

Rep.N°.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU DIX-NEUF AOUT
2008.

2^{ème} chambre

Référé – loi 4.8. 1996
Contradictoire
Définitif

Notif. 578,11° C.J.

En cause de :

Madame V.O. G.,

appelante, comparissant par Maître G. Generet, avocat à
Bruxelles,

Contre :

Madame C. C.,

intimée, comparissant par Maître S. Gilson, avocat à
Namur,

★

★

★

La Cour du travail après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- le Code judiciaire ;
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;
- les dispositions légales relatives à la protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail qui sont contenues dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, telle qu'elles ont été modifiées par les lois du 10 janvier 2007 et du 6 février 2007.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment de :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 12 février 2008, dirigée contre l'ordonnance prononcée le 10 janvier 2008 par la présidente du Tribunal du travail de Bruxelles siégeant comme en référé ;
- la copie conforme de l'ordonnance précitée ;
- les conclusions de la partie intimée et ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 15 avril 2008 et le 11 juin 2008 ;
- les conclusions de la partie appelante reçues le 29 mai 2008 ;
- les dossiers des parties.

Les plaidoiries des conseils des parties ont été entendues à l'audience publique le 19 juin 2008.

L'avis écrit de l'Avocat général a été déposé au greffe de la Cour du travail le 15 juillet 2008.

La partie appelante a répliqué sur l'avis du Ministère public par des conclusions déposées au greffe le 29 juillet 2008.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

I.1.1.

Madame C. C. compte 33 années d'ancienneté dans l'enseignement.

Au sein de l'Athénée Royal Uccle II (en abrégé ARU2), elle a exercé les fonctions d'éducatrice à partir de 1998, puis de secrétaire de direction au service de la préfète de l'établissement durant environ 5 ans, avant de reprendre, à sa demande, ses fonctions d'éducatrice à partir de septembre 2004.

I.1.2.

Madame G. V.O. a occupé le poste de préfète à l'ARU2 apparemment de septembre 1994 à 1997. Après un passage au cabinet du Ministre Eric Thomas, elle est revenue à l'école comme préfète en 2000.

I.1.3.

Madame C. estime être la victime d'actes de harcèlement moral de la part de Madame V.O..

En septembre 2005, elle a informé son syndicat des comportements vexatoires et actes malveillants qu'elle subissait au sein de l'école depuis mai 2005.

Elle a été en incapacité de travail du 16 au 24 janvier 2006 puis en mi-temps médical du 25 janvier au 25 mars 2006.

Le 2 février 2006, elle a introduit une plainte motivée contre Madame G. V.O. auprès de Monsieur D. (service externe pour la prévention et la protection au travail ARISTA).

Elle a connu plusieurs périodes d'absence pour cause de maladie : du 16 au 22 mai 2006, du 26 au 30 juin 2006 et du 14 au 20 septembre 2006. Elle a été en mi-temps médical du 21 septembre au 20 octobre 2006.

En juillet 2006, elle a déposé plainte pour harcèlement moral auprès de la police.

Le 28 juillet 2006, la Directrice générale de l'administration de l'enseignement, Madame H., a informé l'avocat de Madame C. de la mise en place d'un comité d'accompagnement dans le cadre du suivi de la plainte pour harcèlement introduite par sa cliente.

Le 25 septembre 2006, par l'intermédiaire de son avocat, Madame C. a adressé à l'Auditorat du travail de Bruxelles, une plainte pour harcèlement moral au travail basée sur la loi du 11 juin 2002.

Depuis le 23 octobre 2006, Madame C. est en incapacité de travail.

Une expertise psychologique réalisée en novembre 2006 par le Professeur J. D. M. a mis en évidence « *un trouble de l'adaptation en réaction à un vécu de harcèlement moral au travail* » (pièce 27).

En novembre 2006, une mesure administrative de suspension préventive a été envisagée à l'encontre de Madame C. par la Communauté française. Cette mesure n'a toutefois pas été adoptée.

L'instruction de la plainte par l'ARISTA a débouché, en décembre 2006, sur un rapport aux termes duquel Monsieur D. a conclu à une « *situation*

d'hyperconflit » en précisant qu'il lui paraissait « *avant tout très difficile que les personnes soient à nouveau amenées à collaborer* ».

Sur la base de ce constat, la Communauté française a invité Madame C. à se présenter le 30 mars 2007 « *afin d'envisager un changement d'affectation par mesure d'ordre* » (pièce 28). Madame C. a refusé ce changement d'affectation.

Le 10 mai 2007, la Communauté française a informé Madame C. qu'elle était mise de plein droit en indisponibilité à partir du 4 mai 2007 au motif qu'elle avait épuisé tous les jours de congé de maladie auxquels elle pouvait prétendre. Il lui a été annoncé qu'elle serait incessamment convoquée devant la Commission des pensions qui examinerait si elle était physiquement inapte, auquel cas, elle serait mise à la pension anticipée.

Dans ses dernières conclusions, Madame C. signale que la Commission des pensions ne l'a pas déclarée inapte.

Par lettre du 12 février 2008, Madame H. a fait savoir à Madame C. que la Ministre-Présidente avait autorisé l'envoi d'équipes mobiles au sein de l'ARU2 afin de compléter l'action du comité d'accompagnement et donc permettre d'éviter toute violation des ordonnances rendues le 10 janvier 2008 par le Tribunal du travail de Bruxelles. Madame H. a précisé que, si Madame C. le souhaitait, même avant sa reprise de fonction, elle pourrait bénéficier de l'écoute et du soutien de ces agents dans un espace confidentiel (pièce 76).

I.2. L'action originaire.

Aux termes de la requête contradictoire introduite le 10 août 2007 et dirigée contre Madame G. V.O., Monsieur D. S. et Monsieur S. B., Madame C. a demandé au Président du Tribunal du travail de Bruxelles siégeant comme en référé, sur la base de l'article 32*decies*, § 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail tel que modifié par la loi du 6 février 2007 :

- de constater l'existence des faits de harcèlement moral au travail précisés dans sa requête ;
- d'ordonner la cessation de chacun de ces faits ;
- de prescrire l'affichage de la décision à l'intérieur de l'ARU2 pendant un mois après le retour de Madame C. au travail, aux frais des personnes mise en cause ;
- de mettre les frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, à charge des parties auxquelles la requête a été notifiée.

I.3.. La décision judiciaire dont appel.

Par ordonnance prononcée le 10 janvier 2008, la Présidente du Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire et sur avis conforme de l’Auditeur du travail, a :

- déclaré la demande fondée à l’égard de Madame V.O. ;
- constaté l’existence des faits de harcèlement repris au point 7.2.1. o) et a ordonné à Madame V.O. de cesser toute conduite abusive constitutive de harcèlement moral à l’encontre de Madame C. ;
- condamné Madame V.O. à payer à Madame C. une indemnité de procédure non liquidée jusqu’alors ;
- déclaré la demande non fondée à l’égard de Monsieur S. B. et de Monsieur D. S. ;
- débouté Madame C. de son action à leur égard ;
- condamné Madame C. à payer à Monsieur S. B. et à Monsieur S. une indemnité de procédure non liquidée jusqu’alors.

II. OBJET DE L’APPEL – ETAT DES DEMANDES EN APPEL.

II.1.

Par requête déposée au greffe le 12 février 2008, Madame V.O. a interjeté appel de l’ordonnance du 10 janvier 2008 en tant qu’elle a statué à son égard.

L’objet de l’appel est de voir réformer l’ordonnance entreprise et déclarer la demande initiale irrecevable ou à tout le moins non fondée, la rejeter, dépens et frais à charge de l’intimée, en ce compris l’indemnité de procédure.

II.2.

Au dispositif de ses conclusions, Madame C. demande à la Cour du travail de :

« Dire l’appel recevable mais non fondé ;

En conséquence, confirmer l’ordonnance entreprise en ce qu’elle :

- *Déclare la demande originaire de la concluante fondée à l’égard de Madame V.O. ;*
- *Constata l’existence de faits de harcèlement et ordonne à Madame V.O. de cesser toute conduite abusive constitutive de harcèlement moral à l’encontre de Madame C. ;*

Condamner Madame V.O. aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure ».

Dans le corps de ses conclusions, Madame C. demande à la Cour du travail de lui accorder le bénéfice de sa requête initiale, à savoir la constatation de tous les faits de harcèlement invoqués à l'égard de Madame V.O. et non pas seulement de ceux qui ont été retenus par l'ordonnance dont appel.

III. DISCUSSION.

III.1. La recevabilité de l'action initiale.

III.1.1.

L'appelante conteste à nouveau la recevabilité de l'action initiale.

Elle relève que l'action en cessation en matière de harcèlement moral au travail a été instituée par la loi du 6 février 2007, entrée en vigueur le 16 juin 2007.

Elle constate que Madame C. a été absente pour maladie depuis le mois d'octobre 2006, en sorte que les faits imputés à Madame V.O. se sont nécessairement produits antérieurement à la prise de cours du congé de maladie (ou postérieurement à l'introduction de l'action en première instance).

Une loi entrée en vigueur le 16 juin 2007 ne peut rétroagir afin de couvrir des faits relatifs à une période antérieure. Pour qu'une action en cessation soit recevable conformément au nouveau dispositif légal, il faut que les faits de harcèlement imputés à une partie persistent au-delà de la date d'entrée en vigueur de la loi.

Aucun acte concret postérieur à l'entrée en vigueur de la loi instaurant l'action en cessation n'est invoqué par Madame C..

En outre des faits postérieurs à la mise en œuvre d'une action ne peuvent lui servir de fondement.

En conséquence, l'appelante estime que l'action initiale n'était pas recevable et que le premier juge a commis une erreur d'appréciation en décidant le contraire.

III.1.2.

L'action initiale est fondée sur l'article 32*decies*, § 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

La loi du 6 février 2007 modifiant la loi du 4 août 1998 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires, ne déroge pas à l'article 3 du Code judiciaire. Elle est d'application immédiate.

Du reste, comme justement relevé par le premier juge, l'ancienne loi prévoyait déjà la possibilité pour une personne estimant être l'objet de harcèlement au travail d'introduire une action en cessation (ancien article 32*decies*, alinéa 2, inséré dans la loi relative au bien-être par la loi anti-harcèlement du 11 juin 2002).

L'action est, en conséquence, recevable.

III.2. La définition du harcèlement moral au travail.

III.2.1.

La loi du 10 janvier 2007 (entrée en vigueur le 16 juin 2007) modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail a affiné la définition du harcèlement moral au travail.

Suivant l'ancienne définition (article 32*ter*, 2^o, inséré au chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être par la loi anti-harcèlement du 11 juin 2002), il s'agissait des :

« conduites abusives et répétées, internes ou externes à l'entreprise ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Le nouveau texte légal (article 32*ter*, 2^o, tel que modifié par la loi du 10 janvier 2007) définit le harcèlement moral au travail comme :

« plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique ».

III.2.2.

Pour l'examen de la présente cause, les faits qui sont antérieurs au 16 juin 2007 doivent être examinés à la lumière de la définition du harcèlement moral au travail en vigueur jusqu'à cette date. Seul le dernier fait invoqué est postérieur à cette date.

III.2.3.

Le premier juge a également adéquatement souligné les éléments de la définition du harcèlement moral. Pour qu'il y ait harcèlement moral au travail, il faut :

- des conduites abusives : « *Le harcèlement, au sens des dispositions légales implique que des comportements puissent être objectivés qui manifestent des conduites abusives. A cet égard, l'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations* » (Cour trav. Bruxelles, 16 octobre 2003, réf. 260 et Cour trav. Bruxelles, 5 février 2004, réf. 266, accessibles sur *Justel*) ;
- les conduites abusives doivent être répétées (ancienne définition) ou constituer un enchaînement de conduites abusives, similaires ou différentes, qui se produisent pendant un certain temps (nouvelle définition) ;
- elles doivent avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne qui en est l'objet ; il importe donc peu qu'elles soient volontaires ou involontaires ;
- elles peuvent se manifester par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

III.2.4.

Il n'est guère aisé de distinguer une situation de harcèlement moral d'un simple conflit de personnes. Pour y parvenir, il faut pouvoir identifier les agissements répétés de harcèlement moral.

Parmi les manifestations de harcèlement moral, on rencontre les actes suivants :

- manifestation d'hostilité, d'agressivité ou de violence à l'encontre de la personne, qui peuvent être verbales, comportementales, voire physiques ;

- mise sous pression de la personne, sous forme, par exemple, de surveillance exagérée de son travail ;
- isolement de la personne : on ne lui parle plus ; on ne l'écoute pas lorsqu'elle parle ; on incite les autres à ne plus lui parler ;
- on discrédite le travail de la personne, on déconsidère sa valeur professionnelle ; on se moque d'elle.

La personne harcelée ressent un très grand malaise, une peur, une incompréhension de ce qui lui arrive, l'impossibilité de discuter pour résoudre le problème. Des symptômes physiques et psychiques apparaissent : dépression, perte d'appétit, angoisses, maux de ventre, nausées, prise de médicaments ou d'alcool. La personne est déstabilisée, elle se sent enfermée dans la situation, incapable de se faire reconnaître comme victime ; la situation débouche souvent sur le départ de la personne harcelée.

Le harceleur a souvent une personnalité dominante. Il peut lui-même connaître un stress au quotidien dans sa situation de travail (devoir démontrer qu'il est le meilleur, relancer l'entreprise, ...), stress qu'il va évacuer, de manière injuste, sur un bouc émissaire ou sur les personnalités les plus faibles (lire le dossier de Jérôme VERMEULEN, psychologue, sur le harcèlement moral sur le site www.santementale.be).

III.3. Les limites du rôle du juge dans l'action en cessation.

III.3.1.

L'action en cessation, par laquelle la victime de harcèlement moral au travail demande au juge d'ordonner à l'auteur de cesser les actes, est introduite et instruite selon les formes du référé (article 32*decies*, § 2, alinéa 2).

III.3.2.

En ce qui concerne la règle relative à la preuve, elle n'a pas changé ainsi que le relève justement l'ordonnance dont appel. Suivant l'article 32*undicies* :

« Lorsque 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 ».

III.3.3.

Suivant l'article 32*decies*, § 2, alinéas 3 et 4, il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale. Lorsque les faits qui sont soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après

qu'une décision coulée en force de chose jugée a été rendue relativement à l'action en cessation.

III.3.4.

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions légales que le juge doit statuer plus rapidement que dans la procédure judiciaire normale dans des situations extrêmement complexes, délicates et sensibles.

Il doit, dans un délai très bref, sans disposer des pouvoirs d'investigation du Parquet du Procureur du Roi ou de l'Auditorat du travail, et avant de connaître l'issue de la plainte pénale, « *constater l'existence de faits de harcèlement et en ordonner la cessation même si ces faits sont pénalement réprimés* ».

Pour statuer, il dispose, le cas échéant d'une copie du rapport du conseiller en prévention (à l'exception des propositions de mesures de prévention générale), et des pièces que les parties ont pu réunir, soit, le plus souvent, des témoignages en sens radicalement opposé.

En l'occurrence, en plus des éléments cités, les dossiers des parties contiennent, d'une part, les rapports établis par le comité d'accompagnement, comité qui a très peu entendu les plaignants et qui préconise leur écartement, et, d'autre part, les procès-verbaux d'auditions et le PV de synthèse établis par l'inspecteur de police, qui n'a entendu que les plaignants et leurs témoins.

Aussi, la Cour du travail tient-elle à préciser les limites du rôle du juge dans le cadre de l'action en cessation du harcèlement : il ne s'agit pas pour le juge, tant en première instance qu'en appel, de constater une responsabilité pénale dans le chef de l'auteur présumé d'actes de harcèlement mais seulement de dire, sur la base des pièces et des éléments dont il dispose au moment où il statue, s'il constate ou non la réalité de faits invoqués par la partie demanderesse qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail et, dans l'affirmative, s'il considère que la partie défenderesse prouve ou non à suffisance de droit qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral au travail.

Cette limite étant précisée, la Cour du travail estime qu'il ne revient pas au juge saisi de la présente demande en cessation de dire s'il existe ou non un « *système V.O.* » ou encore un « *système A., C. et consorts* », la notion de « *système* » impliquant une organisation en vue de la commission de faits pénalement réprimés (actes de harcèlement, dans un cas ; faux témoignages, cabale orchestrée dans l'intention de nuire à la préfète, dans l'autre). La Cour du travail outrepasserait sa mission si elle se prononçait sur cet aspect du dossier qui relève, selon elle, plutôt du pénal.

III.4. Examen des faits invoqués par la demanderesse originaire à l'encontre de Madame V.O. et des preuves contraires apportées par celle-ci.

III.4.1.

L'ordonnance dont appel a retenu toute une série de faits (7 selon l'appelante, mais la Cour du travail en compte 9) comme étant établis et constitutifs de conduites abusives.

En appel, Madame C. invoque à nouveau tous les faits répertoriés dans sa requête introductive d'instance.

Madame V.O. conteste tous les faits mis à sa charge par la demanderesse originaire, actuelle intimée, en tant que faits de harcèlement moral au travail.

Elle produit aux débats de nombreuses attestations émanant de membres de la communauté éducative ou de parents d'élèves, qui lui manifestent son soutien.

Comme relevé très justement par le premier juge, ces attestations ne démontrent pas que Madame C. n'a pas fait l'objet d'actes individuels de harcèlement.

III.4.2.

La Cour du travail réexamine ci-après chacun des faits individualisés invoqués dans la requête introductive d'instance.

1° : *l'incident du mois de mai 2005 impliquant Monsieur M. B.*

Madame C. expose que le vendredi 20 mai 2005, en se rendant dans son local, elle a rencontré Madame De., éducatrice, et Monsieur M. B., fils du concierge et ouvrier polyvalent, qui discutaient à propos d'élèves qui devaient ce jour-là effectuer des travaux d'intérêt général. Elle a pris part à la discussion et Monsieur B. s'est alors emporté en proférant des insultes à son égard devant des élèves en exclusion ; il a eu un geste violent avec une genre de chariot à bras.

Madame C. a signalé ces faits par courrier du 23 mai 2005 à la préfète de études, Madame V.O.. Celle-ci n'a pris aucune sanction à l'égard de Monsieur B..

L'ordonnance dont appel a retenu :

- que la matérialité des faits n'était pas contestée par Madame V.O. ;
- qu'il s'agit d'un incident grave pouvant être qualifié de violence au travail ;
- qu'il était de la responsabilité de Madame V.O., en sa qualité de chef d'établissement, de prendre les mesures appropriées suite à cet acte (article 32septies de la loi du 4 août 1996) ;

- que ces mesures devaient comporter, à tout le moins, l'accueil, l'aide et l'appui de Madame C. ainsi que les dispositions nécessaires pour éviter la répétition d'un tel comportement (article 32^{quater}, § 1^{er} de la même loi) ;
- qu'il ne ressort pas des pièces soumises au tribunal que Madame V.O. ait pris la moindre mesure pour apporter l'appui nécessaire à Madame C. ou pour intimer à Monsieur B. l'ordre de ne pas récidiver.

Madame V.O. soutient qu'elle a fortement réprimandé Monsieur B. et qu'à l'exception de cette réprimande, la seule alternative en termes de sanction eut été le licenciement de Monsieur B., sanction extrême qu'en tant que chef d'établissement, elle n'a pas jugée adéquate.

A supposer même que Madame V.O. ait réprimandé Monsieur B. (ce qui est contesté par Madame C. et contredit par le témoignage de Monsieur G., pièce 56 du dossier de la demanderesse originaire, actuelle intimée), il n'en reste pas moins qu'aucune mesure appropriée n'a été prise par la préfète pour soutenir Madame C. face au comportement inadmissible de l'ouvrier et pour restaurer l'image et l'autorité de celle-ci auprès des élèves et des autres membres du personnel. Madame C. n'a pas trouvé auprès du chef d'établissement d'écoute ni de solution à son problème.

Cet événement marque, en outre, le début de la dégradation des relations entre Madame V.O. et Madame C. et des comportements ultérieurs dont Madame C. se plaint.

2° : *vol de timbres dans le bureau de Madame C. en mai 2005.*

Ce fait n'est pas établi et quand bien même il le serait, il ne pourrait être imputé à Madame V.O.. Aucun élément du dossier ne permet de la désigner comme la commanditaire et encore moins comme l'auteur de cet acte.

La même remarque vaut pour la disparition de fardes dans le bureau de Madame C. en septembre 2005 et pour le vol de clés de voiture, également dans son bureau, le 26 septembre 2005, même si l'accumulation de ces faits est évidemment troublante.

3° : *écartement des délibérations des conseils de classe.*

Il n'est pas contesté par Madame V.O. qu'en juin 2005, Madame C. a été écartée des délibérations des conseils de classe au profit de la personne qui occupait le même poste qu'elle (éducatrice des élèves de première année) l'année précédente. Madame C. considérait cette tâche comme valorisante et y tenait.

Le premier juge a estimé ce fait établi sur la base des déclarations concordantes de Madame Gr. et de Monsieur J. à la police d'Uccle, qui indiquent que la participation à ces réunions relevaient des fonctions de Madame C., et qu'elle y a été remplacée.

Madame V.O. fait valoir que seuls deux éducateurs sur six participent à ces délibérations et que les tâches qu'ils y accomplissent sont loin d'être toutes valorisantes.

Il est certes du pouvoir du chef d'établissement de choisir librement qui participera à ces délibérations.

Il n'en demeure pas moins que le fait d'écarter, à ce moment, Madame C. des délibérations et en même temps, de ne plus lui permettre de recevoir les résultats des élèves, alors que chaque éducateur les reçoit, apparaît comme une conduite vexatoire et abusive à l'encontre de Madame C., qui permet de présumer l'existence de harcèlement au travail.

Les explications et les éléments de preuve fournis à cet égard par l'appelante ne renversent pas cette présomption.

4° : horaires élaborés à la carte pour certains alors que Madame C. et Monsieur G. n'ont pas les mêmes privilèges.

Le premier juge a estimé que les griefs émis par Madame C. au sujet des horaires (juin 2005) manquaient de précision et de preuve, de même que la non récupération d'heures supplémentaires (octobre et novembre 2005).

Dans ses conclusions en appel, Madame C. identifie des faits précis :

- à la rentrée 2006-2007, Madame V.O. aurait refusé à Madame C. la possibilité de prendre congé le mercredi ; à ce sujet, la Cour du travail constate que s'il ressort de la grille horaire que Madame C. doit travailler le mercredi, il n'apparaît pas qu'elle ait sollicité de prendre le mercredi de congé et que cela lui ait été refusé ;
- Madame V.O. a voulu obliger Madame C. à récupérer de heures non prestées le 14 novembre 2005 alors qu'elle était présente à la cellule bien-être du Ministère de la Communauté française ; la Cour constate que ce fait est démontré à suffisance par les pièces 70, 71, 83 et 84 du dossier de la demanderesse originaire, actuelle intimée.

Cette mesure arbitraire constitue une conduite abusive. Plusieurs témoignages confirment que la différence de traitement au sein de l'établissement était pratique courante, que ce soit au niveau des horaires ou de la récupération d'heures supplémentaires.

5° : *retrait de la chaufferette.*

En septembre 2005, l'une après l'autre, les deux chaufferettes sont retirées du bureau de Madame C..

Le premier juge a considéré que ce retrait avait été expliqué et justifié à l'époque par Madame V.O. par un risque de panne électrique (ce qui n'est pas dépourvu de crédibilité) et qu'en outre Madame C. n'établit pas que d'autres membres du personnel auraient continué à bénéficier de ce confort ni que la température de son bureau n'était que de 14 degrés.

Madame V.O. invoque l'avis d'un inspecteur du service des infrastructures scolaires de la Communauté française ayant constaté, lors d'une visite de routine, que la mise en place d'une façon permanente de chaufferettes électriques sur les installations classiques amenait des surcharges d'intensité et était à proscrire en raison du risque d'incendie.

Sans doute la présence de chaufferettes électriques n'était-elle pas sans danger.

Toutefois, la Cour du travail constate :

- qu'elles étaient là depuis des années et il qu'il y en avait dans d'autres bureaux que celui de Madame C. ; ainsi, Madame P. atteste « *qu'il y avait une chaufferette avec un cordon électrique au centre PMS de l'Athénée Royal II (Uccle). J'ai nettoyé celui-ci durant onze années* » (pièce 74 du dossier de l'intimé) ;
- qu'il n'a pas été demandé à Madame C. de retirer les chaufferettes pour des raisons de sécurité mais que celles-ci ont été retirées du bureau de Madame C. par le concierge ; à ce sujet, Madame Gr. déclare à la police d'Uccle : « *Les relations se sont alors dégradées de plus en plus, il y a aussi eu d'autres événements : ses clés ont disparu, je sais que le concierge a enlevé la chaufferette de Madame C. mais qu'il a laissé ces chaufferettes dans les bureaux d'autres* » (pièce 41 du dossier de l'intimé).

Le fait de faire enlever les chaufferettes du bureau de Madame C. par le concierge, sans la prévenir, et en laissant ces mêmes appareils dans les bureaux d'autres personnes est vexatoire et malveillant. Il importe peu à cet égard que la température du bureau fût réellement ou non de 14 degrés le matin.

Le fait est établi et il révèle l'existence de harcèlement moral. Madame V.O. ne prouve pas le contraire.

6° : *retrait des clés du secrétariat de direction.*

L'ordonnance du 10 janvier 2008 a constaté avec raison que le retrait des clés du secrétariat de direction en septembre 2005 était un fait établi et que la justification donnée par Madame V.O. n'était pas pertinente.

Madame V.O. fait valoir que la possession de ces clés était liée à la fonction de secrétaire de direction, et qu'à partir du moment où Madame C. n'exerçait plus cette fonction, il ne pouvait être abusif de lui retirer ces clés.

Cependant, ainsi que le relève pertinemment Madame C., le changement intervenu dans sa fonction date non pas de septembre 2005 mais de septembre 2004.

La modification abrupte des facilités dont disposait Madame C. (notamment la privation de l'accès à la photocopieuse et à l'imprimante) intervient donc un an après son changement de fonction et à un moment où les relations avec Madame V.O. sont complètement détériorées.

Ce fait est établi et est constitutif de conduite abusive.

7° : propos injurieux tenus en public le 29 septembre 2005, en l'absence de Madame C., lors d'un COCOBA.

Avec le premier juge, la Cour du travail constate que ce fait est établi. Il ressort des déclarations concordantes faites à la police d'Uccle par Monsieur J. et par Monsieur G., ainsi que par Madame A. (pièces 58, 59 et 60).

Madame V.O. tente de prouver le contraire en produisant des attestations de personnes dont il s'avère, toutefois, qu'elles n'étaient pas présentes lors du COCOBA.

8° : mise à l'écart de Madame C..

La tentative d'isolement de Madame C. par l'interdiction de lui parler ou par les reproches faits aux membres du personnel qui lui adressent la parole ou ont des relations amicales avec elle, résulte de très nombreuses pièces du dossier : déclarations de Monsieur J. (pièce 36), de Madame Gr. (pièce 4), de Monsieur G. (pièces 53 et 64), de Madame De S. (pièce 39), de Monsieur E. M. (pièce 63), de Madame A., etc.

9° : intrusion dans la vie privée de Madame C. par la prise de contact avec le médecin de celle-ci en novembre 2005.

Madame V.O. ne conteste pas avoir, en novembre 2005, pris contact téléphoniquement avec le secrétariat du médecin personnel de Madame C. au sujet des certificats médicaux délivrés par celui-ci.

Par ailleurs, il ressort de la pièce 13 du dossier de l'intimée et 97 du dossier de l'appelante, que Madame V.O. a écrit à l'Ordre des médecins, le 16 mai 2006, pour dénoncer deux certificats médicaux établis par les médecins traitants de Madame C..

Comme le premier juge, la Cour du travail considère cette démarche comme nettement abusive et constitutive d'une intrusion dans la vie privée de Madame C. ainsi que d'une tentative d'intimidation de son entourage.

Madame V.O. tente d'expliquer qu'elle n'a jamais mis en cause les certificats eux-mêmes en ce qui concernait les affections ou maladies mais uniquement sur le plan des dates et heures des constats médicaux (conclusions de l'appelante, page 32). Toutefois, il ressort du contenu de sa lettre du 16 mai 2006, qu'elle a bel et bien mis en doute l'existence même de la maladie, en signalant à l'Ordre des médecins : « *Cette personne s'absente en même temps qu'un autre membre du personnel Mme C., dont je vous ai fait parvenir un courrier en date du 30 mars 2006. Mme C. a ouvert un dossier de harcèlement contre moi. Cette personne n'a jamais procédé de la sorte auparavant et est sous l'influence de Mme C. et emploie les mêmes tactiques pour les certificats médicaux* ».

10° : tentative de chantage par Madame V.O. lors d'une réunion en décembre 2005.

Le premier juge a estimé que ce fait n'était pas prouvé et, dans ses conclusions prises en degré d'appel, Madame C. reconnaît qu'elle ne dispose pas de témoignages confirmant la teneur de la discussion qu'elle a eue avec Madame V.O. lors de cette réunion.

11° : le café.

Il ressort clairement des éléments du dossier que Madame A. s'est vu reprocher de servir du café à Madame C. sans lui réclamer de ticket.

Apparemment, les éducateurs ne payaient pas leur café lorsqu'ils étaient avec la préfète dans le bureau de celle-ci mais il n'est pas établi qu'ils ne devaient pas payer le café lorsqu'ils le prenaient à la cantine.

Ce fait n'est pas prouvé.

12° : signalement négatif de Madame C..

En mai 2006, Madame C. a reçu, pour la première fois de sa carrière, un signalement défavorable (mention « *insuffisant* »).

Madame V.O. s'est basée sur le fait que Madame C. s'est absentée pour accompagner son compagnon lors d'une opération chirurgicale, alors qu'elle

n'avait pas droit à un congé de circonstance à cette occasion puisque la personne accompagnée ne résidait pas sous le même toit.

Or, il est bien connu dans l'école, et par Madame V.O., que la personne accompagnée est le compagnon de Madame C. qui partage sa vie depuis 30 ans.

Madame V.O. soutient que quelle que soit la nature des liens unissant Madame C. et Monsieur De, à l'époque des faits, ils n'habitaient pas sous le même toit : en effet, le domicile de Monsieur De. est établi ...alors que celui de Madame C. est établi....

Madame C. prouve (pièces 77 à 82 de son dossier) que ces deux numéros ne constituent qu'une seule et même adresse (il s'agit d'une grande maison).

Madame V.O. estime que le signalement n'est pas abusif dans la mesure où Madame C. avait la possibilité de le contester.

Il importe peu que Madame C. ait pu contester le signalement (ce qu'elle a fait, voir la pièce 5 de son dossier). Le simple fait que le signalement négatif ait été établi pour un motif non fondé, avec une évidente mauvaise foi dans le chef de Madame V.O., est abusif.

13° : *dénigrement de Madame C. par Madame V.O. auprès de ses collègues.*

Il ressort, notamment, du témoignage de Monsieur J. que Madame V.O. parlait publiquement, et en l'absence de Madame C., des « *manquements* » de celle-ci, notamment du fait qu'elle aurait égaré des documents et qu'elle incitait les parents d'élèves à ne pas réinscrire leurs enfants dans l'école.

En septembre 2006, Madame V.O. a affiché une note de service n° 18 rédigée comme suit :

« Mme C. et M. G. sont en congé de maladie jusqu'au 20/09/06 et 22/09/06 inclus.

Je fais appel aux professeurs pour aider les 3 autres éducateurs qui ont déjà travaillé plus de soixante heures supplémentaires depuis le début de l'année.

Il y va du bon fonctionnement de l'établissement.

Je vous remercie de votre collaboration ».

Le premier juge a considéré que ces initiatives de Madame V.O. avaient pour objet ou, à tout le moins, pour effet de discréditer Madame C. auprès de ses collègues et du personnel enseignant de l'établissement.

Madame V. O. fait valoir que le premier juge semble avoir perdu de vue qu'un chef d'établissement doit veiller au bon fonctionnement de son école et à un encadrement adéquat des élèves dont il a la charge. En outre, elle ne pouvait

pas pourvoir au remplacement de Madame C. et de Monsieur G. parce que la durée de leur absence, du moins initialement, était inférieure à 10 jours.

S'il est normal de faire appel aux bonnes volontés, en période de rentrée scolaire, pour pallier l'absence de deux éducateurs, la manière dont l'avis a été rédigé fait apparaître une intention malveillante : il n'était pas nécessaire de nommer précisément les personnes absentes (dont les absences étaient justifiées par des certificats médicaux) ni d'indiquer que les autres éducateurs avaient déjà fait depuis la rentrée plus de 60 heures supplémentaires (ce qui, du reste, est peu crédible).

Ce faits s'inscrivent, en outre, dans le cadre plus global des vexations infligées à Madame C. depuis l'incident du 20 mai 2005.

14° : encouragement de l'envoi d'une délégation d'enseignants auprès de la Ministre pour s'opposer au retour de Madame C..

En juin 2007, alors que le certificat médical de Madame C. approchait de son terme, une délégation d'enseignants s'est rendus à la Communauté française pour demander que Madame C. soit empêchée de reprendre ses fonctions.

Madame C. reproche à Madame V.O. d'avoir modifié l'heure des délibérations afin de rendre cette démarche possible.

Le premier juge a constaté que Madame V.O. ne répondait pas au grief concernant la modification de l'heure de la délibération et a donc considéré le fait comme établi.

En appel, Madame V.O. conteste cette accusation. Elle soutient que l'heure de la délibération a été modifiée suite à un problème informatique, ce qui est attesté par Monsieur Dv, agent de maîtrise à l'ARU2.

Elle qualifie de faux témoignage l'attestation de Monsieur P. qui expose la manière dont les faits se sont déroulés.

Enfin, elle réaffirme qu'elle était parfaitement étrangère à l'initiative prise par les enseignants, ce qui est attesté par les 14 personnes ayant pris part à cette délégation.

Ainsi que le relève justement Madame C. dans ses conclusions, si Madame V.O. était effectivement étrangère à cette démarche comme elle l'allègue, on se demande comment elle a pu laisser tous ces professeurs et éducateurs quitter l'établissement en pleine journée pour se rendre chez la Ministre.

Par ailleurs, on ne voit pas l'intérêt qu'aurait Monsieur P. à effectuer un faux témoignage dans le cadre de cette affaire.

Le fait est établi et, joint à tous les autres, il constitue une conduite qui répond à la définition nouvelle du harcèlement moral au travail.

III.4.3.

En conclusion, la Cour du travail retient comme conduites abusives et répétées dans le chef de Madame V.O. à l'encontre de Madame C., tous les faits reconnus comme établis par l'ordonnance dont appel (point 7.2.1. o), 16^e feuillet), et, en outre, les faits suivants :

- Madame V.O. a pris une mesure arbitraire et abusive à l'encontre de Madame C. en voulant lui imposer la récupération induue d'heures de prestations ;
- Madame V.O. a infligé une vexation et une humiliation à Madame C. en faisant enlever les chauffeuses de son bureau par le concierge, sans la prévenir, et en laissant ces mêmes appareils dans les bureaux d'autres personnes.

III.4.4.

Les éléments de preuve produits par Madame V.O. ont déjà été appréciés lors de l'examen de chaque fait incriminé. Ils ne permettent pas, en l'état actuel, de reverser la présomption d'existence de harcèlement moral au travail.

III.4.5.

Les répercussions du comportement de Madame V.O. sur l'état de santé de Madame C. ont déjà été évoquées : absences de longue durée ; trouble de l'adaptation, anxiété, état dépressif.

En outre, Madame C. a failli recevoir une autre affectation par mesure d'ordre et a même failli être mise à la retraite anticipée pour inaptitude.

Les conduites abusives et répétées qui ont été retenues à charge de Madame V.O. ont donc eu pour objectif ou, à tout le moins, pour effet de porter atteinte à l'intégrité physique et psychique de Madame C. et ont mis son emploi en péril.

III. 4.6.

Les mesures demandées par Madame C., à savoir faire cesser tout acte de harcèlement de la part de Madame V.O. et prescrire l'affichage du présent arrêt à l'intérieur de l'école, sont justifiées.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Vu l'avis écrit conforme de Monsieur l'Avocat général Michel PALUMBO et les répliques de Madame V.O. ;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

Confirme l'existence des faits de harcèlement retenus par le premier juge ;

Constate, en outre, l'existence des faits de harcèlement moral au travail suivants :

- Madame V.O. a pris une mesure arbitraire et abusive à l'encontre de Madame C. en voulant lui imposer la récupération induue d'heures de prestations ;
- Madame V.O. a infligé une vexation et une humiliation à Madame C. en faisant enlever les chaufferettes de son bureau par le concierge, sans la prévenir, et en laissant ces mêmes appareils dans les bureaux d'autres personnes.

Ordonne à Madame V.O. de cesser toute conduite abusive constitutive de harcèlement moral à l'encontre de Madame C. ;

Condamne Madame V.O. à afficher le présent arrêt à l'intérieur de l'Athénée Royal Uccle II pendant un mois après le retour de Madame C. au travail, aux frais de Madame V.O. ;

Condamne Madame V.O. aux entiers dépens des deux instances, liquidés à ce jour par la demanderesse originaire, actuelle intimée au montant de 1.200 € pour la procédure en première instance et de 1.200 € pour la procédure en appel.

Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI Conseiller président la chambre

C. WALCKIERS Conseiller social au titre d'employeur

J.C. VAN HEE Conseiller social au titre d'employé

C. HARDY Greffier adjoint

C. HARDY

C. WALCKIERS

L. CAPPELLINI

Monsieur VAN HEE qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Madame L. CAPPELLINI, Conseiller et Monsieur C. WALCKIERS, Conseiller social au titre d'employeur.

Et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 2^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le dix-neuf août deux mille huit par :

C. HARDY

L. CAPPELLINI