convient d'examiner de manière distincte ces deux fondements.

5.1 Dommages et intérêts pour harcèlement moral**5.1.1 Principes****a) Définition****13**

L'article 32^{ter} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail définit notamment le harcèlement moral en ces termes :

« 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. »

14

Les éléments constitutifs du harcèlement sont donc les suivants :

- **Une pluralité de conduites**

Il convient de souligner que, si dans sa version antérieure, le texte exigeait un ensemble de conduites abusives, le nouvel article 32^{ter} qualifie de harcèlement un ensemble de conduites qui, prises individuellement ne sont pas abusives, mais qui dans leur ensemble sont abusives¹.

Un seul incident ne peut pas être considéré comme du harcèlement, il est nécessaire d'être face à un comportement récurrent.

Le caractère abusif doit apparaître de manière objective, sachant que l'exercice normal de l'autorité patronale ne peut être constitutif de harcèlement moral². L'expérience vécue par le travailleur ou encore ses attentes personnelles ne sont pas déterminantes³. Il convient d'examiner si l'employeur ou son préposé a « *excédé les bornes d'un usage normal et raisonnable de l'action inhérente au lien de subordination constitutif du contrat de travail* »⁴.

- **Des conduites qui se produisent pendant un certain temps**

Aucune durée précise n'est fixée mais le législateur envisageait une durée de plusieurs semaines voire plusieurs mois⁵.

- **Des conduites ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique, de mettre en péril l'emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant**

Sont par conséquent visés tant les comportements intentionnels qu'involontaires. On retient cependant que le caractère non intentionnel peut entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif de l'ensemble des conduites⁶.

Les comportements suivants sont souvent cités au titre de ce type de conduites⁷ :

¹ Doc. Parl., Ch., n°53-3101/001, p.4.

² C. trav. Bruxelles, 16 octobre 2003, réf. 260, www.juportal.be ; C. trav. Bruxelles, 5 février 2004, réf. 265 et 266, www.juportal.be ; S. Billy, P. Brasseur et J.P. Cordier, La prévention de risques psychosociaux depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques, Kluwer, 2016, p. 57.

³ S. BILLY, P. BRASSEUR et J.-P. CORDIER, La prévention de risques psychosociaux depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques, Kluwer, 2016, p. 55.

⁴ Trib. trav. Bruxelles, 7 novembre 2005, R.G. n°75480/04.

⁵ Rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales, Doc. Parl., Chr. repr., sess. ord., 2006-2007, 51-2686/004 et 51-2687/004, p. 25.

⁶ C. trav. Liège (division Namur), 31 janvier 2017, R.G. n°2016/CN/3, www.terralaboris.be.

⁷ S. BILLY, P. BRASSEUR et J.-P. CORDIER, La prévention de risques psychosociaux depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques, Kluwer, 2016, p. 61 et 62.

- Isoler la personne en l'ignorant, en ne la convoquant pas aux réunions, en ne lui parlant plus et en incitant d'autres à ne plus lui parler, ...
- Critiquer la personne de manière systématique.
- Discréditer la personne en lui retirant des responsabilités, en ne lui confiant aucune tâche, en ne tenant systématiquement pas compte de son avis, en ne lui accordant pas les mêmes avantages qu'aux autres travailleurs, en se moquant d'elle.
- Porter atteinte à la personne en la dénigrant ou en la ridiculisant.
- Surveiller de manière exagérée le travail d'une personne, ou tous ses faits et gestes.
- ...
- Des conduites se manifestant notamment par des paroles, des intimidations, des actes et des gestes ou des écrits unilatéraux.
- Des conduites ayant lieu lors de l'exécution du travail.

Les conduites peuvent être similaires ou différentes, internes ou externes.

15

On distingue classiquement le harcèlement du conflit, voire de l'hyperconflit :

« Le harcèlement 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. »⁸

Une partie de la jurisprudence souligne que l'hyperconflit n'est pas défini par la loi et n'exclut pas de retenir l'existence d'un harcèlement moral lorsque les conditions de celui-ci sont réunies. Selon cette thèse, *« tout au plus, le caractère plus bilatéral qu'unilatéral peut entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif des conduites envisagées »⁹*.

b) Mécanisme probatoire

16

Le législateur a mis en place un système de partage de la charge de la preuve (article 32undecies de la loi) :

⁸ J.-Ph. CORDIER et P. BRASSEUR, « La charge psycho-sociale au travail : le point sur la réforme de 2007 », *Chr. D.S.*, 2008, p. 706 ; C. trav. Liège, 12 mars 2009, R.G. n°34757/07, www.juportal.be.

⁹ C. trav. Liège (division Namur), 31 janvier 2017, R.G. n°2016/CN/3, www.terralaboris.be.

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve. »

Le fardeau de la preuve qui repose sur le travailleur – demandeur en justice est donc sensiblement allégé afin de garantir l'effectivité de la protection et d'éviter qu'il doive rapporter la preuve d'un fait négatif (l'absence d'une autre raison justifiant le traitement défavorable qu'elle dénonce)¹⁰.

c) Indemnisation

17

L'article 32decies, §1/1, énonce que :

« Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.

En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime :

1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage ;

2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes :

a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations ;

b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime ;

c) en raison de la gravité des faits.

(...) »

18

L'article 1384, alinéa 3 de l'ancien Code civil dispose ce qui suit :

« On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde.

(...) Les maîtres et les commettants [sont responsables] du dommage causé par leurs

¹⁰ C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2012, R.G. n° 2011/AB/10, www.terralaboris.be.

domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés. »

Cette disposition consacre la responsabilité irréfragable des employeurs pour les fautes commises par leurs préposés dans l'exercice de leurs fonctions¹¹.

La Cour de cassation¹² enseigne qu'il n'est pas nécessaire que l'acte dommageable entre dans les fonctions du préposé, il suffit que cet acte ait été accompli pendant la durée des fonctions et soit, fut-ce indirectement et occasionnellement en relation avec celles-ci.

5.1.2 Application en l'espèce

19

Madame de G. soutient que, durant une période relativement circonscrite dans le temps (du mois de juin 2017 au mois de septembre 2018, soit un peu plus d'une année scolaire), elle a été victime de harcèlement moral résultant du comportement de Madame M., directrice de l'école.

Dans le but de poursuivre sa carrière dans un contexte le plus serein possible (page 5 de ses conclusions), Madame de G. a choisi de ne pas diriger sa demande contre Madame M. mais uniquement contre l'asbl E., en sa qualité de partie civilement responsable.

20

Compte tenu du mécanisme de partage de la charge de la preuve mis en place par la loi, il revient à Madame de G. d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail.

Si cette preuve est rapportée, il appartiendra à l'asbl E. de prouver qu'il n'y a pas eu harcèlement moral.

a) Existence de faits permettant de présumer l'existence de harcèlement moral

21

Madame de G. invoque une dizaine de faits qu'elle estime constitutifs de harcèlement moral.

Au stade de l'examen de la démonstration de faits permettant de présumer l'existence de harcèlement moral, la cour relèvera uniquement ce qui suit :

- En juin 2017, Madame M. a retiré à Madame de G. les 6 heures du cours d'initiation à la vie sociale et professionnelle (IVSP) dont elle était en charge. Elle enseignait cette matière depuis 1994.

¹¹ J.-L. FAGNART et M. DENEVE, « Examen de jurisprudence sur la responsabilité », *J.T.*, 1988, p. 261 n°11.

¹² Cass., 24 décembre 1980, R.G. n°1134, www.juportal.be.

- En septembre 2017, Madame M. a décidé de ne plus attribuer à Madame de G. la supervision de stages (pièce 12 du dossier de Madame).
- Madame M. reconnaît avoir « *pété un plomb* » lors d'un conseil de classe en juin 2017 et avoir relevé ironiquement devant témoins en parlant de Madame de G. : « *Regardez comme Madame la déléguée syndicale vous défend* » (pages 5 et 9 du rapport du conseiller en prévention).
- Le conseiller en prévention, saisi par Madame de G. dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale, a établi un rapport circonstancié après avoir entendu Madame de G., Madame M. et une petite vingtaine de témoins. Il retient que « *Madame M. bénéficie d'une position dominante en raison de son statut de directrice et que ce type de réactions en son chef est inapproprié voire abusif* » (page 21 du rapport).

22

La cour considère que ces faits permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral dont a été victime Madame de G.

b) Harcèlement moral

b.1) Méthodologie

23

La cour estime opportun de rappeler quelques éléments du contexte général avant d'examiner de manière plus systématique, les faits relevés dans l'argumentaire de Madame de G., qui méritent d'être analysés dans le présent litige.

La cour se doit cependant de souligner que les conclusions de Madame de G. ne sont pas structurées comme l'exige le Code judiciaire (article 744, 3°).

La cour précise enfin qu'elle examinera principalement la période délimitée par les premiers juges comme étant la période durant laquelle Madame de G. a été victime de harcèlement moral, le jugement n'étant pas contesté par les parties sur ce point. Cette période s'étend de la fin de l'année scolaire 2016 – 2017 au début de l'année scolaire 2017 – 2018.

b.2) Contexte

24

Il est tout d'abord nécessaire de relever que Madame de G. n'a pas été la seule à introduire une demande d'intervention psychosociale formelle visant le comportement de Madame M. Elles étaient en réalité trois collègues enseignantes, amies et déléguées syndicales (en tout cas à une époque) : Madame de G., Madame D. et Madame Ma.

Elles ont toutes trois effectué cette démarche auprès du conseiller en prévention et ont toutes connu des périodes d'incapacité de travail. Madame Ma. a été pensionnée d'office au 1^{er} décembre 2018. Madame Ma. et Madame de G. ont introduit une procédure judiciaire en vue d'obtenir une condamnation de l'asbl E. à les indemniser.

25

La cour souligne en outre qu'il est ressorti de l'enquête menée par le conseiller en prévention que Madame M. a été très proche de ces trois enseignantes par le passé, lorsqu'elles étaient toutes les trois déléguées syndicales. Elles ont été « *mise[s] en avant, félicitée[s], soutenue[s] et promue[s] par la direction durant des années auparavant* » (page 21 du rapport).

b.3) Retrait du cours d'initiation à la vie sociale et professionnelle (IVSP)

26

Il n'est pas contesté que Madame M. a décidé, en juin 2017, de retirer à Madame de G. les 6 heures du cours d'initiation à la vie sociale et professionnelle qu'elle enseignait depuis de nombreuses années. A la place de ces 6 heures d'IVSP, Madame de G. s'est vue confier l'enseignement de 6 heures du cours d'éducation à la santé (EDSA), cours qu'elle enseignait déjà auparavant (au lieu d'enseigner ce cours d'EDSA à une classe, Madame de G. devait donc l'enseigner dans deux classes).

Plus précisément, le cours d'IVSP était enseigné en 4^e année par Mesdames de G., D. et Ma. et Madame M. a décidé de confier l'enseignement de ce cours, dans toutes les classes, à de jeunes enseignants. Madame M. a exposé les motifs de sa décision au conseiller en prévention, qui les résume en ces termes :

« Le cours d'IVSP dans les 5 classes de 4TQ sera aux mains de 3 jeunes professeurs à qui il est demandé de suivre un accompagnement par le service pédagogique de la FESeC. (...) [L']objectif est de viser une nouvelle dynamique. (...) Madame M. a mis les changements en place malgré la baisse du taux d'échec car à son sens, c'était un coup « magique » car il n'y a pas eu à son sens de réflexion ou de discussion. Le souhait de Madame M. était aussi de donner aux jeunes une marge d'autonomie, un espace de liberté, d'audace. Face à l'assurance dirigiste des aînées, les jeunes ne s'autorisaient pas cette liberté. Elle souhaite ainsi optimiser le potentiel des jeunes. Cela fait partie de son rôle. Pour autant, elle ne prétend pas que les aînées sont de « mauvais » professeurs, mais elle affirme qu'il faut favoriser différentes approches pédagogiques. » (page 10 du rapport)

27

La détermination des affectations relève d'une prérogative de la direction, ce que les témoins entendus ont confirmé.

La question du taux d'échec des élèves de 4TQ est une problématique qui inquiétait légitimement Madame M. depuis un certain temps (à tout le moins depuis juin 2016, page 13 du dossier). Contrairement à ce que soutient Madame de G., il n'est pas ressorti de l'enquête du conseiller en prévention que Madame M. l'ait stigmatisée personnellement à ce sujet (page 13 du rapport du conseiller en prévention). Cependant, il relevait de la responsabilité de Madame M. tenter de remédier à cette situation. Elle a choisi une méthode qui apparaît cohérente : mettre en place une nouvelle équipe d'enseignants pour le cours d'IVSP, placer de jeunes enseignants au centre de ce processus pour les valoriser et leur permettre de s'émanciper, leur présenter le cours comme un défi à relever au sein de toute la section, envisager une approche moins théorique et plus pratique, les soutenir au moyen d'une formation. Cette décision de management relevait de la pleine et entière responsabilité de Madame M. et, dans le cadre du contrôle marginal qui appartient à la cour, la justification avancée paraît satisfaisante.

La cour juge donc que la décision en elle-même ne peut être critiquée¹³, d'autant qu'elle n'engendrait aucune charge de travail supplémentaire pour Madame de G., qui enseignait déjà le cours qui lui a été attribué en remplacement du cours d'IVSP qui lui était retiré.

28

Il ressort des témoignages recueillis par le conseiller en prévention que le changement décidé par Madame M. a été perçu par certains avec étonnement, comme ne correspondant pas à un mode de gestion des affectations habituellement plus consensuel. Certaines personnes entendues ont évoqué une « *forme de violence ou de sanction* » à l'égard des professeurs auxquels le cours a été retiré. D'autres témoins ont en revanche indiqué « *qu'il est habituel que la directrice retire des attributions (cours/coordination/...) sans explication* » (page 14 du rapport). La cour juge ces témoignages pour le moins contradictoires, ce qui reflète la situation clanique qui sera décrite ci-après (point 52).

En revanche, les propos agressifs que Madame de G. impute à Madame M. (« *je sais qu'humainement je fais mal mais je ne fais rien d'illégal* », « *au moins vous faites l'unanimité contre moi, cela vous fait un point commun* », page 5 du rapport) ne sont corroborés par aucun témoin entendu lors de l'enquête du conseiller en prévention.

La cour considère donc que cette modification d'attribution, qui concernait une très petite partie de l'horaire de Madame de G., qui n'engendrait pas de travail supplémentaire dans son chef, qui était justifié par un objectif légitime et qui était adéquat pour tenter

¹³ La même analyse vaut pour la suppression de la cellule d'aide aux jeunes professeurs (CAP) en mai 2017, qui n'est plus épinglée en tant que telle par Madame de G. en termes de conclusions. La cour juge qu'il relevait des prérogatives de Madame M. de privilégier un coaching plus ouvert et moins paternaliste des nouveaux enseignants.

d'atteindre cet objectif, ne constituait pas un usage anormal ou déraisonnable de ses prérogatives de directrice d'école.

b.4) Suppression des conseils de recours

29

Madame de G. soutient qu'elle n'a plus été associée aux conseils de recours à partir du mois de juin 2016.

30

Madame M. a exposé au conseiller en prévention que ces conseils de recours n'étaient plus organisés depuis des années (page 8 du rapport). Il ressort effectivement de la pièce déposée par l'asbl E. (pièce 76 de son dossier) que ces collèges de recours n'étaient déjà plus actifs en 2015 (comparaison des synthèses de recours 2014 (mention du « conseil de recours » et du « conseil de classe ») et 2015 (seule mention de la « décision du ccl [(conseil de classe)] recours »)) soit bien avant le début du conflit.

Quoi qu'il en soit, il n'est pas contesté que les recours sont, depuis la suppression des conseils de recours, traités par les conseils de classe. Or, Madame de G. participe évidemment aux conseils des classes où elle enseigne.

La cour juge donc que, outre qu'elle est bien antérieure au début du conflit, cette décision organisationnelle relevait de la compétence de la direction et n'a pas engendré de diminution des prérogatives de Madame M., qui a toujours pu participer aux délibérations relatives aux recours introduits par des élèves des classes où elle enseigne.

b.5) Retrait de la supervision de stages

31

Il est établi que Madame M. a retiré à Madame de G. ses attributions d'encadrement de stages en octobre 2017.

32

Il convient cependant de replacer cette décision dans son contexte.

Par e-mail du 23 juin 2017 (pièce 4 du dossier de Madame), la cheffe d'atelier (responsable des stages) a reproché à Madame de G. de ne pas avoir effectué toutes les démarches administratives nécessaires pour assurer des places de stages aux élèves l'année suivante. Par e-mail du même jour (pièce 5 du dossier de Madame), Madame de G. a indiqué qu'elle avait effectué une partie des démarches mais qu'elle n'avait pas pu tout faire car elle n'était pas bien en raison des heures qu'on lui retirait sans explication (cours d'IVSP).

Par la suite, Madame de G. a refusé d'adresser la parole à la cheffe d'atelier, n'acceptant de communiquer avec elle que par e-mail (e-mail du 12 septembre 2017 auquel il est fait référence dans la décision du 12 octobre 2017) et ne donnant pas suite à la proposition de conciliation – médiation proposée par Madame M.

Sa collaboration avec la cheffe d'atelier était donc très compromise.

33

Bien plus, suite à la décision de retirer à Madame Ma. son poste de cheffe d'atelier mi-temps service aux personnes et donc sa fonction de collaboratrice de la cheffe d'atelier, Madame de G. et Madame D. (amies de Madame Ma.) ont adressé un e-mail à une vingtaine de membres du personnel le 8 octobre 2017, en ces termes :

« Et quel nid de basses intrigues, de commérages et de dilapidations, est devenu cet asile sacré (notre école (...)), où se décide le sort de la patrie ! (de certains collègues). Dans sa communication du 6 octobre, Madame M. fait appel à candidature afin de remplacer le poste de chef d'atelier mi-temps service aux personnes de Madame Ma. Le poste de Madame Ma. doit lui revenir de plein droit car elle n'a pas démerité. Nous pensons que la trahison envers notre collègue serait de postuler dans ce poste. Nous terminerons par une citation d'un homme qui combattait l'injustice, Martin Luther King : A la fin, nous nous souviendrons non pas des mots de nos ennemis, mais des silences de nos amis. Ce qui m'effraie, ce n'est pas l'oppression des méchants ; c'est l'indifférence des bons. »

Par cet e-mail, Madame de G. remettait donc publiquement en cause une décision de la direction, qualifiait de traître le futur collaborateur de la cheffe d'atelier et de complices les collègues qui resteraient neutres. Ceci n'augurait donc rien de bon pour sa future relation avec le collaborateur de la cheffe d'atelier.

34

La cour juge donc qu'il ne peut être reproché à Madame M. d'avoir retiré à Madame de G. l'encadrement de stages puisqu'elle refusait de collaborer loyalement avec sa collègue cheffe d'atelier et que sa collaboration avec le futur adjoint était également très compromise. Les élèves et/ou les partenaires de l'école auraient nécessairement pâti d'une telle animosité entre collègues pourtant nécessairement appelés à collaborer étroitement.

Cette décision, outre qu'elle était opportune, relevait de la compétence d'organisation des horaires et attributions des membres du personnel qui incombe au directeur de l'école (article 10 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs).

35

Par ailleurs, l'attitude adoptée par Madame de G. suite à l'envoi de cet e-mail du 8 octobre 2017 doit être stigmatisée.

Cet e-mail était parfaitement déplacé et n'avait pour d'autre objectif que de saboter une décision de la direction et d'intimider tout collègue qui envisageait de postuler une place vacante. Il a d'ailleurs choqué plusieurs membres du personnel (« *cela dépasse l'entendement. (...) Je suis choquée par la teneur de ce mail et des propos tenus qui pour moi relèvent de l'intimidation pure et simple. Ce sont des pratiques qui ne peuvent pas avoir lieu au sein de notre établissement.* » (pièce 10 du dossier de l'asbl) ; « (...) *Je trouve tout cela bien regrettable toute cette rancœur à votre égard de plus elles essayent sans cesse de mêler à tous cela et stop et de plus c'est vraiment de l'intimidation elles vont vraiment trop loin* » (pièce 9 du dossier de l'asbl)).

36

La cour précise enfin que la Communauté française a confirmé qu'il n'était pas critiquable d'un point de vue statutaire que Madame M. ait remplacé les deux heures de supervision de stages par deux heures de cours (pièce 36 du dossier de Madame). Quant à la question de la manière dont ces heures doivent être mentionnées dans le document S12, la Communauté française a indiqué que la situation dénoncée par Madame de G. pourrait être problématique et qu'elle allait prendre contact avec l'asbl E. Aucune des parties ne fait état d'une suite qui mettrait en lumière un manquement de Madame M. à ce sujet.

b.6) Invectives et interpellations

37

Madame M. reconnaît avoir « *pété un plomb* » lors d'un conseil de classe en juin 2017 et avoir relevé ironiquement devant témoins en parlant de Madame de G. : « *Regardez comme Madame la déléguée syndicale vous défend* » (pages 5 et 9 du rapport du conseiller en prévention)

Elle reconnaît également s'être énervée à une occasion en salle des professeurs en septembre 2017, lorsque Madame de G. lui a indiqué ne pas pouvoir lui répondre immédiatement sur la manière de compenser les heures de stages qu'elle perdait et vouloir en parler avec son permanent syndical.

38

Ces écarts de langage et de comportement ne sont pas admissibles sur le lieu de travail et peuvent porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne.

39

La cour note cependant que Madame M. en est parfaitement consciente (puisque'elle a indiqué au conseiller en prévention qu'elle aurait dû garder son sang-froid, page 11) et surtout que les témoins entendus par le conseiller en prévention ont souligné que « *cela ne fait pas partie des*

habitudes de Madame M. qui fait, le plus souvent, preuve d'une grande maîtrise » (page 15 du rapport).

Ces incidents sont donc isolés et ne correspondent pas au mode de management habituel de Madame M.

b.7) Ouverture forcée d'une armoire personnelle

40

Une fois encore, le fait n'est pas contesté : le 19 février 2018, Madame M. a brisé la serrure d'une armoire appartenant à l'école dont seules Madame de G. et Madame D. avaient la clé.

41

Cependant, une fois encore, il doit être remis dans son contexte.

Madame de G. était en incapacité de travail depuis le mois de novembre 2017 et une enseignante intérimaire la remplaçait. Cette enseignante intérimaire n'était autre que la nièce de Madame M. Madame de G. expose qu'elle avait communiqué à cette remplaçante tous les cours, examens préparés et correctifs jusqu'au mois de décembre 2017 mais pas au-delà (page 25 de ses conclusions). Elle a refusé de lui remettre les syllabi comprenant la suite du cours. En termes de conclusions comme à l'audience, Madame de G. a maintenu cette analyse (« *la nièce de Madame M. aurait dû avoir le temps de préparer ses cours pour le deuxième semestre sans devoir utiliser les syllabi préparés par [Madame de G.]* », page 26 de ses conclusions). Elle estime que ces syllabi relevaient de sa propriété intellectuelle.

42

Il n'est pas admissible qu'un professeur refuse de remettre aux élèves des syllabi qui ont été rédigés et imprimés à leur intention (peu importe qu'ils aient ou non déjà été facturés aux élèves et/ou payés par ceux-ci). C'est évidemment l'intérêt des élèves et la continuité du service de l'enseignement qui doivent primer avant tout et certainement avant toute manifestation d'un esprit de revanche.

Non seulement, cette collaboration loyale avec ses collègues relève du simple bon sens mais les articles 14 et suivants du décret du 1^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre catholique fixent les devoirs des membres du personnel. Ces dispositions prévoient qu'ils « *doivent, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'enseignement où ils exercent leurs fonctions* » (article 14), qu'ils « *exécutent leur travail avec soin, probité et conscience* » (article 15), qu'ils « *agissent conformément aux ordres et aux instructions qui leur sont donnés par les membres du pouvoir organisateur et leurs délégués* » (article 15). Le règlement général du personnel de l'enseignement catholique (article 7) confirme quant à lui explicitement l'obligation pour tout membre du personnel de « *fournir si possible à son remplaçant la documentation nécessaire*

aux leçons ». Le CPPT de l'école a confirmé cette analyse (réunion du CPPT du 9 mars 2018, pièce 20 du dossier de l'asbl).

Contrairement à ce que soutient Madame de G. en termes de conclusions, il était indispensable que ces syllabi soient fournis aux élèves sans délai puisqu'ils comprenaient la matière à voir après les examens de Noël. C'est pour la première fois le 24 janvier 2018 que l'intérimaire a demandé à Madame de G. de les lui remettre et que cette dernière a refusé (pièce 18 du dossier de l'asbl). Madame M. lui a ensuite adressé un e-mail le 1^{er} février 2018 (pièce 18 du dossier de l'asbl) en lui indiquant qu'elle serait contrainte de faire ouvrir l'armoire si elle ne faisait pas le nécessaire. La délégation syndicale a été consultée et a confirmé que sa remplaçante devait pouvoir utiliser ces syllabi (mail du 5 février 2018, pièce 19 du dossier de l'asbl). En l'absence de réaction positive et diligente de Madame de G., la cour juge que c'est à bon droit que l'asbl E. a autorisé le bris de la serrure le 19 février 2018.

43

Aux yeux de la cour, un tel manque de professionnalisme dans le chef de Madame de G., qui pourtant se décrit comme attentive à l'encadrement des jeunes professeurs, dépasse l'entendement. Il est également interpellant de constater qu'elle a été jusqu'à déposer plainte pour vol auprès des services de police (pièce 21 du dossier de l'asbl) et qu'elle continue encore aujourd'hui, en termes de conclusions et même à l'audience, à estimer que sa réaction était opportune.

b.8) Non-invitation à la fête organisée pour les 175 ans de l'école

44

En décembre 2017, une fête a été organisée pour célébrer les 175 ans de l'école. A l'époque, Madame de G. était en incapacité de travail.

Madame de G. reproche à Madame M. de ne pas l'avoir invitée à cette fête alors qu'il est de coutume d'inviter les membres du personnel absents de longue durée et que, d'ailleurs, certains ont été invités.

45

Il convient tout d'abord de souligner que l'ensemble des membres du personnel (en activité de service ou absents de longue durée) ont été invités à cette fête *via* le canal de communication habituel, soit la communication hebdomadaire par e-mail. Madame de G. ne conteste pas ce fait.

Il est en revanche exact que Madame M. n'a pas souhaité doubler cette invitation écrite d'un appel téléphonique à Madame de G., ce qu'elle a fait pour d'autres membres du personnel en incapacité de longue durée.

Il faut cependant rappeler que l'épisode de l'e-mail d'intimidation de Mesdames de G. et D. au sujet du remplacement de Madame Ma. au poste de chef d'atelier mi-temps service aux personnes (e-mail du 8 octobre 2017) était très récent et avait choqué de nombreux collègues. La cour peut donc comprendre que, dans ce contexte, Madame M. n'ait pas estimé opportun d'insister pour que Madame de G. soit présente. Cette dernière était toutefois tout à fait libre de se présenter à la fête puisqu'elle y avait été invitée par la communication hebdomadaire.

Dans ce contexte, cet épisode ne peut être retenu pour démontrer un quelconque isolement de Madame de G.

b.9) Reproches relatifs aux abandons d'heures

46

Madame de G. épingle également au titre de conduite formant un ensemble abusif de conduites, un « *blâme* » qu'elle aurait reçu en novembre 2017 ainsi qu'une « *inscription disciplinaire* » pour des faits du 21 janvier 2021.

47

Il convient tout d'abord de relever que, dans les deux cas, Madame de G. ne s'est pas vue sanctionnée disciplinairement.

48

Ensuite et plus fondamentalement, la cour peine à identifier le reproche qui pourrait être fait à Madame M. ou à l'asbl E. pour ces faits.

Tant le règlement général du personnel de l'enseignement catholique (article 7) que les règles internes à l'école sont claires : « *les horaires doivent être strictement respectés* » et « *nul membre du personnel ne peut s'absenter sans avoir au préalable obtenu l'autorisation du directeur ou de son mandataire* ».

Or, pour la journée du 13 novembre 2017 comme pour celle du 21 janvier 2021, Madame de G. a pris l'initiative d'informer les élèves qu'elle serait absente et leur a laissé entendre qu'il n'était pas nécessaire qu'ils se présentent à l'école (faits du 13 novembre 2017) ou leur a dit qu'ils étaient dispensés de cours (faits du 21 janvier 2021). Cette attitude constitue une violation flagrante du règlement général du personnel de l'enseignement catholique.

En ce qui concerne la journée du lundi 13 novembre 2017 (rendez-vous médical), Madame de G. a fait valoir son point de vue dans un courrier du 20 novembre 2017 (pièce 14 de son dossier). Elle expose qu'elle a tenté de solliciter l'autorisation de la direction le vendredi qui précède mais qu'elle n'a plus trouvé personne dans l'école. Tout d'abord, il n'est pas démontré (en réalité, elle ne le soutient même pas) qu'elle n'était pas informée de ce rendez-vous depuis plus

longtemps. Ensuite, rien ne justifie qu'elle n'ait pas adressé un e-mail à la direction (elle a d'ailleurs informé un membre du personnel administratif (Monsieur S.) après être rentrée chez elle). Enfin, même s'il lui était matériellement impossible de solliciter l'autorisation de la direction, il ne lui appartenait pas d'annoncer aux élèves qu'elle ne serait pas là et qu'ils pouvaient rester chez eux. Le fait qu'elle n'ait rien fait mentionner dans le journal de classe n'est pas de nature à amoindrir sa responsabilité, bien au contraire puisqu'un message non cohérent a été adressé aux élèves et leurs parents.

Il convient d'analyser les faits du 21 janvier 2021 (comparution devant les premiers juges dans le cadre de la présente procédure), de la même manière. Il était évidemment tout à fait légitime que Madame de G. souhaite comparaître personnellement à l'audience. Cependant, il lui appartenait de solliciter l'autorisation de la direction et, conformément aux règles internes, de trouver un collègue qui acceptait de reprendre les élèves, à charge pour elle d'effectuer ces heures à un autre moment (ce qu'elle a d'ailleurs finalement accepté de faire, pièce 64 du dossier de l'asbl). Les démarches effectuées par Madame de G. (information du personnel administratif et information des élèves) ne correspondent pas à ce qui était exigé d'elle, à savoir solliciter l'autorisation de la direction.

C'est donc à bon droit que Madame M. a rappelé Madame de G. à l'ordre à ces deux occasions.

b.10) Avis du conseiller en prévention

49

Le conseiller en prévention insiste sur la « *grande souffrance* » (page 20), le « *mal-être important* » relatés par Madame de G. (page 17 du dossier). Il ressort de son analyse que Madame de G. se laisse facilement dépasser par ses émotions, que sa communication est parfois trop directe et qu'elle a une propension à présenter une opposition à l'autorité (page 20 du rapport). Le conseiller en prévention souligne également qu'il lui arrive de faire un amalgame entre ses fonctions d'enseignante et de déléguée syndicale.

50

Le conseiller en prévention qualifie le management de Madame M. d'« *inadéquat* » : manque de concertation, tendance nette à imposer, favoritisme, processus décisionnel peu objectivable et peu transparent (page 17 du rapport).

51

Le conseiller en prévention ne retient en revanche pas la qualification de harcèlement moral.

b.11) Conclusion

52

Il existait indéniablement un conflit ouvert au sein de l'école, de nature clanique. Le conseiller en prévention a très bien décrit que deux clans s'étaient dessinés (page 16 du rapport) : le clan de la direction et le clan de Mesdames de G., D. et Ma. Certains collègues s'étaient ralliés à l'un ou l'autre clan et d'autres restaient plus neutres (par désintérêt ou par crainte de représailles).

Et chaque clan tentait mettait la pression sur l'autre. La cour considère que les faits correspondent parfaitement à la définition d'un hyperconflit retenue par la doctrine. Il ne s'agit pas d'agissements unilatéraux non provoqués. Il s'agit d'un conflit clanique au sein duquel les protagonistes de chaque clan portent une partie de responsabilité de la survenance des événements. Contrairement à ce qu'a retenu le conseiller en prévention, la cour juge qu'il n'existait pas de déséquilibre.

Les passages suivants du rapport (la cour souligne) montrent particulièrement bien le fonctionnement clanique des relations de travail de l'époque :

- « *Dans la souffrance, s'étant sentie piégée et manipulée par sa directrice, voyant son amie Madame Ma. souffrir, ses réactions sont et ont été excessives, portées par sa colère. Elle est alors entrée en conflit ouvert contre sa direction, tendant dans son sillage de soulever le corps professoral et le PO contre Madame M. Elle a par la même choisi une voie qui la met en difficulté pour la poursuite de sa collaboration avec la direction.* » (page 20 du rapport)
- « *A travers leurs actions, les plaignantes cherchaient le soutien de la salle des professeurs alors qu'elles-mêmes ne les avaient pas toujours soutenus quand elles bénéficiaient des « grâces » de la direction. Même s'il semble y avoir de l'insatisfaction quant au management mis en place par la directrice et pour certains un mal-être au niveau du personnel, les collègues n'ont pas suivi le mouvement initié au travers les déléguées syndicales Madame de G. et Madame D. Effectivement, alors que certains ont eu l'impression que là comme elles vivaient des difficultés, il fallait que tout le monde se mobilise. D'autres ont préféré simplement rester en retrait, alors que d'autres encore ont estimé qu'elles déformaient ou amplifiaient la réalité à l'encontre de Madame M.* » (page 16 du rapport)
- « *Chacune a alors usé des moyens à sa disposition pour contrecarrer l'autre* » (page 21 du rapport)

Il est d'ailleurs intéressant de noter qu'une ancienne directrice de l'école et actuelle administratrice de l'asbl E. a indiqué qu'elle avait « *connu, du temps de ses fonctions, exactement le même comportement de la part des plaignantes qui se comportent volontiers comme imposant leur pouvoir* » (pièce 23 du dossier de l'asbl).

De même, la conseillère en prévention interne a relevé dans un e-mail à Madame M. du 22 octobre 2018 (soit alors que Madame de G. avait repris le travail et qu'une médiation était en cours),

intitulé « *vigilance risques psychosociaux* » que l'ambiance dans la salle des professeurs se dégradait et que « *certaines propos ou gestes de Madame de G. peuvent être perçus comme une forme d'intimidation* » (pièce 25 du dossier de l'asbl).

53

Même en présence d'un hyperconflit, il est possible de retenir l'existence d'un harcèlement moral lorsque les conditions sont remplies, c'est-à-dire lorsqu'il existe un ensemble de conduites abusives.

La cour juge cependant qu'en l'espèce, l'attitude de Madame M., directrice de l'école, ne peut être qualifiée d'abusives. Son style de management, décrit comme dirigiste et sans tact (page 18 et 19 du rapport du conseiller en prévention), n'est certainement pas exemplaire mais il ne correspond pas, aux yeux de la cour et au travers des faits épinglés par Madame de G., à un ensemble abusif de conduites. La notion d'abus renvoie à l'attitude d'un homme normal honnête diligent et prudent placé dans les mêmes circonstances. La cour estime qu'il ne peut être retenu qu'un directeur normal placé dans des circonstances similaires (subissant donc la pression imposée par le clan de Madame de G., décrite ci-avant), n'aurait pas adopté cette attitude plus dirigiste.

Quoiqu'il en soit, tout dysfonctionnement dans le management ne conduit pas à reconnaître l'existence d'un harcèlement moral.

54

La cour considère donc que l'asbl E. établit que Madame M. ne s'est pas livrée à un ensemble abusif de conduites à l'égard de Madame de G. Le harcèlement moral n'est pas établi. L'attitude de Madame de G. ne correspond pas à celle d'un travailleur harcelé qui rend les coups dans la mesure de ses possibilités¹⁴.

Il convient de réformer le jugement dont appel et de déclarer non fondée la demande de dommages et intérêts en réparation du harcèlement moral résultant du comportement de Madame M.

Compte tenu de la décision de la cour au sujet du fondement de cette demande, il n'est pas nécessaire d'examiner l'argumentation de l'asbl E. quant à la recevabilité de la demande d'augmentation du *quantum* de l'indemnisation.

5.2 Dommages et intérêts pour absence de mesures de prévention

5.2.1 Principes

¹⁴ C. trav. Liège (division Liège), 10 septembre 2018, R.G. n°2017/AL/496, décision dont Madame de G. demande l'application par analogie en l'espèce.

55

La loi du 4 août 1996 impose à tout employeur de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs).

En particulier, relève du bien-être des travailleurs l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué (article 3, §1).

L'employeur détermine les mesures qui doivent être prises pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Il détermine ces mesures de prévention sur base d'une analyse des risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise (article 32^{quater}).

56

L'article 32^{septies} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dispose en outre que :

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

57

Les manquements de l'employeur à ses obligations imposées en vertu de la loi du 4 août 1996 peuvent être sanctionnés par une indemnisation pour autant que le travailleur démontre la faute, le dommage subi et le lien de causalité entre la faute et le dommage¹⁵.

5.2.2 Application en l'espèce**58**

La cour estime que de nombreux éléments démontrent que l'asbl E. a manqué à ses obligations d'employeur en ce qui concerne la gestion des risques psychosociaux. La cour se contentera de lister les éléments suivants qui démontrent à eux seuls à suffisance de droit la faute de l'asbl E. :

- L'asbl E. n'avait procédé à aucune analyse des risques psychosociaux avant l'intervention du conseiller en prévention dans le présent litige.
- Il n'est pas non plus démontré que l'asbl E. avait mis en place, avant les difficultés rencontrées par Madame de G., des procédures internes (informelle ou formelle) ayant

¹⁵ C. trav. Bruxelles, 17 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, p. 135.

trait à l'accueil et au conseil des travailleurs qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Le règlement de travail déposé (pièce 37 du dossier de l'asbl), mentionnant l'existence de ces procédures, n'est entré en vigueur que le 1^{er} novembre 2018.

- De juillet 2017 à novembre 2017, Madame de G. a écrit cinq courriers à l'asbl E. (pièces 10 à 14 de son dossier), évoquant ses difficultés et son mal-être, sans que cela ne suscite la moindre réaction de son employeur, pas même un accusé de réception !

Madame de G. a visé l'ensemble de ces manquements en termes de conclusions et l'asbl E. ne fait valoir aucun élément qui permettrait de contester cette analyse.

Il n'est pas admissible qu'un employeur laisse à ce point son personnel à son propre sort, surtout lorsqu'il relate des faits précis et un mal-être important.

59

Il est acquis, ainsi, que l'asbl E. est purement et simplement demeurée en défaut de prendre, structurellement, les mesures qui s'imposaient en son sein pour identifier, prévenir et gérer les risques psychosociaux et/ou de violence et de harcèlement au travail.

60

Or, ces mesures auraient dû et le cas échéant pu, limiter le risque de dysfonctionnement dans le cadre d'un conflit clanique et de surcroît, en atténuer les conséquences dommageables dans le chef des travailleurs, en particulier sur le plan de la santé de Madame de G.

61

Il résulte des pièces produites par Madame de G. que sa santé psychique a été fortement altérée suite aux difficultés rencontrées sur son lieu de travail durant un peu plus d'une année scolaire.

Elle s'est trouvée en incapacité de travail du 15 novembre 2017 au 30 septembre 2018. Plusieurs rapports médicaux (pièces 20 et 24) évoquent une dépression et une souffrance psychique (difficultés à sortir de ses ruminations mentales, perte d'intérêt pour des activités qui l'intéressaient, asthénie physique et psychique).

62

Il convient donc de faire droit à la demande d'indemnisation de Madame de G., en raison des fautes commises par l'asbl E. qui lui ont causé un dommage. Le montant du dommage ne peut être évalué par référence à l'article 32*decies*, §1/1 de la loi du 4 août 1996 puisque la cour n'a pas retenu la qualification de harcèlement moral.

La cour évalue le dommage de Madame de G., *ex aequo et bono*, à la somme de 3 500 EUR.

5.3 Dépens

63

La partie succombante doit être condamnée aux dépens (article 1017, al.1 du Code judiciaire), qui comprennent notamment l'indemnité de procédure.

Lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef de demande, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge (article 1017, al. 4 du Code judiciaire).

64

L'asbl E. et Madame de G. succombent chacune sur certains chefs de demande

La cour pourrait donc compenser les dépens.

La cour choisit cependant de condamner l'asbl E. aux entiers dépens des deux instances, sans compensation, dans la mesure où Madame de G. obtient gain de cause sur le principe de l'indemnisation.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

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,

Déclare l'appel recevable et fondé,

Réformant le jugement dont appel, déclare la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral non fondée,

Statuant par voie d'évocation, condamne l'asbl E. à verser à Madame de G. la somme de 3 500 EUR à titre de dommages et intérêts pour absence d'adoption de mesures appropriées,

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a statué sur les dépens d'instance,

Condamne l'asbl E. à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que ceux de Madame de G., liquidés à la somme de 2 600 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Jean-Louis DEHOSSAY, Conseiller social au titre d'employeur,
Marco DE LERA GARCIA, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3-E de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **VINGT-TROIS JUIN DEUX MILLE VINGT-DEUX**, par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nadia PIENS, Greffier,

Le Greffier

Le Président