



numéro de répertoire

2021/

date du Jugement

03/09/2021

numéro de rôle

R.G. : 19/ 3573/ A☐ ne pas présenter à
l'inspecteur**expédition**

délivrée à

le
€

délivrée à

le
€

délivrée à

le
€**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE****Jugement****Septième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

Madame M

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Maître BERTRAND PASCAL, avocat, à 4500 HUY, Rue Delloye Matthieu, 4, et ayant comparu personnellement et assistée de Maître BRUYERE JEAN-PHILIPPE

Contre :

L'Enseignement secondaire diocésain de Chênée ASBL, (BCE: 0451.962.689),
Rue Soeur-Lutgardis, 4 à 4030 GRIVEGNEE (LIEGE)

Partie défenderesse,

ayant comparu par leurs conseils Maître DRION DOMINIQUE et Maître BONAVENTURE JULIEN, avocats, à 4000 LIEGE, Rue Hullos, 103-105, et ayant comparu par

I. La procédure

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire,

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le **19/11/2019**;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **11/06/2021**.

II. Les faits, la position des parties et les demandes

1.

Madame M est enseignante depuis 1977. À partir de 1994, elle est engagée au sein de l'Institut Sainte Thérèse d'Avila, établissement géré par l'ASBL enseignement secondaire diocésain de Chênée. L'institut relève du réseau d'enseignement libre subventionné qui dépend de la Fédération Wallonie Bruxelles/Communauté française. La directrice de l'établissement et Madame MO

Madame M est déléguée syndicale pendant 25 ans pour le compte de la C.S.C. ; elle met fin à son mandat suite à l'octroi d'un mi-temps en qualité de chef d'atelier.

Durant les années scolaires 2015/2016 et 2016/2017, la charge de cours de Madame M est la suivante :

- 9 heures de cours d'Initiation à la vie sociale et professionnelle (IVSP)
- 2 heures NTPP pour la coordination pédagogique du deuxième degré technique de qualification.

Une évaluation de l'établissement scolaire est réalisée par l'administration générale de l'enseignement et de la recherche scientifique en 2010 ; l'avis de l'inspection fait état de la conformité des cours techniques et pratiques « *techniques sociales et animation* » en troisième et quatrième année aux Décrets de la Communauté française applicables à l'époque et définissant les missions d'enseignement.

Le 21 avril 2015, Madame M. est détachée¹ au titre de chef d'atelier par le Conseil d'administration de l'ASBL à mi-temps ; elle est chargée de l'accompagnement pédagogique des élèves en difficulté, via notamment des aides individuelles et des remédiations².

2.

Lors des délibérations de juin 2016, la direction de l'établissement souligne que les résultats de la section 4^{ème} année technique de qualification sont insuffisants.

À partir de ce moment, Madame M. considère que ce taux d'échec lui a été personnellement reproché. Dès la rentrée de septembre 2016, elle déclare que la directrice MO a changé d'attitude envers elle, adoptant à son égard une conduite abusive, autoritaire et vexatoire. Elle fait également état d'une journée pédagogique tenue le 9 juin 2017, lors de laquelle l'ensemble des enseignants adresse une lettre ouverte à la direction, afin de dénoncer le management humain et pédagogique désastreux de Madame MO³.

Madame M. produit également une note préparatoire à une réunion fixée avec la direction le 14 mars 2017 : la note reprend l'ensemble des problèmes rencontrés dans le cadre de l'organisation structurelle de l'année, de la pondération des bulletins ou encore de l'évaluation des élèves. La demanderesse souligne que certains professeurs ne sont pas joints à la note par peur de « représailles ».⁴

Le 18 avril 2017, la direction de l'établissement convoque Madame M. et son collègue chef d'atelier à un 'entretien d'évaluation' ; cet entretien se tient le 8 mai et est réalisé par une délégation du pouvoir organisateur. L'intéressée prépare un rapport d'activité en vue de cette évaluation⁵, à laquelle Madame MO est présente.

Aucun procès-verbal de cet entretien n'est rédigé par l'établissement scolaire.

Suite à cet entretien, la direction remet à Madame M., le 16 juin suivant, un document intitulé « *bilan et décision concernant le poste de chef d'atelier de M.* ». Il y est fait état de divergences de vue entre cette dernière et la direction concernant la politique pédagogique. Ainsi, le document reprend quatre blocages, qualifiés de « sans issue », survenus au cours de

¹ La partie défenderesse relève que madame M. n'a pas été nommée à cette fonction, n'ayant pas suivi les formations ad hoc.

² pièce 28 de dossier de la partie demanderesse

³ Pièce 32 du dossier de la partie demanderesse. Il n'apparaît toutefois pas de ce document qu'il ait été signé par l'ensemble du corps professoral ni adressé à la direction.

⁴ Pièce 33 du dossier de la partie demanderesse

⁵ pièce 35 du dossier la partie demanderesse

l'année scolaire 2016/2017. Il y est encore fait état des décisions prises par le PO et la direction à savoir :

- « mettre fin au détachement dans le poste de chef d'atelier. Le profil ne correspond pas à ce qui est attendu dans l'équipe de direction
- donner des heures de coordination pédagogique sur NTPP pour (détails ci-dessous)
 - poursuivre le travail PPE
 - coordonner les dispositifs de remédiation
- recentrer les attributions sur les cours de traitement texte (lieu de finalisation du PPE avec P WP)
- confier le cours d'ISVP aux jeunes collègues qui auront le défi de mettre en œuvre une pédagogie de la réussite en questionnant les contenus, méthodes, contenus d'évaluation.
- Attribuer un cour d'EVS pour collaborer (de manière égalitaire) avec ses collègues (notamment sur la mise en œuvre du PPE)
- la CAPA (cellule d'aide aux professeurs) est suspendue. Faire partie de la CPA implique être en phase avec le modèle attendu par la direction ».

Madame M accuse réception du bilan et écrit à sa direction, le 27 juin suivant :

« J'ai pris le temps de lire attentivement le document que vous m'avez remis ce vendredi 16 juin 2017. Passé le choc « émotionnel », j'ai pris des décisions importantes.

La première : je vous informe que je vais redevenir professeurs à temps plein. Dès lors, il va falloir m'attribuer 8 heures de cours supplémentaires.

Une question : mon détachement pour le poste de chef d'atelier se termine-t-il le 30 juin 2017 ? »

Le 28 juin 2007, Madame M. adresse un courrier à Monsieur L., président du pouvoir organisateur. Elle y expose sa version des faits quant aux 4 blocages évoqués par la direction dans son bilan ; elle estime que la décision de lui retirer le poste de chef d'atelier n'est pas justifiée.

Elle écrit notamment, concernant ses rapports avec la direction :

« Depuis le début l'année, j'ai été stigmatisée par la direction.

Stigmatiser : c'est dénoncé quelqu'un, blâmer ou le critiquer publiquement avec sévérité pour un fait que l'on juge condamnable ou répréhensible. Voici ce que j'ai subi :

- remarques concernant le taux d'échec en 4 TQ au CP quand j'étais présente... ou pas, dans les mails de la direction, à la journée pédagogique.
- Au CPPT, « tu comprends je ne peux plus me taire, tu as trop d'échecs »... On blâme le chef d'atelier devant les membres du personnel...

Ostracisme : attitude d'exclusion, de réserves ou d'hostilité envers une personne.

J'ai été mise à l'écart de toutes les décisions concernant l'ouverture de la 7 AMS⁶... J'ai appris son existence par un mail envoyé à tous, j'ai vu la grille horaire car elle était affichée dans les WC... drôle d'endroit pour afficher un horaire, ne pensez-vous pas ?

⁶ Agent médico-légal.

Alors que j'ai organisé toutes les activités « orientation » pour toutes les sixièmes, c'est Madame D qui est allée faire la formation de cette ouverture dans les classes terminales. Je n'ai pas pu répondre à des questions posées par des élèves... on a mis en porte-à-faux. Est-ce normal ? Depuis deux ans, je travaille sur grilles-horaires avec Madame MO (réforme du qualifiant) et je travaille avec le designer sur ces grilles. La grille de 7 AMS ne ressemble en rien aux autres grilles. On m'a écartée volontairement [...] ».

Le pouvoir organisateur n'adresse aucune réponse à ce courrier.

Lors de la rentrée scolaire 2017/2018, Madame M. est affectée dans un local situé dans une cave pour y donner 20 heures de cours de traitement de texte.

Le 14 septembre 2017, Madame M. se présente à la réunion du Conseil pédagogique, au sein duquel elle siège depuis 2014. Elle indique que Madame MOI lui en refuse l'accès.

À partir du 5 octobre 2017, Madame M. est en incapacité travail en raison d'un « état dépressif majeur secondaire à un harcèlement professionnel »⁷. Son incapacité est prolongée à plusieurs reprises et pour la dernière fois jusqu'au 28 février 2019⁸, alors que l'intéressée accède à la pension à partir du 1^{er} décembre 2018⁹.

3.

Le 19 janvier 2018, Madame M. introduit une demande d'intervention psycho-sociale formelle au CESI, lequel réceptionne la demande le 23 janvier suivant. L'avis du CESI est transmis au pouvoir organisateur de l'établissement le 13 juillet 2018.

Une demande d'intervention est également introduite par deux autres enseignantes, Madame DE , le 12 mars 2018 et Madame D le 23 avril suivant.

Le 30 août 2018, Madame M. informe le Président du P.O. qu'elle souhaite reprendre le travail « pour autant que la reprise soit préparée, comme stipulé dans le rapport du CPAP »¹⁰. Son incapacité travail sera ensuite prolongée jusqu'au mois de novembre suivant.

Le 17 septembre 2018, le conseil d'administration de l'ASBL analyse l'avis transmis par le CESI¹¹. Il l'interprète comme une mise en garde à l'égard de situations de danger en relation avec le bien-être des travailleurs, sans qu'un harcèlement moral soit retenu, notamment à l'égard de Madame M. Le procès-verbal indique notamment que :

« Le PO prendra contact avec les « intervenants » extérieurs pour l'aider à bien comprendre l'avis du C.E. SCI – notamment sur la question des médiations proposées sur le mode de fonctionnement de la directrice, l'aide qui pourrait lui être apportée si elle le souhaite, et lui conseiller les mesures adéquates.

Madame MO revient ensuite en séance et il lui est demandé ses réactions sur la partie du rapport été communiqué par le CESI.

Elle explique son « management » a pour but d'atteindre des objectifs organisationnels et pédagogiques clairs dans son esprit et qui sont pertinents dans l'intérêt de

⁷ pièce 5 du dossier de la partie demanderesse

⁸ Pièces 40 du dossier de la partie demanderesse

⁹ Sur ce point, voir infra

¹⁰ Pièce 43 du dossier de la partie demanderesse

¹¹ pièce 12 du dossier de la partie défenderesse

l'établissements dont elle à la charge. Elle a retenu qu'un « management » ne peut négliger les aspects humains à mettre en œuvre pour satisfaire les objectifs opérationnels. Elle reconnaît dans un certain cas, assez « directes », mais relève qu'elle avait eu affaire, en ce qui concerne les plaignantes, à un « noyau dur » voulant proposer son « pouvoir » et méconnaissant l'autorité hiérarchique. C'est la fin du détachement de chef d'atelier de madame M qui a été « l'élément déclencheur des problèmes que les déléguées syndicales de et D ont amplifié, confondant leurs relations amicales avec le rôle de déléguée syndical, le tout avec une bonne part d'affectif [...]. Il est souligné cependant que Madame Des , membres actuelles du P.O., et qui était directrice en son temps de Sainte Thérèse d'Avila elle a connu, dans cette fonction, exactement le même comportement de la part des actuelles plaignantes qui se comportent volontiers comme imposant leur pouvoir. Elle avait, à l'époque, opté pour une stratégie « d'évitement », autant que possible. Les questions relationnelles ne sont donc pas neuves »

En octobre 2018, Madame MO adresse au président du pouvoir organisateur un courrier reprenant 5 mesures prises en réponse au rapport du CESI (participation de la directrice à une formation, l'engagement d'un coach « pour conseiller Madame MO sur son mode de communication et, le cas échéant, pour participer à des rencontres avec les plaignantes afin de rétablir un climat de confiance »¹² en communication, clarification des structures participatives, enquête sur les risques psycho-sociaux, conciliation entre la directrice et Madame M).

Le 22 octobre 2018, Monsieur L adresse un courrier à Madame M dans lequel il l'invite, afin de mettre en œuvre une recommandation du CESI¹³, à rencontrer la directrice en présence d'une coach indépendante et neutre, choisie par le P.O.. Une dame V est engagée en qualité de coach ; elle rencontre Mesdames MO et M le 7 novembre 2018.

Le 31 octobre suivant, le pouvoir organisateur établit sa décision motivée quant aux suites à réserver à la plainte à l'avis du CESI du 13 juillet 2018.

Un nouveau Conseil d'administration se tient le 19 novembre 2018, auquel la directrice est invitée. Il rappelle que l'objectif fixé à la coach est de rétablir la communication entre les plaignantes et la directrice¹⁴.

Le 8 janvier 2019, le conseil de Madame M s'adresse au pouvoir organisateur et l'informe que sa cliente souhaite réintégrer ses attributions le plus rapidement possible. Une réponse lui est donnée le 14 janvier suivant, le pouvoir organisateur confirmant le souhait que le processus de médiation soit poursuivi. Il indique que : « comme le souligne le rapport du CESI, la reprise d'activité de Madame M , qui est actuellement toujours en congé de maladie, doit être préparée au travers des rencontres avec le pouvoir organisateur et la directrice, et cela en respectant le statut de chacun, et tenir compte à la fois des besoins exprimés par votre cliente de possibilités d'organisation de l'école ».

Une nouvelle interpellation du conseil de la partie demanderesse est adressée au pouvoir organisateur le 4 février 2019 ; il s'étonne que la coach ait indiquée à sa cliente qu'aucune

¹² pièce 13 du dossier de la partie défenderesse

¹³ pièce 14 du dossier la partie défenderesse

¹⁴ pièce 18 de la partie défenderesse

demande de poursuite de la médiation n'avait été formulée par le P.O.. Le jour même, se tient un nouveau Conseil d'administration. Il ressort du procès-verbal :

« 2. Situation de Mme M

- vu son absence de longue durée, Madame M aurait été mise d'office à la pension le 1^{er} décembre 2018.
- Fait nouveau : l'intéressée est mise à la pension d'office le 1^{er} décembre 2018, pour avoir atteint l'âge d'en bénéficier et avoir épuisé son quota de maladie ; elle ne bénéficie donc plus de la subvention traitement et doit faire valoir ses droit à la pension. Il importe de vérifier ces informations et d'obtenir un écrit officiel de l'administration de la CFWB. Le service juridique de la fédération sera aussi consulté.
- Le Président répondra à l'avocat de Madame M ».

4.

Le secrétariat de l'Institut s'adresse à la Fédération Wallonie Bruxelles le 29 novembre 2018 pour l'informer que Madame M est absente depuis plus d'un an, son absence maladie étant prolongée jusqu'au 28 février 2019. Le secrétariat s'interroge sur la question de savoir si l'intéressée est en disposition maladie et/ou si elle rentre dans les conditions pour être admise à la pension.

Suite à la réponse de la FWB, la secrétaire de direction adresse à Madame M le formulaire de demande de pension et l'informe qu'elle est dans les conditions pour être mise à la pension à partir du 1^{er} décembre 2018 ; elle ne peut donc plus être subventionnée à partir de cette date, d'où la nécessité d'introduire une demande officielle d'urgence de droit à la pension.

Le 14 décembre 2008, Madame M. s'adresse au Service Fédéral des pensions pour l'informer qu'elle n'a pas l'intention de prendre sa pension. Il lui est répondu que « lorsque vous avez épuisé votre quota de jours de maladies et que vous êtes dans les conditions pour prendre votre pension, vous êtes pensionnée d'office »¹⁵.

Le 8 février 2019, la Fédération Wallonie Bruxelles s'adresse au président du pouvoir organisateur de l'Institut. Elle l'informe que Madame M a atteint, le 15 novembre 2018, la durée totale des congés de maladie auquel elle peut prétendre, se trouvant alors dans la position administrative de disponibilité pour maladie à partir du 16 novembre suivant. Le courrier confirme que l'intéressée remplit les conditions requises pour l'ouverture des droits à la pension de retraite et ne peut donc être maintenue dans la position administrative disponibilité. La FWB invite l'intéressée à introduire d'urgence son dossier de pension, étant pensionnée depuis le 1^{er} décembre 2018¹⁶.

Madame M est effectivement pensionnée depuis le 1^{er} décembre 2018.

5.

Au terme de ses dernières conclusions, Madame M postule la condamnation de l'ASBL enseignement secondaire diocésain de Chênée aux montants suivants :

- la somme de 15.000,00 € à titre d'indemnisation pour le dommage moral subi en suite des fautes commises par la défenderesse et sa préposée, Madame MO , directrice de l'établissement Sainte-Thérèse d'Avila, à majorer des

¹⁵ Pièce 50 du dossier de la partie demanderesse.

¹⁶ pièce 26 du dossier de la partie défenderesse

- intérêts compensatoires depuis le 1^{er} décembre 2018 et des intérêts judiciaires jusqu'au complet paiement ;
- la somme brute de 36.178,86 € à titre d'indemnité protectionnelle visée par l'article 32 tredecies, § 4, de la loi du 4 août 1996, à majorer des intérêts compensatoires depuis le 1^{er} décembre 2018 et des intérêts judiciaires jusqu'au complet paiement ;
 - la somme de 1,00 € à titre provisionnel, à titre de dommages et intérêts, suite à la mise à la pension d'office au 1^{er} décembre 2018, à majorer des intérêts compensatoires depuis cette date et des intérêts judiciaires jusqu'au complet paiement

En substance, Madame M soutient que les recommandations émises par le CESI n'ont pas été suivies d'effets, à défaut de réactivité du pouvoir organisateur. De la chronologie des faits, elle estime que son employeur n'a jamais souhaité rencontrer les mesures individuelles et collectives suggérées par le CESI et lui permettre une reprise effective du travail. Selon elle, la mise en place des recommandations émises a été volontairement postposée, compte tenu de l'échéance prochaine de sa mise à la pension.

Elle soutient avoir été victime d'un harcèlement moral au travail au sens de l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail ; elle renvoie à la succession de mesures attentatoires qui ont été prises à son encontre, sans motif légitime et en dehors de toute procédure réglementaire.

Elle considère que son employeur a commis une faute contractuelle en ne lui permettant pas d'accomplir son travail dans des conditions convenables, au regard notamment des dispositions visées par la loi du 4 août 1996. Madame M plaide un abus de droit dans le chef de son ancien employeur dans la mesure où elle démontre avoir été empêchée de reprendre le travail suite au comportement de son ancien employeur, alors qu'elle était dans une période de protection au sens de la loi du 4 août 1996.

Enfin, Madame M estime avoir subi un dommage du fait de la mise à la pension anticipée au 1^{er} décembre 2018, alors qu'elle aurait dû être admise à la pension au 1^{er} janvier 2022.

L'ASBL enseignement secondaire diocésain de Chênée postule le débouté de l'ensemble des demandes formulées par Madame M et sa condamnation aux dépens, liquidés à l'indemnité de procédure d'un montant de 1 320 €.

L'institut Saint Thérèse d'Avila conteste l'existence d'un harcèlement moral à l'égard de Madame M. le rapport du CESI ne permettant pas de déceler un tel comportement de la part de sa directrice à l'égard de la demanderesse. Il estime avoir réagi adéquatement à l'avis du CESI. Enfin, l'institut Saint Thérèse d'Avila soutient qu'aucun abus de droit ne peut lui être reproché quant à la mise à la pension de Madame M, cette mise à la pension intervenant par l'effet de la réglementation applicable (épuiement des jours d'incapacité) et non de manœuvres de la part du pouvoir organisateur.

III. La recevabilité

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux. La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, Madame M étant occupée sur le territoire de Liège.

IV. La communication au Ministère public

La cause, communicable en application de l'article 764, 10° du Code judiciaire, a été communiquée à l'office de M. l'Auditeur du travail par les soins de Madame le greffier des rôles.

Aucune réponse n'a été donnée par l'Auditorat du travail, ce qui doit être considéré comme la volonté de ne pas émettre d'avis dans la présente cause.

V. L'analyse et la décision

a. La demande d'indemnisation fondée sur le harcèlement moral

l. En droit¹⁷

Définition

L'article 32 ter de la loi du 4/8/1996 relative au bien-être sur les lieux de travail définit le harcèlement moral au travail comme étant :

« 2° harcèlement moral au travail : 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 définition donnée au harcèlement implique que les conduites reprochées soient répétées et constituent un ensemble abusif. Il a été jugé par la Cour du travail de Mons¹⁸ qu'un événement unique, fût-il gravissime¹⁹, ne constitue pas un harcèlement à défaut de répétition dans le temps:

« étant donné le caractère isolé du fait reproché à (...), un élément constitutif majeur du harcèlement moral au sens légal fait gravement défaut dans le cas d'espèce : l'exigence

¹⁷ L'excellent développement légal et jurisprudentiel est reproduit d'un jugement prononcé le 25 mars 2021 par la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail de LIEGE, RG 19/3459/A

¹⁸ C.trav. Mons, 21 décembre 2018, 2016/AM/450, B.Cl. / ASEA BROWN BOVERI SA (ABB), www.terralabors.be

¹⁹ le cas échéant, le travailleur pourra constater un motif grave dans le chef de son employeur au sens de l'article 35 LCT

de «plusieurs conduites, similaires ou différentes». A défaut de répétition ou de cohérence, le caractère unique du fait identifié par le conseiller en prévention empêche en tout état de cause qu'il s'analyse comme du harcèlement moral. »

La Cour du travail de Liège, dans un arrêt du 31 janvier 2017²⁰, relève que la définition en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2014:

" (la définition) impose par conséquent :

a) la pluralité de conduites ; Un seul incident ne peut être considéré comme du harcèlement mais des comportements répétés ou récurrents sont requis.

b) qu'elles forment un ensemble abusif ;

Contrairement à la version antérieure du texte qui exigeait un ensemble de conduites abusives, désormais les conduites en causes ne doivent plus être individuellement abusives

(...)

c) que les conduites se produisent pendant un certain temps ;

d) que les conduites aient 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 ainsi visés tant les comportements intentionnels que ceux ne présentant pas ce caractère²¹. L'exposé des motifs de la loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail est explicite à cet égard : « Il est par ailleurs important de rappeler que tant les comportements intentionnels («qui ont pour objet») que les comportements non intentionnels («qui ont pour effet») doivent être pris en compte. Certains tribunaux excluent de manière erronée les comportements non intentionnels en exigeant une intention malveillante. »²².

Tout au plus, le caractère non intentionnel peut entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif des conduites envisagées.

e) que les conduites se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux ;

f) que les conduites aient lieu lors de l'exécution du travail. Par ailleurs, les conduites peuvent être similaires ou différentes et internes ou externes à l'entreprise ou à l'institution. "

²⁰ C. trav. Liège, 31 janvier 2017, 2016/CN/3 sur www.terralaboris.be

²¹ C. trav. 19 août 2008, R.G. : réf 310, Juridat ; C. trav. Liège, 14 novembre 2014, R.G. : 2014/CL/6, Juridat ; G. Zorbas, « Regards sur l'évolution juridique en matière de harcèlement » in A. Nayer et C.E. Clesse, Du risque professionnel au bien-être. Approches juridique et psychosociologique, Limal, Anthems, 2012, p. 83 et les références citées.

²² Doc. Parl., Ch., n° 51-2686/001, p. 16.

Cette définition permet de distinguer les directives et les instructions de l'employeur qui forment la substance de l'engagement du travailleur de celles qui ne le sont pas et sortent de ce cadre ²³.

Ainsi, l'exercice de l'autorité et du pouvoir disciplinaire n'est pas en soi constitutif de harcèlement, même si le travailleur concerné le ressent de manière blessante, insultante ou humiliante²⁴.

De même, un conflit entre personnes n'est pas du harcèlement²⁵. Il a été écrit à ce propos que :

*« la jurisprudence considère que l'existence de conflits ou de tensions ou l'existence d'une ambiance de travail détestable ne suffisent pas à établir l'abus dans le chef de l'employeur »*²⁶

Des problèmes de communication ou relationnels ne rentrent pas dans la notion de harcèlement²⁷. La Cour du travail de Liège a ainsi considéré que :

*« L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 vise le harcèlement mais pas le conflit. Le harcèlement présuppose que la personne hypothétiquement harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a pas provoqués, ni entretenus par sa propre attitude alors que dans le conflit, les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et il n'existe pas de déséquilibre entre les parties »*²⁸

Par un autre arrêt, elle a jugé que :

« 1. Une apparence de harcèlement est retenue par le fait :

- de la multiplication des demandes de renseignements, pas toujours adaptées, dans un laps de temps très court,*
- de décisions parfois excessives prises à la réception des explications données,*
- de l'absence de prise en compte des explications avancées*
- et de l'introduction de deux procédures dont une procédure disciplinaire a abouti à un blâme et l'autre, provisoire, à la mesure d'ordre temporaire.*

Il incombe à l'employeur et à la directrice du bureau désignée comme harceleur d'établir que les faits retenus ne sont pas de nature à constituer des faits de harcèlement.

*La répétition de tels faits sur une courte période manifeste à l'égard de l'employée une hostilité et une mise sous pression d'un membre du personnel constitutives de harcèlement»*²⁹.

Le tribunal du travail de Huy, dans un jugement du 9 septembre 2013, estime que :

²³ J.-Ph. CORDIER, « La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », In Questions de droit social, Commission Université- Palais, 2002, vol.56, p.385, spéc. p.404

²⁴ Cour trav. Anvers, 21 décembre 2005, Chron.D.S., 2008, p.732. Jugé que « Le harcèlement ne se mesure pas au ressenti, nécessairement subjectif, mais à partir de conduites qui peuvent être objectivées dans le temps et l'espace » : trib. trav. Bruxelles, 30 novembre 2004, J.T.T., 2005, p.200.

²⁵ Cour trav. Liège, 15e ch., 12 mars 2009, R.G. n°34.757 ; Cour trav. Bruxelles, 19 août 2008, J.T., 2008, p.586.

²⁶ J-Ph. CORDIER et P. BRASSEUR, Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits ... Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2009/1, p. 136, sous n° 262

²⁷ Trib. trav. Bruxelles, 20 décembre 2004, Rev. rég. dr., 2005, p.77.)

²⁸ C. trav. Liège (Liège), 15e chambre, 12/3/2009, 34757/07, publié sur www.juridat.be

²⁹ C. trav. Liège (Namur), 13e chambre, 19/8/2010, 8835/09, publié sur www.juridat.be

« Affirmer des faits ne suffit pas à les démontrer.

Cela est d'autant plus vrai lorsque ces faits sont susceptibles d'interprétations différentes et nuancées, comme cela est souvent le cas dans la matière du harcèlement moral. Rien n'est tout noir, ni tout blanc.

Comme l'écrit N. HAUTENNE à propos de l'arrêt précité de la Cour du travail de Liège du 12/3/2009, la Cour a disqualifié une situation de harcèlement en hyper conflit dans la mesure où « il existait un bras de fer entre deux adversaires, basé sur une divergence de vue sur les façons de procéder, alliée à une intransigeance manifeste de caractère de part et d'autre, et donc chacune des parties porte une part de responsabilité »³⁰.

Quant à la question délicate du ressenti de la personne s'estimant victime de harcèlement moral, N. HAUTENNE ajoute que l'« on peut tout-à-fait concevoir que même dans l'hypothèse où il n'y a pas harcèlement au sens juridique du terme, il y ait une situation de souffrance dans le chef du travailleur ». Elle renvoie ensuite à l'AR du 17/5/2007 étendant les obligations de l'employeur à la notion de charge psychosociale qui dépasse les situations de harcèlement moral, en insistant sur la mise en place de mesures de prévention³¹.

Mécanisme probatoire

L'article 32undecies, § 1er, de la loi du 4 août 1996 établit un régime spécifique de la charge de la preuve, propre au contentieux du harcèlement :

« 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. (...) »

Cette disposition, qui est commune aux deux formes de harcèlement, allège le fardeau que constitue pour la « victime » le fait de rapporter, intégralement, la preuve de ce qu'elle allègue.

La Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 24 octobre 2012³² relève que :

« Le partage de la preuve s'inspire du mécanisme existant en matière de discrimination: ce mécanisme vise, d'une part, à garantir l'effectivité de la protection de la victime³³ et, d'autre part, à éviter que la victime doive rapporter la preuve d'un fait négatif, à savoir l'absence d'autre raison au traitement défavorable dont elle est l'objet, que la discrimination ou le harcèlement³⁴. ».

Harcèlement et hyper conflit

³⁰ Nathalie HAUTENNE, « Questions choisies à propos de harcèlement moral », Orientations 2013/5, Kluwer, p. 22 à 28.

³¹ Nathalie HAUTENNE, op. cit., p 24 et 25.

³² RG 2011/AB/10 sur www.terralaboris.be

³³ Cl.U.B., aff. C-109/88, DANFOSS, arrêt du 17 octobre 1989, Rec. J-3199, point 14; aff. C-236/98, IAMO, arrêt du 30 mars 2000, Rec. J-2189, point 53'

³⁴ Conclusions présentées par l'avocat-général LENZ le 14 juillet 1993 dans l'affaire ENDERBY, C-127/92, Rec. J-5554, point 24 ; voy. dans le même sens, Doc. parl. Chambre, n°51-27201009, p. 89.

Dans ce qui est usuel d'appeler un hyper conflit, les protagonistes supportent chacun une partie de la responsabilité des événements. Il n'existe pas de déséquilibre entre les parties, dans certains cas, il s'agit pratiquement d'une lutte ouverte. Au contraire, dans le cas du harcèlement moral proprement dit, la personne harcelée subit des agissements unilatéraux de la part du harceleur, qu'elle n'a pas provoqués ni entretenus en raison de sa propre attitude.³⁵

Il est usuel que l'hyper conflit surgisse entre deux clans ou que deux clans se groupent autour des deux personnes en conflit. Les deux personnes en conflit auront une certaine place relativement équivalente dans l'organigramme ou, par leurs fonctions respectives, seront considérées comme sur un certain pied d'égalité.

M.F. HIRIGOÏEN écrit à ce sujet que :

*« Dans le harcèlement moral, il ne s'agit plus d'une relation symétrique comme dans le conflit, mais d'une relation dominant dominé, où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité. »*³⁶

J.-Ph CORDIER et P. BRASSEUR³⁷ écrivent à ce sujet :

« 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 »

Il a été jugé par le tribunal du travail de Bruxelles³⁸ que :

« Ce qui distingue le conflit du harcèlement, c'est que les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et qu'il n'existe pas de déséquilibre entre les parties. Le harcèlement, contrairement au conflit, présuppose que la personne hypothétiquement harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a pas provoqués, ni entretenus par sa propre attitude. »

Le ius variandi de l'employeur public

La défenderesse n'est pas, per se, un employeur public. Elle accomplit, néanmoins, une mission de service public et obéit, dans ce cadre, aux règles inhérentes à la fonction publique.

En conséquence, elle dispose au même titre qu'un établissement de l'enseignement officiel d'une certaine liberté dans l'affectation de ses agents fussent-ils, en l'occurrence, des travailleurs salariés.

³⁵ Zoé STAS sur le site HRSQUARE

³⁶ « Le harcèlement moral dans la vie professionnelle, Paris, Syros, 2001, p32, cité par le Guide Social Permanent – Droit du travail : commentaires, Partie III – Livre V, Titre II, Chapitre IV, n°1450 ; cfr également dans le même ouvrage n°1470 citant T.T. Gand, 23.9.2005 (TGR-TWVR, 2006, p73) citant lui-même TT Gand, 13.5.2005, RG N°159 843/03)

³⁷ J.-Ph CORDIER et P.BRASSEUR in « La charge psycho-sociale au travail : le point sur la réforme de 2007 » Chr.D.S., n° spécial harcèlement et charge psycho-sociale au travail, 2008, p 706

³⁸ 24.04.2007, RG 14.732/05, Juridat

Dans un jugement récent³⁹, la 9^{ème} chambre du Tribunal, retient que :

« Selon les parties défenderesses, l'employeur public pourrait, à l'égard de ses agents statutaires, procéder à des changements d'affectation réguliers au gré des nécessités de fonctionnement du service.

C'est bien sûr éminemment exact mais cela doit être largement nuancé.

La jurisprudence du conseil d'État, statuant notamment sur de très nombreux recours intentés par des enseignants, révèle que si l'employeur public dispose d'un ius variandi largement plus vaste que celui de l'employeur privé, il doit user de ce dernier d'une façon raisonnable, observant le principe de bonne administration, en veillant à ce que le changement d'affectation n'ait pas de répercussions défavorables sur l'agent, ne soit pas constitutif d'un abus de droit, ne constitue pas une sanction disciplinaire déguisée, ...

En d'autres termes, l'employeur public doit, dans l'exercice de son pouvoir organisationnel veiller au respect du bien-être du travailleur et à la prévention des actes de violence et de harcèlement au travail. ».

li. En l'espèce

1.

Madame M. entretient une très bonne relation avec la directrice MO , jusqu'à un incident survenu lors du conseil de classe en juin 2016. Lors de ce conseil de classe, la directrice revient sur une problématique récurrente au sein de l'école : le taux d'échec en 4^{ème} technique de qualification (4TQ).

Suite à cet incident, la situation professionnelle de Madame M va progressivement se détériorer puisque, entre juin 2016 et octobre 2017, la direction et/ou le pouvoir organisateur décideront :

- de lui retirer ses fonctions de chef d'atelier à partir de juin 2017 ;
 - o bien que la décision de lui retirer cette fonction soit motivée par le refus de Madame M de se conformer aux objectifs pédagogiques de la direction, cette mesure, combinée aux autres, démontre une réelle volonté de sanction.
 - o Compte tenu de l'absence de nomination de l'intéressée à cette fonction, aucune procédure spécifique n'était exigée ; cette décision ne peut être qualifiée d'illégal.
- de lui retirer le cours d'IVSP, enseigné par elle depuis des années ;
 - o à nouveau, bien que cette décision relève du pouvoir discrétionnaire de la direction, il apparaît que cette mesure, combinée aux autres, démontre la volonté d'écarter l'intéressée d'une charge de cours problématique.
- de mettre fin à la cellule d'aide aux professeurs ;

³⁹ Jugement du 11 janvier 2018, RG 15/7028, sur www.terralaboris.be

- selon la direction, il est mis fin à cette cellule au motif que l'objectif était d'aider les professeurs à développer leur personnalité et non de leur transférer la conception de l'enseignement et de l'éducation de Madame M. En définitive, et quelles que soient les motivations, il s'agit de mettre fin à un projet initié par l'intéressée.

Parallèlement aux modifications concernant les fonctions d'enseignement de Madame M., la direction prendra d'autres mesures d'isolement de l'intéressée à savoir :

- le refus que Madame M. se présente au conseil pédagogique de septembre 2017 ;
- la localisation des cours de traitement de texte que Madame M. reprend à partir de septembre 2017 dans une classe en sous-sol, réputée insalubre ;
 - il ressort de l'avis du conseil en prévention que, lorsque Madame M. donnait précédemment ces heures de cours, elle avait été installée dans un local plus convivial.
- l'absence d'invitation de Madame M. à la fête organisée pour les 175 ans de l'école en décembre 2017 ;
 - la direction indique ne pas avoir invité les professeurs malades de longue durée, à l'exception de ceux qui avaient téléphoné à l'établissement scolaire pour signaler qu'ils y participaient. À nouveau, cette mesure, combinée aux autres, démontre une volonté d'isoler l'intéressée de ses collègues et de la vie de l'école.
- éviction de la mise en place d'une nouvelle section (7^{ème} AMS) et de l'information aux élèves de 6^{ème}.

L'ensemble de ces décisions, survenues pendant une période déterminée dans le temps, soit l'année scolaire 2016/2017, font présumer de l'existence d'un harcèlement moral de Madame M. - à l'initiative de l'ensemble des décisions concernées - à l'égard de Madame M. Ces décisions ont eu pour effet de porter atteinte à l'intégrité psychique de l'intéressée, lors de l'exécution de son travail, mais également de créer un environnement de travail hostile, voire dégradant.

2.

L'Institut Sainte Thérèse d'Avila soutient que les décisions prises par la directrice de l'établissement à l'égard de Madame M. étaient valablement motivées et justifiées par la volonté – non dissimulée – de procéder à un changement d'orientation de la section problématique (4TQ). Dans sa volonté de changement, la directrice a été confrontée à un « mur », Madame M. étant réfractaire au changement et ayant très mal réagi aux différentes mesures prises.

S'il est exact que dans son avis, le conseiller en prévention psycho-sociale n'évoque pas l'existence d'un harcèlement moral, le conseiller évoque toutefois des dangers relatifs à la situation vécue par Madame M. mais également pour l'ensemble des travailleurs.

Il est utile de souligner que le conseiller en prévention émet son avis sur la base des déclarations de 20 personnes, dont les trois plaignantes.

Ainsi, les dangers identifiés sont, notamment, un management inadéquat de Madame M. : puisque le conseiller écrit : « les informations recueillies indiquent un manque de concertation, communication souvent trop directe, une tendance est à imposer, à reporter à plus

tard les éléments problématiques afin de laisser un flou organisationnel, un favoritisme établi dans ses relations et ses collaborateurs, une confiance aveugle et incertain, avant de présent sur le terrain ».⁴⁰.

Concernant encore ce management, après l'audition de membres du personnel favorable comme défavorable à la directrice, le conseiller en prévention écrit : « les avis opposés entendus concernant le management dont certaines décisions (favorable ou défavorable) seraient prises sans fondement objectif, sans respect de la règle de proportionnalité (entre lacunes observées et les décisions prises par exemple) et sans objectifs fédérateurs. Cette manière de procéder engendre des incompréhensions, des mal-être, des mouvement de grogne au sein du personnel et des clans et donc des perceptions opposées la direction ».

Quant aux relations interpersonnelles (entre la demanderesse et la directrice) le conseiller relève : 1° une forte personnalité de la demandeuse avec une difficulté de remise en question constatée 2° un mode de communication directif de la directrice 3° un climat clanique et dégradé au niveau du personnel.

Avant de suggérer des mesures de prévention individuelles et collectives au pouvoir organisateur, le conseiller en prévention conclut sur la dynamique interpersonnelle entre les deux intéressés :

« La relation a commencé à se gâter, lorsque Madame M. a émis des positions divergentes à celle de Madame MO. dans le cadre des échecs. Toutes deux ont fait preuve d'une certaine rigidité (l'une pour atteindre les objectifs posés, l'autre pour défendre ses idées), au détriment des objectifs fédérateurs, qui les a menés tout droit à l'échec de leur collaboration. La gestion émotionnelle de cette situation par les deux parties n'a fait qu'augmenter les difficultés et amener des excès réactionnels proportionnels à l'intensité de leurs relations. Chacune a alors usé des moyens à sa disposition pour contrecarrer l'autre : la directrice en retirant de manière inhabituelle, selon des témoins, le cours d'IVSP à Madame M. et à ses amies, en supprimant la cellule CAP que Madame M. coordonnait, en sortant Madame M. de la cellule pédagogique, en ne l'invitant par au 175 ans de l'école, la dernière activant un mouvement au niveau de la délégation syndicale, en écrivant au P.O. de la direction et en ne saluant plus la direction. Ces comportements, de part et d'autre, entravent le professionnalisme attendu et manquent de retenue.

Il n'en reste pas moins que Madame MO bénéficie d'une position dominante en raison de son statut de directrice et que ce type de réaction en son chef est inapproprié voire abusif.

Madame M. s'est alors isolée et retirée de l'école.

Elle n'accepte pas la situation, tant il est difficile de comprendre ce qui se passe quand elle a été en avant, félicitée soutenue et promue par sa direction durant des années auparavant. »

Ce constat est fondé sur les auditions de 20 personnes, échantillon suffisamment représentatif du personnel de l'établissement scolaire. Il faut en retenir que, si les décisions concernant Madame M. trouvent leur origine dans une divergence d'opinion quant aux objectifs

⁴⁰ page 21 de l'avis du CPAP

pédagogiques, la directrice MO a usé de son autorité pour imposer ses idées, engendrant alors une souffrance, reconnue par elle,⁴¹ et un isolement dans le chef de son enseignante.

La situation décrite ne peut être qualifiée « d'hyper conflit », compte tenu du réel déséquilibre existant entre les intervenantes ; Madame MO disposant des pleins pouvoirs pour imposer sa vision des choses, au détriment d'une enseignante exerçant au sein d'établissements depuis des décennies et, malgré cette ancienneté, étant toujours très impliquée au sein de l'école.

Dès lors, les faits laissant présumer du harcèlement sont établis, à défaut pour la partie défenderesse d'en rapporter la preuve contraire : Madame M a été victime d'un harcèlement moral au sens de l'article 32 ter de la loi du 1996.

3.

Madame M sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer un montant de 36.178,86 € correspondant à six mois de rémunération brute, à titre d'indemnité de protection visée à l'article 32 *tredecies*, §4 de la loi du 4 août 1996 selon lequel :

§ 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.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée 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. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32septies qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable.

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

1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

[...]

§ 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. Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenus après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.]¹

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1er, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient [¹ avant la rupture ou la modification]¹.

⁴¹ Page 9 de l'avis du CPAP

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 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)¹ 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.). Il appartient au travailleur de prévenir son employeur du fait qu'il bénéficie de la protection [...]

Comme mentionné dans l'exposé des faits, la partie défenderesse n'est pas à l'initiative de la fin de la relation de travail, comme le prévoit cette disposition ; l'intéressée a été admise à la pension le 1^{er} décembre 2018 en raison du dépassement du nombre de journées en incapacité.

Aucune indemnité de protection ne peut être due sur cette base.

Par contre, Madame M. peut prétendre à l'indemnisation visée à l'article 32 des lois § 1^{er}/1 de la loi précitée du 4 août 1996 qui dispose 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. »

Dans la mesure où Madame MC , auteure du harcèlement moral, se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de Madame M , les conditions d'application de cette disposition sont réunies.

La demande de condamnation de la partie défenderesse à payer à Madame M des dommages-intérêts équivalents à la rémunération brute de six mois, évaluée à 36.178,86 €, est fondée.

b. La demande d'indemnisation du dommage moral fondée sur la faute de l'employeur

i. En droit

La loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail dispose, en son article 16, que : *« l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels ».*

En vertu de l'article 20, 2° de la loi : *« l'employeur a l'obligation de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables point de vue de la sécurité et la santé du travailleur ».*

Dans le prolongement de cette obligation générale de l'employeur de procurer au travailleur des conditions de travail adéquates, le législateur a adopté la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ainsi, cette loi impose à l'employeur de prendre d'adopter des mesures de prévention du harcèlement et de veiller à ce que les victimes bénéficient d'un soutien ad hoc.

Ainsi, l'article 32quater §1^{er} de la loi du 4 août 1996 dispose notamment que :

« L'employeur détermine en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 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 ».

L'article 32 quinquies dispose quant à lui que :

« L'employeur veille à ce que les travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, ont été l'objet d'un acte de violence commis par des personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1 de la loi et qui se trouvent sur les lieux du travail, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisées ».

En exécution de la législation sur le bien-être au travail, a été adopté, le Code du bien-être au travail, entrée en vigueur le 12 juin 2017. En vertu de l'article I-3-2 de ce code :

« L'employeur prend, dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention appropriées pour prévenir les risques psychosociaux au travail en appliquant les principes généraux de prévention visés à l'article 5, § 1^{er} de la loi. Ces mesures sont prises conformément à l'article I.2-7.

Lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux a été associé à l'analyse, l'employeur demande son avis avant de prendre ces mesures »

Lorsque le travailleur introduit une demande d'intervention psychosociale formelle, à caractère principalement individuel, *« au plus tard deux mois après avoir reçu l'avis visé à l'article I.3-24, l'employeur communique par écrit sa décision motivée quant aux suites qu'il donne à la demande:*

1° au conseiller en prévention aspects psychosociaux;

2° au demandeur et à l'autre personne directement impliquée;

3° au conseiller en prévention chargé de la direction du service interne, lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie d'un service externe.

L'employeur met en œuvre dans les meilleurs délais les mesures qu'il a décidé de prendre » (article I.3-29 du Code du bien être).

ii. En l'espèce

1.

Madame M introduit formellement sa demande d'intervention psycho-sociale à caractère individuel auprès du conseiller en prévention le 19 janvier 2018, cette demande est examinée et acceptée le 23 janvier suivant.

Compte tenu du nombre d'intervenants entendus par le conseiller en prévention, ce dernier n'a transmis son avis au pouvoir organisateur que le 13 juillet 2018 soit, durant les vacances scolaires.

Cet avis comporte des mesures de prévention tant collectives qu'individuelles.

Parmi les mesures individuelles, le conseiller en prévention indique que, si Madame M souhaite reprendre le travail au sein de l'école, il est nécessaire que la reprise soit préparée en tenant compte des besoins de l'intéressée et des possibilités de réorganisation et ce, au moyen de réunions de préparation avec le pouvoir organisateur.

Ainsi, le pouvoir organisateur est invité à rencontrer Madame M dans le cadre de sa reprise afin de : préparer son retour à l'école, vérifier ses besoins, la reconnaître et la remercier pour le travail effectué jusqu'à présent, lui faire part de ses attentes à son égard au regard de la situation vécue. Le conseiller en prévention invite encore le pouvoir organisateur à rencontrer la directrice afin d'évoquer les éléments du rapport.

En réaction à la réception de ce rapport, un Conseil d'administration se tient le 17 septembre 2018, soit dans un délai supérieur à celui de deux mois requis par le code du bien-être au travail. Toutefois, le non-respect du délai de deux mois n'est pas fautif dans le chef de l'employeur, compte tenu de l'effectif réduit au sein des établissements scolaires durant les vacances d'été. Par ailleurs, il ressort de la décision motivée de l'employeur⁴² qu'une première réunion s'est tenue entre Monsieur H , administrateur en charge de la plainte, et la directrice le 29 août 2018.

2.

Il ressort du procès-verbal que le pouvoir organisateur a, dans un premier temps, échangé quant à l'avis du CESI, sans la présence de la directrice MOI . Ensuite, cette dernière a réintégré le Conseil d'administration pour lui faire part de ses réactions ; elle relève notamment avoir dû faire face à un « noyau dur » en les personnes de Mesdames M , DE et D .

Au terme de ce conseil d'administration, il est décidé que Messieurs L et H rencontreront prochainement Madame V et que le pouvoir organisateur prendra

⁴² Pièce 15 du dossier de la partie défenderesse

contact avec des « intervenants » extérieurs pour l'aider à bien comprendre l'avis du CESI, notamment sur la question des médiations.

La partie défenderesse dépose un document informel⁴³ daté d'octobre 2018, et sur lequel sont reprises les mesures adoptées ou renforcées en réponse au rapport du CESI. Ainsi, les mesures adoptées sont notamment les suivantes :

- Madame MO s'inscrit à une formation visant à améliorer le management ;
- Un coach est engagé pour la conseiller sur son mode de communication et, le cas échéant, participer à des rencontres avec, notamment, Madame M ;
- Une conciliation entre Madame M et la directrice Madame MO .

Le 2 octobre 2018, Monsieur H informe la directrice qu'ils ont engagé une dame V et l'invite à la contacter le plus rapidement possible pour un rendez-vous : dans son courriel, l'intéressée précise avoir reçu un rappel de la conseillère en prévention pour savoir ce qui avait été mis en route... Un premier rendez-vous est fixé entre elle et l'intéressée le 12 octobre suivant.

Par courrier du 22 octobre 2018, le pouvoir organisateur informe Madame M qu'il souhaite qu'une rencontre soit organisée entre elle et la directrice, en présence d'un coach indépendant et neutre, Madame V

Le 31 octobre 2018, le pouvoir organisateur rédige sa décision motivée quant aux suites données à la demande du CPAP. Il fait état d'une rencontre « bienveillante » entre Madame M et le pouvoir organisateur tenue le 8 octobre 2018 ; l'intéressée a annoncé son souhait de reprendre le travail à l'issue de son congé médical soit le 30 novembre suivant.

Par courrier du 8 janvier 2019, le conseil de Madame M interpelle le pouvoir organisateur : cette dernière indique qu'elle compte s'investir positivement dans la médiation organisée mais qu'elle s'étonne du rapport entretenu entre la directrice et la coach, lors de leur entrevue. Madame M manifeste à nouveau son souhait de reprendre le travail à la fin de sa période d'incapacité travail, celle-ci ayant entre-temps été prolongée jusqu'au 28 février 2019.

Lors du conseil d'administration du 15 janvier 2019, Madame V est entendue ; elle fait le point sur sa mission, ses constats et des suggestions de mesures pour éviter la reproduction des événements survenus avec, notamment, Madame M .

À ce moment, il apparaît que la médiation est toujours en cours et que le pouvoir organisateur s'en soucie puisque la coach est invitée au Conseil d'administration.

Lors du Conseil d'administration du 4 février 2019, le P.O. relève que, vu son absence de longue durée, Madame M a été mise à la pension le 1^{er} décembre 2018. À partir de ce moment, le pouvoir organisateur n'aborde plus jamais la poursuite des mesures mises en place sur recommandation du conseiller en prévention : l'objet de son attention est la mise à la pension de l'intéressée.

Sur ce point, le tribunal relève que le conseil de Madame M écrit au P.O. le 4 février 2019 pour s'étonner que la coach n'a reçu aucune demande de poursuite de sa mission de la part de l'établissement scolaire. Le pouvoir organisateur y répond le lendemain, soit le 5 février 2019,

⁴³ Pièce 13 du dossier la partie défenderesse

sans aborder la médiation mais en l'informant de la situation administrative de Madame M .

De ces éléments, il apparaît que le pouvoir organisateur a délibérément choisi de ne pas poursuivre la procédure de médiation vis-à-vis de Madame M au motif qu'à partir du 1^{er} décembre 2018, elle accédait à la pension légale.

Ce choix ne peut toutefois être qualifié de fautif.

En effet, il ne peut être reproché à la partie défenderesse d'avoir sollicité des informations auprès de la Fédération Wallonie Bruxelles, quant à la situation administrative de Madame M ., cette dernière étant à ce moment en incapacité de travail depuis plus d'un an et ayant prolongé son incapacité.

Par ailleurs, l'établissement scolaire n'est pas responsable de cette situation administrative : l'accès à la pension au 1^{er} décembre 2018 découle de la législation applicable, comme le relève la fédération Wallonie Bruxelles dans le courrier adressé au pouvoir organisateur le 8 février 2019⁴⁴.

3.

De ce qui précède, le tribunal estime qu'aucune faute ne peut être reprochée au pouvoir organisateur relativement à ses obligations d'employeur quant à la mise en œuvre des mesures de prévention suggérées par le CESI.

Les mesures préconisées par le CESI ont été intégrées par le pouvoir organisateur qui a choisi la voie de la médiation pour envisager la reprise de la communication et des rapports professionnels avec son employée, Madame M .

Puisque l'intéressée était admise à la pension à partir du 1^{er} décembre 2018, c'est légitimement que le pouvoir organisateur n'a pas poursuivi ces démarches.

c. La demande d'indemnisation du dommage fondée sur la mise à la pension anticipée

Il ressort expressément du courrier adressé par la Fédération Wallonie Bruxelles au pouvoir organisateur le 8 février 2019 que, contrairement à ce que Madame M soutient, aucune procédure de pension anticipée n'a été activée par l'établissement scolaire.

Le secrétariat de l'école s'est renseigné auprès de la FWB quant à la situation administrative de l'intéressée, le 29 novembre 2018. ; cette demande de renseignements était légitime puisque Madame M était en incapacité travail depuis plus d'un an.

Alors qu'elle était dans une position administrative de 'disponibilité pour maladie', ayant épuisé la durée totale de ses congés, à partir du 16 novembre 2018, elle n'était plus subventionnable par la Fédération Wallonie Bruxelles, raison pour laquelle elle accède à la pension au 1^{er} décembre 2018.

Il ne peut être reproché à la partie défenderesse d'avoir volontairement retardé la remise au travail de Madame M ., la chronologie des faits démontrant que cette remise au travail était conditionnée à la prise en considération des besoins de l'intéressée et des possibilités de l'organisation. Ainsi, lorsqu'elle conclut son rapport le 13 juillet 2018, le conseiller en prévention

⁴⁴ pièce 26 du dossier la partie défenderesse

indique « *actuellement, les conditions ne sont pas réunies pour organiser une réunion de conciliation entre les parties* ».

Lorsque Madame M informe le pouvoir organisateur de son intention de reprendre le travail, le 30 août 2018, soit quelques jours avant la rentrée scolaire, il ne peut être reproché au pouvoir organisateur de ne pas avoir fait le nécessaire Immédiatement, compte tenu des prescriptions de la conseillère en prévention.

La remise au travail de l'intéressée supposait par ailleurs la détermination de la charge de cours de l'intéressée, celle-ci n'exerçant plus depuis plus d'un an, mais également, et surtout, une reprise sereine des contacts avec la direction.

Compte tenu des faits de harcèlement dont elle a été victime, la reprise de son activité professionnelle d'enseignante ne pouvait pas être prise à la hâte et aucun élément ne permet d'affirmer, avec certitude, que le pouvoir organisateur a, volontairement, retardé cette reprise.

Par ailleurs, il convient encore de relever que, nonobstant ses intentions de reprendre ses activités d'enseignante, l'incapacité de travail de Madame M a été prolongée jusqu'au 28 février 2019. Ainsi, malgré son souhait de poursuivre sa carrière, il apparaît que son médecin estimait qu'elle n'en était pas psychologiquement capable.

Le pouvoir organisateur ne peut être déclaré responsable de la mise à la pension anticipée de Madame M. ; la demande de condamnation n'est pas fondée.

VI. La demande d'anatocisme et l'indemnité de procédure

1.

Madame M postule la capitalisation des intérêts à compter de la date de leur dépôt au greffe en application de l'article 1154 du Code civil qui dispose que : « *Les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts, ou par sommation judiciaire, ou par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la sommation, soit dans la convention, il s'agit d'intérêts dus au moins pour une année entière* ».

Compte tenu de ce qui précède, cette demande de capitalisation des intérêts de retard ne peut porter que sur le seul chef de demande déclaré fondé par le tribunal à savoir l'indemnité de protection.

Il a été jugé que cette disposition soumet la capitalisation des intérêts à la réalisation de plusieurs conditions à savoir :

- les intérêts doivent être échus,
- les intérêts doivent être dus pour une année,
- la capitalisation des intérêts doit être demandée par le biais d'une sommation judiciaire ou d'une convention spéciale⁴⁵.

Outre l'existence d'une contestation sérieuse, la Cour de cassation a dit pour droit que :

«L'article 1154 du Code civil, qui soumet l'anatocisme relatif aux intérêts des capitaux à certaines conditions, concerne les dettes de somme. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux intérêts compensatoires en cas de dettes de valeur, comme l'obligation de réparer

⁴⁵ C.trav. Bruxelles, 11 septembre 2002, RG 36.241 (www.juridat.be)

le dommage en cas d'inexécution, lorsque le montant de l'indemnisation est entièrement laissé à l'appréciation du juge »⁴⁶

La capitalisation des intérêts est formalisée dans les conclusions principales de Madame M. , ce qui répond à la notion de « sommation judiciaire », telle que reprise à l'article 1154 du Code civil à savoir « *tout acte qui s'inscrit dans le cadre d'une procédure judiciaire* »⁴⁷.

L'indemnité de protection constitue une dette de somme pour laquelle la capitalisation des intérêts de retard est permise.

Madame M. ayant accédé à la pension 1^{er} décembre 2018, les intérêts de retard sur l'indemnité de protection sont dus et échus pour une année.

En conclusion, il y a lieu de faire droit à la demande d'anatocisme formulée par la partie demanderesse.

2.

En vertu de l'article 1017 du code judiciaire, tout jugement définitif se prononce, même d'office, sur la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé. Les dépens peuvent toutefois être compensés lorsque, notamment, les parties succombent respectivement sur quelque chef⁴⁸. La compensation en raison de la succombance respective ne requiert pas nécessairement des demandes réciproques entre les parties⁴⁹.

Dans la mesure où le tribunal n'a que partiellement fait droit aux demandes de Madame M. ; les dépens doivent être compensés.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

La cause ayant été communiquée au Ministère public en application de l'article 766 §1^{er} du Code judiciaire, lequel n'a pas émis d'avis.

Reçoit le recours,

La dit partiellement fondé,

Condamne l'A.S.B.L. Enseignement secondaire diocésain de Chênée à payer à Madame M. la somme brute de 36 178,86 euros à titre de réparation du préjudice matériel et moral causé par le harcèlement moral, à majorer des intérêts compensatoires depuis le 1^{er} décembre 2018 et des intérêts judiciaires jusqu'au complet paiement.

Autorise la capitalisation des intérêts échus sur cette somme.

Déboute madame M. pour le surplus,

Compense les dépens,

⁴⁶ Cass., 22 décembre 2006, R.W., 2006-2007, p. 1140, www.juridat.be

⁴⁷ C. BIEVER, Le sort des intérêts dans le droit du crédit : Actualité ou désuétude du Code civil ?, Liège, éd. Collection Scientifique de la Faculté de Droit de Liège, 1998, p. 182, n°97.

⁴⁸ Article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire

⁴⁹ Cass., 19 janvier 2012, Pas., 2012, p. 158 ; C.trav. Liège (division Namur), 25 avril 2017, RG 2016/AN/203

AINSI jugé par la Septième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège
composée de:

DESIR SARAH,	Juge, présidant la chambre,
JOLET ANTOINE,	Juge social employeur,
MARIE GHISLAINE,	Juge social employé, (Imp. de signer, Art. 785CJ)

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **03/09/2021**
par **DESIR SARAH**, Juge, présidant la chambre, assisté(e) de **WARSAGE OLIVIA**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

