

- 1.2. Le rapport d'inspection pédagogique note par ailleurs que « le service doit faire face à de nombreux frais, puisque le remplacement des chaudières est prévu dans les deux pavillons, de même que le « désamiantage » des caves de chauffage. »

La Cour observe ici que ce constat vient confirmer la situation que **Madame K** avait dénoncée en matière d'amiante, situation qui avait déjà été mise en évidence, sept ans auparavant par le rapport du 17 mars 2000 d'AIB Vinçotte, déjà commenté supra, et qu'elle évoque au titre du 11^{ème} fait qu'elle entend établir⁸¹.

Le rapport d'Inspection pédagogique observe encore ce qui suit⁸² :

« **Madame D** nous informe qu'elle ne serait pas toujours au courant des travaux effectués ou de leur suivi car la gestion dépend du CPAS. En outre, il ne lui est pas aisé d'obtenir que les documents utiles lui soient transmis ou d'en obtenir des copies comme c'est parfois le cas en ce qui concerne les documents du personnel. »

Les Inspectrices rappellent à ce propos l'article 8 de l'Arrêté Cadre :

« La personne à qui la direction du service a été confiée est chargée, sous la responsabilité du pouvoir organisateur, de la gestion journalière, de la tenue de la comptabilité, du respect des réglementations en vigueur et de la mise en oeuvre du projet pédagogique. Elle reçoit du pouvoir organisateur les informations lui permettant d'assumer cette charge. »

Et elles concluent leur rapport d'inspection en ces termes :

« L'inspection révèle un service en difficulté au niveau des relations au sein de l'équipe et des relations entre la direction et certains membres du personnel qui, selon **Madame D**, seraient dans une dynamique de sabotage systématique. (...) Il semble que des mesures soient prises pour tenter d'enrayer le problème et que le soutien du secrétaire du Cpas soit important.

Au niveau de l'infrastructure, certaines améliorations sont à apporter en urgence, notamment celles qui touchent à la sécurité des enfants. C'est pourquoi la visite des services compétents en matière électrique et incendie est requise dans les plus brefs délais⁸³. (...) En outre, l'encadrement des enfants durant la nuit semble insuffisant pour garantir leur sécurité. (...) Il est donc important que les responsables du service réfléchissent aux moyens à mettre en oeuvre pour assurer la sécurité physique et psychologique des enfants durant la nuit. (...) Étant donné l'ensemble de ces éléments, il est souhaitable qu'un rappel à l'ordre soit adressé à la direction du service ainsi qu'au pouvoir organisateur. »

2. Le rapport du 18 juin 2007 d'AIB Vinçotte.

Ce rapport, effectué suite aux visites des 31 mai et 7 juin 2007, présente les conclusions suivantes, qu'il assortit de recommandations, dont la Cour extraira ci-après les trois dernières :

« L'installation électrique dont question dans le présent rapport est conforme aux prescriptions définies ci-avant. Les travaux nécessaires pour faire disparaître les remarques constatées au moment de la visite de contrôle doivent être exécutés sans retard. »

6. « Il y a lieu de réajuster les portes coupe-feu ; d'enlever les mécanismes qui permettent de les bloquer en position ouverte. »
7. « Il y a lieu d'enlever **immédiatement**⁸⁴ l'extincteur prévu pour l'extinction automatique du brûleur de la chaudière au mazout, mais qui fonctionne aujourd'hui au gaz. »
8. « Il y a lieu de prévoir un plan d'évacuation des lieux en cas d'incendie.⁸⁵ »

⁸¹ page 32 des conclusions de son conseil.

⁸² en page 4.

⁸³ Les passages mis en exergue en lettres grasses le sont par la Cour.

⁸⁴ Mot souligné par les rédacteurs de ce rapport.

⁸⁵ Extrait souligné ici par la Cour.

3. Le rapport du 23 juillet 2007 du SIAMU.

Ce rapport, qui fait suite aux constatations déjà opérées dans celui du 26 septembre 2002, qui a été commenté supra par la Cour, résume ses conclusions comme suit, suite à la visite de contrôle effectuée le 16 juillet 2007 :

1. « Nous avons constaté que la détection incendie n'est toujours pas terminée : situation aggravée par la faillite du sous-traitant et du procès qui s'en suivit.

Sans alarme incendie (qui ne fonctionne toujours pas : point 3 de notre rapport du 26 septembre 2002) et sans détection incendie, le SIAMU dégage toute responsabilité en ce qui concerne l'occupation nocturne des étages.⁸⁶ Il nous semble logique que chaque bâtiment dispose de deux chemins d'évacuation.

2. Une nouvelle grille (doubles battants), qui fonctionne électriquement, règle l'accès au site. Nous avons constaté qu'en cas de coupure de courant, il est devenu impossible d'avoir accès au site même en voulant forcer les vérins d'ouverture. Il y a lieu d'y remédier immédiatement !⁸⁷»

La Cour observe, une fois encore que ce rapport vient conforter les plaintes et inquiétudes dont Madame K s'était fait l'écho dès sa visite du début du mois de février 2006 auprès du Secrétaire.

4. Le procès-verbal du Comité de gestion du 22 août 2007.

- 4.1. Cette réunion du Comité de gestion est consacrée à l'examen des rapports qui viennent d'être commentés supra, celui de l'Inspection pédagogique ayant entraîné un rappel à l'ordre du Service Agrément.

Les diverses difficultés auxquelles la Cité de l'Enfance a été confrontée sont évoquées⁸⁸, et le Président du Comité aborde à ce propos « le problème relationnel [qui] demeure entre la direction et un clan composé de 6 éducateurs », parmi lesquels figure Madame K :

« Il s'agit d'un personnel assez ancien avec lequel Madame V. avait également eu des problèmes.

Le mode de travail a changé en 30 ans. Ils ont du mal à l'accepter.

Certains disent de manière systématique qu'ils ne sont pas d'accord et reviennent toujours avec les mêmes problèmes. Il est important de les écouter, mais les problèmes se maintiennent depuis 5 ans avec 2 directions différentes. Ces conflits ne semblent pas possible à résoudre.

Ces éducateurs sont allés trouver l'inspection pédagogique pour se plaindre.

Le Comité trouve inconcevable que des membres du personnel aillent se plaindre à l'inspection sans en avoir informé qui que ce soit, sans avoir tenté de résoudre le problème autrement. »

⁸⁶ Idem.

⁸⁷ Idem.

⁸⁸ Entre autres : succession de trois directrices en l'espace de quelques années, problèmes de gestion financière de l'ancienne directrice et, en ce qui concerne les manquements mis en exergue par le SIAMU, évocation du contentieux avec la firme qui avait été chargée des travaux.

4.2.

La Cour observe que cette dernière affirmation est contredite, en ce qui concerne **Madame K** par l'entretien qu'elle a sollicité et obtenu auprès du Secrétaire au début du mois de février 2006 pour évoquer les problèmes de sécurité et de surveillance de nuit du bâtiment, de même que le malaise régnant entre les éducateurs, soit plus d'un an avant que l'Inspection pédagogique ne soit finalement saisie de ces mêmes faits par ce groupe d'éducateurs.

Elle rappelle également que ce même groupe, dont l'appelante fait partie, avait fait des propositions concrètes sur le plan pédagogique dans un document de travail qu'il avait établi en novembre 2006, dont il est question supra.

La suite de la réunion de ce 22 août 2007 du Comité de gestion est consacrée à la discussion d'une série de mesures destinées à pallier les manquements relevés en matière de sécurité et d'encadrement.

La mise en œuvre des actions entreprises, suite au rappel à l'ordre adressé à l'intimé par la Direction Générale de l'Aide à la Jeunesse, fera l'objet d'un rapport de contrôle du 2 octobre 2007 de l'Inspection pédagogique destiné à évaluer les mesures de prévention des risques d'incendie et de surveillance de nuit qui devaient être appliquées d'urgence au sein de la Cité de l'Enfance.

Sur la question de la surveillance de nuit des pavillons et de l'encadrement requis à cet effet, il fait état de ce qu'alors que le service est agréé pour 33 prises en charge, il ne reçoit des subventions en matière de frais de personnel que pour 20 jeunes (sic !), en sorte que le **CPAS D'UCCLE** sera appelé dans ces conditions à financer les frais de personnel non couverts par les subsides, à hauteur de quelques 400.000 € par an...

En conclusion de leur mission, les inspectrices pédagogiques souligneront que « les responsables du CPAS et du service ont pris en considération les remarques formulées dans le rappel à l'ordre.⁸⁹ »

Un rapport du 30 mai 2008 du SIAMU confirmera également qu'une suite favorable avait entre-temps été donnée aux observations formulées dans le rapport du 23 juillet 2007 cité plus haut ; il en a été de même des observations formulées par AIB Vinçotte en ce qui concerne la conformité des installations électriques⁹⁰.

5. Le procès-verbal du Comité de gestion du 12 septembre 2007.

Cette réunion est consacrée à la poursuite de l'examen du rapport d'inspection et à la situation du personnel.

Elle débute par un compte-rendu du Secrétaire, **Monsieur E**, de la réunion qui a eu lieu le matin même avec le personnel.

5.1. Il relate « avoir rappelé la position du Comité de gestion qui désapprouve le fait que certains membres du personnel soient allés se plaindre à l'inspection pédagogique » et fait part de ce que « les membres du personnel qui ont agi ainsi, ont réagi en se plaignant de n'être pas écoutés ».

⁸⁹ La Cour renvoie pour les détails de ce constat au texte complet du rapport de contrôle.

⁹⁰ Voir les pièces 3 et 4 annexées à la note qu'a rédigée Madame D, produite en pièce 40 du dossier de l'intimé.

- 5.2. Prenant alors la parole, le Président du Comité rappelle le contexte et tient, au sujet du groupe de ces 6 éducateurs qui ont pris cette initiative, des propos accusatoires remettant sévèrement en question leur comportement ⁹¹.

Après que le Président ait quitté la séance, le Comité s'interroge sur « la manière de briser cette dynamique ».

Un membre du Comité, Monsieur J., déclare qu' « un groupe s'est créé, qui n'a peur de rien, qui est en opposition totale avec l'autorité ».

Cette attitude, que le conseil de l'appelante se propose d'établir par le 14^{ème} fait qu'elle invoque, intitulé « propos malveillants envers les éducateurs » ⁹², traduit à tout le moins, à l'estime de la Cour, dans le chef des membres du Comité qui ont exprimé ces propos, une appréciation pour le moins biaisée des mobiles qui animent ceux des éducateurs qui ont jugé de leur devoir d'alerter les autorités de contrôle et de tutelle au sujet des très sérieux problèmes de sécurité dénoncés et connus de longue date par l'intimé, sans qu'y ait été apporté, en tout cas à l'époque à laquelle ce groupe d'éducateurs avait pris l'initiative qui leur est reprochée, un début de solution.

Cette prise de position fort peu nuancée adoptée par le Comité à l'encontre de ceux qu'il considère comme des revendicateurs donnera lieu à une réaction syndicale de la FGTB, dont le délégué permanent et le Vice-Président adresseront un courrier de protestation aux Conseillers du Conseil de l'Action sociale ⁹³.

Les dossiers produits aux débats ne permettent pas à la Cour de déterminer si une réponse a été réservée à ce courrier.

6. Le rapport du CESI du 19 juillet 2007.

C'est au cours de cette même réunion du 12 septembre 2007 du Comité de gestion qu'est examiné le rapport du CESI, établi suite à la plainte formelle que lui a adressée **Madame K** le 14 avril 2007.

- 6.1. Avant d'aborder ce rapport, il convient de s'attacher quelques instants à la plainte qui y a donné naissance, dans la mesure où elle exprime la manière dont **Madame K** a ressenti les faits qu'elle invoque à titre de harcèlement moral ⁹⁴.

⁹¹ « Sous les trois dernières directions à la Cité, des problèmes similaires se sont manifestés avec les mêmes membres du personnel. Ce sont des problèmes fondamentaux qui mettent en péril le bon fonctionnement de la Cité, dans un cadre de bi-communauté (anciens-nouveaux). **Des anciens, avec 35 ans d'ancienneté dans le même métier, sont atteints par le « burn out »** et éprouvent des difficultés à se mettre à niveau des nouvelles directives. Ils réagissent selon des critères vieux de 30 ans. Tout a changé et c'est fort difficile pour les anciens. (...) » « Les meneurs sont difficiles à déterminer »

⁹² voir les pages 35 et 36 de ses conclusions de synthèse.

⁹³ Lettre produite en pièce 13 du dossier de l'appelante, dont la Cour extrait le passage suivant : « Nous vous informons qu'avant que ces personnes aient déposé plainte officielle, nous avons été trouver le secrétaire du Cpas, lequel nous avait promis d'étudier le problème. Les intéressées ont fait la même démarche et certaines lui ont même remis un nouveau projet avec les jeunes dans lequel elles auraient souhaité s'investir. **Il ne s'agit donc pas du tout de travailleurs, qui, après plusieurs années de carrière, manquent d'énergie pour s'occuper des jeunes qui ont besoin d'eux. On ne leur donne tout simplement plus les moyens.** »

⁹⁴ La Cour en fera de même infra en ce qui concerne la manière dont **Madame D** a vécu ces mêmes événements.

6.1.1. Dans une longue et minutieuse description des faits évoqués supra, l'intéressé relate les sentiments de colère, d'angoisse, de dégoût face aux rumeurs qui sont colportées à son sujet⁹⁵ et de grand découragement, voire de peur ou de désespoir, qu'elle a tour à tour ressentis, de même que sa conviction de n'avoir pas été entendue chaque fois que, seule ou avec ses collègues, elle a dénoncé quelque chose qui n'allait pas dans la Cité de l'Enfance⁹⁶.

Elle exprime le sentiment d'être considérée comme « la brebis galeuse »⁹⁷, éprouve une impression de perte de repères⁹⁸ et conclut sa plainte par un appel à l'aide⁹⁹.

6.1.2. Dans la note que rédigera **Madame D** pour la joindre aux conclusions d'appel du conseil de l'intimé¹⁰⁰, celle-ci exprimera en ces termes la perception qu'elle a des reproches qui lui sont faits :

6.1.2.1. Elle commence par signaler que ce sont toujours les mêmes personnes qui se plaignent d'elle et cite nommément un certain nombre d'entre elles.

⁹⁵ A ce sujet **Madame K** fait entre autres allusion, dans le 13^{ème} fait qu'elle entend établir son conseil, aux rumeurs de « vol de nourriture » qui ont couru à son sujet à l'occasion de la préparation de la Fête de Saint-Nicolas 2004, à propos desquelles elle accuse la direction et le chef-éducateur de n'avoir pas tenté de mettre un terme à ces calomnies lors des réunions qui suivirent et de lui avoir répondu que « si elle se trouvait dans cette situation, c'était de sa faute, parce qu'elle attendait trop de ses collègues et suscitait des jalousies. » Ce fait a déjà été analysé et commenté supra par la Cour.

⁹⁶ « Ce qui me motive par dessus tout, c'est la protection et le bien-être des enfants placés à la Cité.(...) Notre rôle est de garantir le plus possible le bien-être de ces enfants. Or, j'ai la solide impression que ce rôle d'éducateurs, d'éducatrices, de garants donc, nous est retiré, pire, nous est reproché par moment. Comme si la direction voulait être et demeurer seul juge ! **Tous ceux qui, à un moment ou à un autre, se sont opposés, signalé des dysfonctionnements latents ou avérés ou bien ont simplement tâché de protéger ou d'améliorer les conditions de vie des enfants sont désignés à la vindicte.** Certains parents sont dénigrés, les éducateurs(trices), poussé(e)s à bout ou démotivés (...). La direction encourage ou tait certains comportements nocifs dès qu'il s'agit de s'allier certains collègues plus jeunes ou moins conscients de notre rôle protecteur vis-à-vis des enfants. »

⁹⁷ Sentiment qu'elle exprime avec force, dans sa plainte, lorsqu'elle relate la réunion du 28 février 2007, qui marquera le début de son incapacité de travail : « En rentrant chez moi, je me suis sentie très mal... Je ressentais des douleurs vives à l'estomac comme si j'avais reçu des coups de poing violents. Je voulais crier, mais aucun son ne sortait de ma bouche. Je me suis mise à vomir. J'ai alors pris un rendez-vous chez mon médecin, qui m'a conseillé de rester éloignée de la Cité et m'a prescrit un certificat médical jusqu'au 9 mars. **Le sentiment de me sentir « jetée »,** mais en même temps de ne pouvoir rester muette face aux nuisances ressenties, aux pressions négatives exercées, ont fait que je suis retournée voir mon médecin qui m'a envoyée consulter un psychologue, puis un psychiatre. Je suis dans l'incapacité de reprendre mon travail. Le milieu est devenu nocif pour moi, je suis en danger quand je me retrouve en face de la direction, des chefs éducateurs et même de certains collègues plus jeunes. Comme si la direction avait réussi à briser ma confiance en moi ! Mes compétences sont ramenées à rien, pire, je suis désignée comme « la brebis galeuse », « celle qui fait courir des rumeurs », parce que j'ai eu l'audace de vouloir faire entendre des mises en garde ou proposer des alternatives à la façon d'agir avec les enfants ou leur parents. »

⁹⁸ Il s'agit du 12^{ème} fait avancé par son conseil, qui livre une série d'exemples analogues dans le chef d'autres membres de l'équipe éducative, et qu'il extrait de la pièce 59 de son dossier, étant le compte-rendu des réunions des 9 et 15 février 2006, déjà évoqués supra par la Cour, sous le titre « Au sujet du malaise ressenti par les éducateurs. »

⁹⁹ « **C'est un cri que je pousse, un appel que je lance, puisse-t-il être entendu. Cette situation me rend malade et je ne vois pas comment continuer à agir dans cette institution dans le rôle qui est le mien, sinon en dénonçant des faits.** »

¹⁰⁰ pièce 40 de ce dossier.

6.1.2.2. Elle rappelle ensuite les défis auxquels elle s'est trouvée confrontée lors de son entrée en fonctions, de même que les actions qu'elle a entreprises, que la Cour a déjà commentés supra. Elle considère que le changement de travail qu'elle a entendu promouvoir aurait entre-temps porté ses fruits, « l'ambiance entre les membres du personnel étant actuellement excellente » et souligne que :

« L'évolution est surtout spectaculaire depuis le départ de C. E. et Muriel K. qui, comme le montrent les procès-verbaux des réunions générales, étaient continuellement dans la plainte ¹⁰¹, empêchant tout avancement du travail.

Elles ont été écoutées mais refusaient tout dialogue pour continuer à ressasser les mêmes plaintes, passaient leur temps à agresser la direction, les chefs éducateurs et leurs collègues sans vouloir résoudre les problèmes, avec une mauvaise foi évidente dont la lecture détaillée des procès-verbaux des réunions générales pourrait donner un aperçu ¹⁰² ; elles empêchaient, par leur attitude violente, les autres de travailler et de progresser.

Il devenait très difficile de continuer à les écouter, de les reconnaître comme cela avait été fait au début, car elles ne faisaient preuve que de critiques peu constructives, colportant des rumeurs, salissant des collègues ¹⁰³, se regroupant dans leur plainte et ne voulant visiblement pas trouver un terrain d'entente. »

6.2.

La Cour observe, à la lecture de ces pièces exprimant le ressenti de chacune des protagonistes de ce conflit, qu'elles se trouvent toutes deux dans une opposition que les événements qui se sont succédé depuis février 2006 ont rendue irrémédiable, l'une vivant un intense sentiment de persécution et l'autre une colère face à ce qu'elle ressent comme une attitude de sabotage systématique de son action.

La première estime être devenue le bouc émissaire de la direction du fait qu'elle a, dans son rôle d'éducatrice et la conception qu'elle s'en fait, dénoncé des faits et des dysfonctionnement graves – dont la plupart se sont avérés exacts – ce qui l'a exposée à la vindicte de la Directrice du chef-éducateur.

Il doit être relevé en ce qui concerne Madame K. qu'aucune « attitude violente » que lui prête Madame D. n'est précisée, laquelle n'aurait d'ailleurs pas manqué, si cela avait été le cas, de justifier à tout le moins un avertissement.

Cette insinuation doit être mise en relation avec celles, tout aussi infondées, concernant les actes de violence qui lui ont été reprochés par Madame D. dans sa lettre du mois de juin 2006 pour réclamer son licenciement par l'intimé.

Il en va de même pour ce qui est des ragots qu'on accuse l'intéressée de colporter, dont on a vu supra qu'il s'agissait de faits dont elle avait le devoir de les porter à la connaissance de la Direction.

La Directrice exprime l'opinion que seul l'écartement de Madame K. en incapacité de travail depuis la réunion du 28 février 2007 et de sa collègue E., a pu permettre de rétablir la sérénité au sein de l'équipe de travail, tout dialogue paraissant désormais impossible.

¹⁰¹ A la lecture de ces procès-verbaux, la Cour ne décèle pas pareille attitude dans le chef de Madame K.
¹⁰² même observation, la Cour renvoyant à ce propos à ce qu'elle a souligné supra au point 1.2.1. intitulé « Au sujet du malaise des travailleurs. »

¹⁰³ voir ce qui a été dit à ce propos dans le rapport du 5 juin 2007 de l'Inspection pédagogique qui a considéré comme sérieux les faits que Madame K. avait portés à la connaissance de la Directrice.

6.3. Le constat et les propositions du CESI – les suites qui y furent données.

6.3.1. Ce rapport ¹⁰⁴, après avoir résumé les positions des protagonistes du conflit et énoncé les griefs qu'ils se font mutuellement, fait la synthèse des témoignages ¹⁰⁵ recueillis au cours des auditions auxquelles il a été procédé, et émet l'avis suivant sur la nature des faits ¹⁰⁶:

« D'après quelques témoignages, il semblerait que le style de management de **Madame D** soit inapproprié. Cet état de fait engendre une série de tensions relationnelles vécues par certains comme une forme de harcèlement moral. **Madame K** fait partie de ceux-ci et vit extrêmement difficilement cette situation.

D'autres témoins soulignent cependant que ce sont principalement les éducateurs les plus anciens à la Cité de l'Enfance, dont fait partie **Madame K** qui rencontrent des problèmes relationnels avec la direction et **Monsieur W**

D'après les informations récoltées, les styles de directions précédentes étaient assez laxistes. Les membres du personnel jouissaient d'une assez grande liberté et peu de restrictions étaient mises en place par la direction.

Le changement de direction en 2003 jumelé avec le style plus autoritaire de **Madame D** peut être l'origine des incidences relationnelles. »

6.3.2. Le rapport aborde ensuite en ces termes les causes dites primaires et secondaires du malaise important existant au sein de l'Institution :

Parmi les premières, il met en évidence les différences manifestes de la conception que se font de leur rôle **Madame K** et **Madame D** :

6.3.2.1. « **Madame K** a une vision bien définie de ce que représente la fonction d'éducateur et celle-ci ne correspond pas à celle de **Madame D** et de **Monsieur W**

Elle semble persuadée que ses actions et ses projets mis en place correspondent aux attentes de la Cité de l'Enfance. **Madame D** et **Monsieur W** ont une tout autre perception. Il existe donc des visions bien différentes de la réalité créant des incompréhensions et des interprétations au niveau des actions entreprises de part et d'autre. »

« **Madame K** est une personne créative. Elle aime exploiter ce don et amène de nouvelles idées à la Cité de l'Enfance.

D'après les témoignages, il s'avère que ces initiatives ne sont pas toujours d'actualité et ne peuvent pas toujours être appliquées. **Madame K** ne comprend pas ces réticences et est profondément vexée lorsque ces projets ne sont pas suivis ou critiqués. »

6.3.2.2. « Le style de communication de **Madame D** n'est pas toujours approprié. D'après certains témoignages, **Madame D** est assez versatile et lunatique dans ses attitudes, ce qui peut perturber certains éducateurs. **Madame K** est particulièrement sensible à cette attitude. »

¹⁰⁴ que le conseil de l'intimé produit en pièce 4 de son dossier.

¹⁰⁵ dont la Cour observe que ceux qui émanent des membres du groupe des 6 éducateurs sont clairement identifiés par les noms de ceux qui se sont manifestés auprès du conseiller en prévention psychologique qui a rédigé le rapport, alors que ceux qui mettent en cause le comportement de l'appelante, lui reprochant son manque de concertation, d'être à l'origine de rumeurs et de tenir des propos méchants, tout en se cantonnant dans une attitude victimaire, et qui incriminent le groupe dit des « Anciens » ont,

¹⁰⁶ préféré conserver l'anonymat.
pages 5 et 6 de ce rapport.

6.3.2.3. « **Madame D** en tant que directrice, a une mission non seulement de « gestion d'équipe », mais également des tâches administratives. D'après les témoignages, elle marque une importance trop prononcée pour ces deux activités et accorde trop peu d'importance pour « l'aspect humain ». **Madame K** est perturbée par ce mode de fonctionnement, le considérant en contradiction avec un travail dans une institution sociale. »

Parmi les causes secondaires, le rapport décèle le fait que **Madame D** a hérité d'une situation délicate à gérer, et qu'en désirant remettre de l'ordre dans une institution qui lui semblait un peu trop laxiste, et en agissant de manière plus distante ou sévère, elle a pu créer une animosité au sein du groupe des éducateurs les plus anciens, **Monsieur W** apparaissant à leurs yeux comme un complice passif des projets de la Directrice.

Sont encore épinglés les processus d'évaluation du personnel qui ont pu associer **Madame D** à un moyen d'évaluation et de contrôle du personnel » et la confusion existante au niveau de la prise de décision, qui a pour effet que la Directrice est tenue pour responsable de tout ce qui dysfonctionne au sein de la Cité de l'Enfance ainsi que des décisions concernant le personnel, alors qu'elle explique qu'elle respecte uniquement ce qui a été décidé par sa ligne hiérarchique.

6.4. Sur la base de cette grille d'analyse du conflit, le rapport énonce une série de mesures destinées, sinon à le résoudre, du moins à en atténuer la virulence, en agissant sur plusieurs de ses symptômes, faute de pouvoir agir sur ses causes profondes, par une série de mesures qui seront synthétisées à l'attention de l'intimé dans un courrier du 23 octobre 2007.

6.4.1. Au premier rang de ces mesures, est préconisé « un détachement entre **Madame D** et **Madame K** », tant la collaboration future paraît au conseiller en prévention, « trop entachée de rancœurs et d'animosité pour retrouver un climat de travail serein », ayant atteint, selon les protagonistes eux-mêmes, « un point de non-retour ».

6.4.2. A défaut de pouvoir envisager pareille mesure de détachement, le conseiller en prévention externe, énonce plusieurs mesures ponctuelles qui seraient, à son estime, de nature à permettre de rétablir la collaboration entre **Madame K**, la Directrice et le chef-éducateur :

- la présence, dans un premier temps, d'un tiers lors de chaque entretien qu'aurait l'intéressé avec ses deux supérieurs hiérarchiques ;
- une explication claire, donnée en présence d'un tiers, des raisons d'un refus que ceux-ci viendraient à opposer à un projet proposé par l'intéressée ;
- le rappel, par le Secrétaire du CPAS D'UCCLE, de la description de fonction de chacun, à respecter strictement, de manière à éviter tout comportement de travail inadéquat par rapport aux comportements prescrits par leurs fonctions respectives ;
- l'établissement d'un plan d'action des projets proposés par les éducateurs, défini dans un document écrit afin d'éviter que **Madame K** ne travaille de manière individualiste, comme le mentionnent « certains témoins » ;

- le suivi, par **Madame D** et **Monsieur W** de formations à la communication (voire un coaching) portant sur la formulation d'une critique de manière constructive, l'amélioration des capacités relationnelles d'écoute, la mise en pratique de techniques pour renforcer la motivation des gens, la création d'un esprit d'équipe en envisageant et en utilisant les différences entre les collaborateurs comme un avantage et non un inconvénient, la capacité d'effectuer des évaluations de performance constructives et objectives et la collaboration au sein d'une équipe de manière efficace, etc.

6.3.3. Enfin, de façon plus structurelle et institutionnelle, le conseiller en prévention externe recommande la création d'un poste intermédiaire, entre la direction de la Cité de l'Enfance et le Secrétaire du Cpas, fonction qui serait appelée à jouer le rôle de « tiers » dans les différentes mesures proposées qui sont encore détaillées en fin de rapport, parmi lesquelles une séance d'information réunissant tous les membres de la Cité avec pour objectif de « redémarrer sur des bases plus saines, notamment en expliquant les décisions prises par la ligne hiérarchique ¹⁰⁷.

6.3.4. **Madame D** réagira à ce document en formulant ¹⁰⁸ une série de propositions et en diffusant, parmi les éducateurs, un questionnaire concernant les horaires, initiative par rapport à laquelle il est fait grief à l'appelante de n'avoir pas réagi pour communiquer ses desiderata, ce que celle-ci justifie en soulignant qu'elle n'était de toute façon plus reprise dans les grilles, vu son incapacité de travail.

Par une délibération du 24 octobre 2007, le CPAS D'UCCLE constata l'impossibilité du détachement entre **Madame K** et **Madame D** proposé par le conseiller en prévention externe, sauf « si un projet nouveau [concernant la création d'un « SAIE »] est mis en place et accepté par la Communauté française et sans qu'il coûte à l'Administration ».

En l'état, l'intimé avait essuyé, début septembre 2007, le refus du Ministre communautaire de l'Enfance, de l'Aide à la Jeunesse et de la Santé quant à la création de ce nouveau service en complément de l'hébergement des 33 jeunes accueillis par la Cité de l'Enfance ¹⁰⁹:

« Je tiens à préciser que si j'ai conscience de la nécessité d'un tel service pour la commune d'Uccle, je dois malheureusement vous informer que les marges étriquées du budget de l'Aide à la Jeunesse ne me permettent pas d'octroyer des subventions pour la création d'un service « SAIE ».

Cette délibération du 24 octobre 2007 adoptera une résolution en 9 points reprenant l'essentiel des recommandations émises par le rapport du CESI.

Trois réunions mensuelles réunissant la direction et l'ensemble de l'équipe éducative en date des 17 octobre, 14 novembre et 12 décembre 2007 seront consacrées à la mise en œuvre des mesures préconisées par le conseiller en prévention externe et feront encore l'objet de nombreux débats, sur lesquels la Cour ne s'étendra pas, dans la mesure où ils ne concernent plus directement et personnellement **Madame K** en incapacité de travail depuis de nombreux mois à cette époque. La Cour s'attachera à présent aux diverses attestations médicales qu'elle verse aux débats.

¹⁰⁷ Pour le détail de ces recommandations, voir la dernière page du rapport.

¹⁰⁸ Dans un document non daté, mais dont la Cour présume qu'il a été rédigé suite à la communication du 23 octobre 2007 faite au CPAS D'UCCLE de l'inventaire des propositions formulées dans le rapport du CESI du 19 juillet 2007.

¹⁰⁹ pièce 14 du dossier de l'intimé : lettre du 6 septembre 2007 de Madame le Ministre Fonck.

D. Les conséquences de ces événements sur l'état de santé de l'appelante.

1. Dès le 9 janvier 2007, **Madame K** s'était ouverte dans un courrier adressé au Secrétaire du centre public d'action sociale du mal-être croissant qu'elle ressentait dans son travail à la Cité de l'Enfance et de la dégradation de son état de santé ¹¹⁰, lettre à laquelle elle soutient, sans être contestée par l'intimé, n'avoir pas reçu de réponse. Même s'il est démontré que le destinataire de ce courrier s'est par ailleurs investi dans de nombreuses réunions, il n'aura pas d'entretien individuel avec elle avant le 4 septembre 2007 en présence du conseil de l'intéressée.
2. Le psychiatre que **Madame K** consulta après le début de son incapacité de travail établira, le 14 août 2007, le rapport suivant ¹¹¹:

« Depuis le mois d'avril 2007, je vois régulièrement l'intéressée et ce face à un état anxio-dépressif dans le cadre d'une situation de harcèlement moral sur le lieu du travail, émanant de la direction. Malgré de nombreuses démarches administratives, de conciliation..., la situation est restée sans réponse. (...)

Sur le plan psychique, une évolution favorable a été observée depuis lors de par l'écartement du milieu du travail et par la prise [d'une médication dont les précisions sont illisibles ¹¹²].

Actuellement, afin de consolider la situation psychologique, il est préférable de prolonger l'ITT encore quelques temps et éviter la rechute. »

3. Ce constat sera partagé par le médecin-conseil de l'organisme assureur, dans le rapport ¹¹³ qu'il établira le 6 novembre 2007, posant le constat suivant :

« Anxio-dépression sur fond de harcèlement moral. Plainte déposée à l'inspection du travail. Nouvelle direction depuis 3 ans. Gastralgies. Malaises. Isolée au travail. Crises de panique et d'étouffement. Aucune conciliation possible. Anxieuse. Hypersomnie avec réveils nocturnes. Se sent rejetée. Se plaint de la lenteur de la procédure. Se sent de plus en plus enfoncée suite à l'attente d'une solution. »

Ce diagnostic amènera le médecin-conseil à proposer la prolongation de l'incapacité de travail jusqu'au 31 octobre 2008, de même qu'une rencontre avec le médecin du travail du CESI en vue de négocier un préavis pour raison médicale, proposition de rencontre dont on ne sait si elle a été suivie d'effet.

¹¹⁰ pièce 48 du dossier de l'appelante : « (...) Je n'arrive plus à faire la coupure entre ma vie professionnelle et ma vie privée. Mon état de santé s'est dégradé et j'ai dû être hospitalisée d'urgence le 25 novembre 2006, suite à une maladie que l'on pensait cardiaque. En fait, c'est dû au stress. Je dors très mal et me voit obligée de prendre des somnifères pour retrouver le sommeil. (...) Cela fait la 3^{ème} année que je concrétise les décors de la St-Nicolas. C'est un surplus de travail qui me plaît, mais qui est considérable. A aucun moment la Direction et mes chefs ne m'ont encouragée malgré le peu de moyens en temps (15 jours) et moyens (79 €). (...) Après la fête, comme remerciement, je me suis sentie jetée. Je suis très choquée par autant de mauvaise foi. Quelles qu'aient été mes motivations, je me suis sentie à chaque fois humiliée. L'impression constante de lutter contre un mur. (...) Mon malaise se traduit par des visites répétées chez le médecin. Je crains pour ma santé physique et mentale. Quel est mon avenir avec cette direction. Pourquoi cette volonté de briser mes initiatives ? (...) Les signaux d'alarme sont nombreux, mais si personne ne veut les entendre, alors que faire ? Je vous appelle à l'aide et vous remercie de l'attention que vous avez portée à cette lettre. »

¹¹¹ Rapport du Dr Ranalli, pièce 51 du dossier de l'appelante.

¹¹² mais dont on lit dans le rapport du médecin-conseil qu'il s'agit de « Siprolexa – Zopiclone », pièce 64 du dossier de l'appelante.

¹¹³ pièce 64 de ce dossier.

4. Ce diagnostic sera partagé par une décision du 13 mars 2008 de la Commission Régionale du Conseil médical de l'invalidité de l'INAMI ¹¹⁴ qui, tout en constatant la fin de l'incapacité de travail au sens de l'article 100 de la loi sur l'assurance maladie invalidité, au regard de la catégorie professionnelle de l'intéressée, considèrera **Madame K** comme « définitivement inapte chez l'employeur actuel pour des raisons médicales. ¹¹⁵ »

Depuis cette date, l'intéressée est indemnisée par l'assurance-chômage, déclare avoir effectué des recherches d'emploi, mais sans succès et ne voulant pas rester inactive, avoir pris l'initiative, en 2008-2009, de suivre une formation en psychopathologie, qu'elle a réussi avec fruit ¹¹⁶.

Ici s'arrête l'exposé des faits essentiels que les conseils des parties mettent en exergue dans leurs conclusions et que les protagonistes eux-mêmes épinglent dans leurs écrits.

La Cour va, dans le chapitre qui suit, dessiner les lignes directrices qui peuvent en être extraites dans l'appréciation des demandes dont elle est saisie par l'appelante.

E. Une synthèse des faits relatés par les parties.

1. Une partie des faits invoqués par l'appelante n'est pas suffisamment établie.

- 1.1. Une série de faits mis en avant par le conseil de **Madame K** ne paraissent pas suffisamment démontrés, ou libellés de façon trop vague et imprécise pour faire l'objet d'une preuve contraire dans le cadre de l'audition de témoins qu'il sollicite.

Il s'agit des 4 premiers faits qu'elle offre de prouver par témoins et qui ont trait, à des événements plus anciens se situant en 2003 et 2004, soit avant la période que son conseil qualifiera d'intensification du harcèlement moral.

Exception doit être faite de l'incident du mois de septembre 2005 relatif à l'inscription d'un groupe d'enfants à des séances de psychomotricité ¹¹⁷ qui démontre, à l'estime de la Cour, le manque de soutien reçu à cette occasion par l'appelante, sinon de la directrice, à tout le moins du chef éducateur.

- 1.2. La matérialité de l'incident survenu à l'occasion du remplacement de son collègue O. en avril 2006, remplacement au cours duquel elle avait été amenée à faire part à la Directrice des griefs adressés à son collègue par l'institutrice d'un enfant dont elle avait accepté la référence est établie ; les propos de dénigrement imputés à **Madame K** ne le sont pas ; pour le surplus les circonstances de l'entretien qu'elle eut avec la Directrice, qui s'est déroulé sans témoin, ne peuvent être établies par le biais de l'enquête sollicitée par le conseil de l'appelante. ¹¹⁸

¹¹⁴ Pièce 39 de ce dossier.

¹¹⁵ Le conseil de **Madame K** signale qu'elle a formé recours contre cette décision, « parce qu'elle conteste être définitivement inapte à travailler au sein du CPAS D'UCCLE, et estime qu'une reprise du travail aurait pu être envisagée pour autant qu'il soit mis fin au harcèlement moral dont elle a été la victime, ce que le Cpas n'a jamais tenté de faire. »

¹¹⁶ dossier de l'appelante, pièce 43.

¹¹⁷ que la Cour a examiné comme 5^{ème} fait et que le conseil de l'appelante énonce au 6^{ème} fait qu'elle propose à preuve.

¹¹⁸ 5^{ème} fait coté à preuve.

- 1.3. Les faits qu'invoque l'appelante lors de la préparation de la Fête de Saint-Nicolas 2006 n'apparaissent pas suffisamment établis et trop imprécis en temps et lieu pour pouvoir faire l'objet d'une preuve par témoins¹¹⁹.

Les griefs que formule **Madame K** au sujet des horaires ne sont pas établis à suffisance de droit, à l'exception toutefois des 4 week-ends de prestations qu'elle s'est vue contrainte d'accepter en décembre 2006 sans qu'une explication soit avancée par le chef éducateur sur une répartition plus équitable de ces prestations. La Cour observe que ces faits se situent très peu de temps après que le groupe de réflexion dont elle a fait partie se soit constitué et ait demandé à être reçu en délégation par le Secrétaire, sans qu'il soit possible d'établir formellement un lien de cause à effet entre cette initiative et l'horaire très inconfortable qu'elle a dû assumer pendant les fêtes de fin d'année 2006.

2. Plusieurs faits situés entre le 2 février 2006 et le 28 février 2007 sont établis.

Il s'agit de faits qui se sont produits après que l'appelante se soit adressée au Secrétaire du **CPAS D'UCCLE** pour lui faire part de ses inquiétudes en matière de sécurité et du malaise général au travail.

- 2.1. Les allégations mensongères émises par la Directrice au sujet du comportement prétendument violent de **Madame K** à l'encontre d'enfants de l'Institution sont établies à suffisance de droit par l'écrit du 12 juin 2006 par lequel **Madame D** a tenté d'obtenir son licenciement alors que, même en degré d'appel, pas le moindre commencement de preuve de ces accusations graves n'est apporté par l'intimé.

- 2.2. La matérialité de l'incident du mois d'août 2006, qui aurait pu tourner à la catastrophe, qu'évoque **Madame K** à propos de l'accompagnement de 5 enfants en bas âge qu'elle avait été chargée d'effectuer avec son collègue n'est aucunement contestée.

L'appréciation qu'en fait l'intimé démontre le manque de soutien dont se plaint à cette occasion **Madame K** de la part de sa hiérarchie et le défaut de prévoyance et de précaution de cette même hiérarchie dans l'organisation de ce type de déplacements.

- 2.3. La matérialité de l'incident relatif au comportement déplacé d'un collègue lors de la fête du 21 janvier 2007 est suffisamment établie par l'évocation qu'en fait le rapport d'inspection pédagogique et la mise en garde adressée à ce sujet à la direction.

La Cour considère que **Madame K** qui a agi conformément à ses obligations légales et déontologiques en s'ouvrant de cet incident à la Directrice n'a pas bénéficié du soutien qu'elle était en droit d'attendre de celle-ci lorsqu'elle a été publiquement accusée, en réunion d'équipe du 28 février 2007, de répandre des ragots sur son collègue.

- 2.4. L'ensemble des conditions de sécurité (amiante, sécurité incendie gravement défaillante, encadrement insuffisant pour assurer la surveillance de nuit) qu'a dénoncées l'appelante et le groupe de collègues auquel elle a participé est démontré par les rapports de l'époque des instances de tutelle et de contrôle concernées, même s'il est exact que, comme le soutient l'intimé, il a été veillé ultérieurement à remédier à ces importantes lacunes.

¹¹⁹

7^{ème} fait coté à preuve par son conseil.

3. **En ce qui concerne le ressenti des protagonistes du conflit.**

Ce que chacune d'entre elles exprime dans les écrits qu'elles ont versés aux débats est éminemment respectable et traduit le déficit de reconnaissance des prérogatives de leurs fonctions par les autres acteurs du conflit.

4. **En ce qui concerne les conséquences sur la santé de l'appelante.**

L'ensemble des rapports médicaux versés aux débats posent, sur le plan médical, un diagnostic d'anxio-dépression sévère, qu'ils mettent en relation avec un processus de harcèlement moral au travail.

Ils présentent, certes, un caractère non contradictoire à l'égard de l'intimé, mais émanent pour les uns de médecins et psychiatres qui ont suivi l'intéressée et pour l'autre du médecin-conseil de l'organisme assureur dont les conclusions ont été adoptées par l'INAMI, en sorte qu'il s'agit assurément d'éléments d'appréciation qui devront être pris en considération par la Cour dans son appréciation des effets du harcèlement moral au travail dont l'appelante soutient avoir fait l'objet.

VII. LA POSITION DE LA COUR

La Cour examinera tout d'abord si les faits qu'elle considère comme établis par l'appelante permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail et, dans l'affirmative, si l'intimé en rapporte, ou non, la preuve contraire (ci après point A).

Elle analysera ensuite la définition du manquement grave autorisant la résolution judiciaire du contrat de travail, à l'effet de trancher cette demande (au point B).

Elle abordera enfin la question de l'indemnisation (au point C).

A. LE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL

1. **Le rappel des dispositions légales relatives à la définition du harcèlement moral.**

1.1. L'article 32^{ter} de la loi du 4 août 1996 définit comme suit le harcèlement moral au travail, dans sa version applicable aux faits de la cause ¹²⁰ :

« Les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et 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. »

¹²⁰

qui pour rappel, s'échelonnent essentiellement entre septembre 2005, époque premier fait visé supra par la Cour, et fin février 2007, date du début de l'incapacité de travail de Madame K en sorte que la modification de la définition du harcèlement moral par la loi du 10 janvier 2007, entrée en vigueur 10 jours après sa publication du M.b. du 6 juin 2007, ne trouve pas à s'appliquer en l'espèce à la première partie de la chronologie des faits retenue par la Cour.

1.2. Ce sont les articles 32*decies* et *undecies* de la loi du 4 août 1996 qui règlent les questions de la charge de la preuve et de la réparation des faits de harcèlement moral :

1.2.1. « Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre et notamment demander l'octroi de dommages et intérêts. » (article 32*decies*, § 1^{er})

1.2.2. « 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. (...) » (article 32*undecies*, § 1^{er})

Relevons à ce propos que, comme déjà souligné en préambule du présent arrêt, la loi a instauré un système probatoire spécifique en matière de harcèlement moral au travail, qui repose sur un partage de la charge de la preuve : une fois établis par le plaignant les faits qu'il invoque au titre du harcèlement moral c'est à la partie à laquelle ces faits sont imputés qu'il incombe de renverser, par la preuve contraire, le caractère de harcèlement moral qu'ils sont présumés revêtir¹²¹.

Le conseil de l'intimé résume à juste titre ce système probatoire spécifique au harcèlement moral au travail en relevant que la partie demanderesse supporte la charge exclusive de la preuve des faits invoqués, le renversement de la charge de la preuve portant quant à lui sur l'interprétation de ces faits.

Il appartient donc à l'intimé d'apporter la preuve contraire du caractère présumé de harcèlement moral au travail que revêtent les faits établis par la partie appelante.

2. Prévention du harcèlement moral : les dispositions légales applicables au litige.

Sans que cette énumération soit exhaustive, la Cour rappellera ci-après quelques dispositions dont l'application est pertinente dans le présent litige.

2.1. L'article 32*quater* de la loi du 4 août 1996 dispose ce qui suit, en son §1^{er} :

« L'employeur détermine les mesures à prendre pour protéger les travailleurs contre la violence au travail et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Ces mesures qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise portent au minimum sur :

- 1° « les aménagements matériels des lieux de travail afin de prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail » ;
- 2° « la définition des moyens mis à la disposition des victimes pour obtenir de l'aide et la manière de s'adresser au conseil en prévention et à la personne de confiance désignés pour les faits de violence au travail et de harcèlement moral ou sexuel au travail » ;

Voir notamment en ce sens J.-Ph. Cordier, « La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence au travail et le harcèlement moral ou sexuel au travail », J.T.T., 2002, 381 à 394, *spéc.* 392.

- 3° « l'investigation rapide et en toute impartialité des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail » ;
- 4° « l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes » ;
- 5° « les mesures de prise en charge et de remise au travail des victimes » ;
- 6° « les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence au travail et de harcèlement moral ou sexuel au travail » ;
- 7° « l'information et la formation des travailleurs » ;
- 8° « l'information du comité ».

2.2. L'article 32quinquies de la loi du 4 août 1996 dispose ce qui suit, en son §1^{er} :

« L'employeur veille à ce que les travailleurs qui sont victimes d'actes de violence au travail et de harcèlement moral ou sexuel au travail reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisées. »

2.3. L'article 32septies de la loi du 4 août 1996 dispose ce qui suit :

« Lorsque des actes de violence au travail ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre (...) »

2.4. L'article 32octies de la loi du 4 août 1996 dispose ce qui suit :

« Les mesures visées dans la présente section doivent être inscrites dans le règlement de travail.

Par ailleurs, l'employeur peut porter les mesures adoptées à la connaissance des travailleurs par des moyens de communication supplémentaires. (...) »

3. Les dispositions légales sur la protection contre le harcèlement moral au travail.

Hormis l'action en cessation visée par l'article 32decies, §2 – demande qui avait été formulée en instance par l'appelante – et la possibilité d'octroi de dommages-intérêts également visée par cette disposition – qui font l'objet de la demande formulée en degré d'appel – l'article 32tredecies de la loi organise une protection contre le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail de la personne qui a déposé une plainte motivée du chef de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Cette disposition légale assortit l'interdiction du licenciement et des modifications unilatérales des conditions de travail qui ne seraient pas justifiées par des motifs étrangers au dépôt de cette plainte, du paiement d'une indemnité forfaitaire due par l'employeur à défaut de réintégration du travailleur qui a demandé à l'être, sauf dans les trois cas spécifiques visés par l'article 3, §5 de la loi du 4 août 1996, dans lesquels l'indemnité est due sans que la réintégration ait été demandée.

4. Leur interprétation par la doctrine et la jurisprudence.

Comme le relèvent les auteurs d'un ouvrage collectif consacré à cette loi du 11 juin 2002¹²² la définition de cette notion suppose la réunion d'une série de conditions :

- un comportement de toute nature, pour autant qu'il soit abusif ;
- un comportement récurrent (caractère répétitif) ;
- qui se produit pendant l'exécution du travail ;
- contre un travailleur ou une personne assimilée ;
- et qui a pour but ou pour conséquence :
 - de porter atteinte à sa personnalité, sa dignité ou son intégrité physique ou psychique ;
 - ou de mettre son emploi en péril ;
 - ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

4.1. Un récent arrêt de la Cour du travail de Bruxelles¹²³, cité par le conseil de l'appelante¹²⁴, et qui bien que rendu dans le cadre d'une action en cessation peut trouver à s'appliquer en l'espèce par l'énumération qu'il fait des indices permettant de révéler l'existence d'un harcèlement moral au travail, a résumé comme suit la démarche du juge confronté à cette situation :

« 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 quotidien dans sa situation de travail (devoir démontrer qu'il est le meilleur, relancer l'entreprise etc.), stress qu'il va évacuer, de manière injuste sur un bouc émissaire ou sur les personnalités les plus faibles.¹²⁵»

¹²² « La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Deux années d'application. » Études pratiques de droit social, Kluwer, 2005, actes du colloque organisé le 18 février 2005 par la conférence du Jeune Barreau de Charleroi, p. 15,

¹²³ C.T.Bruxelles, 19 août 2008, J.T.T., 2009, 156 à 160, *spec.* p.158

¹²⁴ en page 19 de ses conclusions.

¹²⁵ Cet arrêt fait référence au dossier du psychologue J.Vemeulen sur le harcèlement publié sur le site www.santementale.be, auquel fait également référence le conseil de l'appelante.

- 4.2. Le conseil de l'intimé insiste quant à lui sur le fait souligné par un autre arrêt de la Cour du travail de Bruxelles ¹²⁶, qui, parmi bien d'autres décisions judiciaires dans le même sens, rappelle que « le harcèlement moral implique que des comportements puissent être objectivés qui manifestent des conduites abusives » et que « 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. »

Il déduit par ailleurs de la répartition de la charge de la preuve que « le plaignant doit établir des faits qui doivent permettre de présumer l'existence de violence ou de harcèlement », ce qui « exclut les rumeurs, allégations et impressions qui ne sont pas objectivables ni de nature à être prouvés. » ¹²⁷

La Cour partage cette jurisprudence tout en précisant ici qu'une fois établis les faits dont se prévaut la personne qui se plaint d'avoir été l'objet de harcèlement moral au travail, leur retentissement psychologique, forcément subjectif, doit être pris en considération s'il est étayé par des attestations médicales suffisamment précises et concordantes.

En effet, l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 impose au juge d'apprécier les faits au travers de deux prismes différents : celui des faits qui, au vu des critères qu'énonce cette disposition légale, ont pour objet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou de mettre son emploi en péril, mais aussi celui des effets de pareils comportements sur la personne qui se plaint de harcèlement moral au travail.

Peuvent donc conduire au constat judiciaire d'un harcèlement moral au travail tant l'approche consistant à déterminer l'objet des faits de harcèlement moral que celle qui se concentre sur leurs effets ou encore la combinaison de ces deux analyses d'un même processus.

Pareil constat ne pourra toutefois être posé que si, d'une part, ces faits ont été préalablement établis et, d'autre part, l'autre partie reste en défaut d'apporter la preuve contraire du caractère de harcèlement moral au travail qu'ils sont présumés revêtir.

- 4.3. Ce bref survol de la jurisprudence, au travers des décisions citées par les parties, doit encore être complété par l'enseignement qui peut être tiré de la littérature médicale, voire sociologique consacrée au phénomène du harcèlement moral au travail, également abordée par le conseil de l'intimé.

Il convient assurément, comme il le souligne en page 15 de ses conclusions, de ne pas utiliser cette qualification à tort et à travers en l'appliquant sans distinction à tous les conflits du travail, dont on admettra bien volontiers avec lui qu'il font partie intégrante de la vie en entreprise de même que dans les relations de travail dans le secteur public.

En revanche, la Cour nuancera quelque peu le propos, lorsque le conseil de l'intimé déduit du caractère pervers de la démarche de harcèlement moral qu'il faut pour que cette qualification soit retenue que soit identifiée « une intention, une volonté consciente ou inconsciente, de faire du mal à l'autre. »

¹²⁶ C.T.Bruxelles, 16 octobre 2003, CDS 2005, 439.

¹²⁷ C.T. Anvers, 7 juin 2004, R.G. 2030577.

- 4.3.1. M.F. Hirigoyen¹²⁸ que cite le conseil de l'intimé paraît en effet développer, comme on le verra ci-après, une approche psychologique et clinique plus fine de ce phénomène aux dimensions multiples.

Parlant d'une proposition de loi française déposée le 14 décembre 1999 à l'Assemblée nationale visant « toute dégradation *délibérée* des conditions de travail », Madame Hirigoyen souligne qu'« un harcèlement extrêmement destructeur peut se mettre en place sans qu'il y ait au départ d'intentionnalité malveillante.¹²⁹ »

Poursuivant son propos, elle s'exprime plus loin en ces termes¹³⁰ :

« Plus exactement pour éviter la dichotomie conscient/inconscient, il faudrait préciser quel niveau de conscience a l'agresseur de son acte. Ou se situe le degré de conscience d'une personne, pour que l'on parle de harcèlement moral ?

Il peut se faire qu'une entreprise porte en elle des germes de perversité qu'elle diffuse de façon souterraine sans que rien ne se passe de tangible ; pourtant on ne parlera de harcèlement moral que lorsqu'une personne sera passée à l'acte, exprimant par là ce qui se jouait de façon occulte dans le climat général. »

La Cour observe quant à elle que le législateur n'a pas retenu, dans la définition que donne du harcèlement moral au travail l'article 32ter, 2° de la loi du 4 août 1996, que soit établie une *intention délibérée* dans le chef de l'auteur présumé du harcèlement moral, mais le définit plus largement par son objet et/ou ses effets.

- 4.3.2. Lorsque cet auteur parle de « perversité », ce mot n'est, d'évidence, pas entendu dans la signification souvent donnée d'une « perversion morale », mais bien dans son sens premier qui est celui de la perte ou du détournement de sens :

« Dans le harcèlement moral, ce qui est déstructurant, ce qui rend fou, c'est la perte de sens. Une personne est mise de côté, maltraitée ou humiliée par ses collègues ou par un supérieur sans qu'elle ait les moyens de comprendre pourquoi, sans qu'on lui dise ce qu'on lui reproche. Elle ne peut que faire des suppositions à partir des données qui sont en sa possession et se remettre en question sur ce qu'elle croit être le point de départ de sa disgrâce.¹³¹ » (...)

Il y a *perversion* du travail, au sens où l'on a perdu de vue la finalité du travail pour ne retenir que la lutte pour le pouvoir. Quel pouvoir ? Un pouvoir subjectif, un pouvoir immédiat, une réussite apparente, quelles que soient les conséquences à long terme.¹³²»

- 4.3.3. Parmi les multiples formes que peut revêtir le phénomène de harcèlement moral au travail, M.F. Hirigoyen en cite une qui retient l'attention de la Cour, en fonction des circonstances propres à la cause et des conditions objectives dans lesquelles s'est déroulé le conflit qui a opposé les parties, qui – *toutes proportions gardées, on y reviendra infra* – présentent des analogies avec ce mode spécifique de harcèlement moral que l'auteur décrit sous le chapitre consacré aux « *whistleblowers* »¹³³.

« Littéralement un *whistleblower* est celui qui tire la sonnette d'alarme ou qui vend la mèche. C'est en ce sens qu'il devient victime de représailles. Il prend sur lui d'alerter l'opinion publique sur les actes de malversation, les actes de corruption ou les violations de la loi des grands services publics où il

¹²⁸ M.F. Hirigoyen, « Le harcèlement moral dans la vie professionnelle – Démêler le vrai du faux », Editions Pocket

¹²⁹ M.F. Hirigoyen, op.cit., 17.

¹³⁰ dans le chapitre de son ouvrage intitulé « En quoi est-ce pervers ? », voir plus spécialement en p.78.

¹³¹ op.cit., 70.

¹³² op.cit., 75

¹³³ op.cit., 100.

travaille, ou sur leurs actions présentant un danger substantiel et spécifique concernant la santé publique ou la sécurité. A ce jour, ce sont les secteurs de la santé ou de l'armement qui sont les plus visés. En pratique, ceux qui dénoncent les dysfonctionnements d'un système subissent bien évidemment des représailles de la part de ce système. Il s'agit d'une forme spécifique de harcèlement moral, destinée à faire taire celui qui ne joue pas le jeu. »

4.3.4. Ce même auteur se concentre aussi ¹³⁴ sur « ce qui se passe entre les personnes » :

« Lorsqu'on étudie le harcèlement moral du côté des protagonistes, il faut se méfier de toute caricature ; il n'y a pas d'un côté, les méchants harceleurs et de l'autre les gentilles victimes. Nous entrons ici dans les subtilités de la relation où rien n'est figé d'avance, et l'attitude de l'un peut modifier l'attitude de l'autre. (...) »

Aucune violence, dès lors qu'elle se situe dans notre société, n'est strictement individuelle. Simplement, sur le lieu de travail, la composante collective est plus importante puisque les protagonistes sont dans un système et une hiérarchie, et qu'ainsi se met en place une double victimisation, par le harceleur d'abord, puis par les témoins ou par la hiérarchie qui n'interviennent pas.

Malgré tout, les étapes qui visent à écraser une personne puis à la détruire sont les mêmes dans tous les contextes : la violence est distillée d'abord à doses homéopathiques et paralyse, par des procédés d'emprise, la victime qui ne peut plus se défendre. Ensuite un individu ou un groupe d'individus, exerce son pouvoir sur la personne sans qu'elle puisse répliquer. C'est l'asymétrie imposée qui crée la violence.

Dans le monde du travail, une confusion peut venir de ce que des abus sont difficiles à différencier des prérogatives de la hiérarchie ou du lien de subordination. ¹³⁵ (...) »

« Le harcèlement moral se situe, au moins au début, autour des perceptions minimales, et c'est pour cela qu'il est si difficile à prouver au sens juridique du terme. ¹³⁶ »

4.3.5. S'agissant cette fois du second prisme d'appréciation du harcèlement moral au travail dont on a dit supra qu'il consistait à envisager les effets du comportement du présumé harceleur sur la personne qui en fait l'objet on citera encore ce dernier extrait de ce même auteur lorsqu'il s'interroge sur la question de savoir s'il existe « une spécificité de la victime ». ¹³⁷

Parmi les situations qui prêtent au harcèlement moral, Madame Hirigoyen relève que :

« Un salarié a plus de risque d'être visé lorsque, par ce qu'il est ou ce qu'il paraît être, il vient déranger une autre personne ou l'équilibre du groupe. » « Il s'agit là de toutes les personnes dont la personnalité dérange, les atypiques. Ce sont par exemple, des salariés trop honnêtes, trop scrupuleux ou trop dynamiques. Un reproche qui leur est fréquemment adressé, comme une justification à ce qui arrive, est : « Vous êtes trop idéaliste ! » ¹³⁸ « On supporte mal celui qui « nomme » les problèmes. Bien souvent, il est tenu pour responsable de ce qu'il essaie de dénoncer. » ¹³⁹

Et l'auteur de citer, parmi de nombreux autres exemples, « ceux qui résistent au formatage », exemple que la Cour retiendra en raison des analogies qu'il présente – *encore une fois toutes proportions gardées* – avec les circonstances de la cause et le profil ou l'un des aspects de la personnalité de l'appelante que mettent notamment en exergue non seulement les attestations de collègues de travail qu'elle produit à son dossier mais encore le portrait qu'en fait le rapport du CESI déjà commenté supra ¹⁴⁰.

¹³⁴ op.cit., chapitre 12, p.265.

¹³⁵ op.cit., chapitre 12, p.266.

¹³⁶ op.cit., chapitre 12, p.268.

¹³⁷ op.cit., chapitre 12, p.270.

¹³⁸ op.cit., chapitre 12, p.273.

¹³⁹ op.cit., chapitre 12, p.275.

¹⁴⁰ voir le point 6.3.2.1. de la page 37 du présent arrêt.

- 4.3.6. Enfin, l'on terminera ce bref survol de cet ouvrage de référence en la matière, auquel se réfèrent d'ailleurs les deux parties, en citant un extrait qui éclaire la problématique, présente en l'espèce, des « Anciens » contre les « Modernes ».

D'après l'étude de ce même auteur, la prédominance du harcèlement moral se rencontre chez les plus de 50 ans, jugés moins performants ou pas assez adaptables ¹⁴¹.

« Une personne qui a fait carrière dans une entreprise reflète le passé de la maison, son histoire, mais aussi ses erreurs ou ses tâtonnements. (...) Beaucoup d'entreprises jouent les jeunes contre les vieux en valorisant les jeunes avec un discours implicite disqualifiant les plus vieux. Les anciens sont dépeints aux jeunes embauchés sous un jour péjoratif car « l'expérience des salariés âgés est perçue par les directions comme un socle de résistance aux objectifs de mobilité et de flexibilité. Les jeunes représentent alors une menace pour les salariés plus âgés qui vivent l'arrivée des premiers comme une injustice et une violence et se démotivent » ¹⁴²

5. L'application de ces dispositions légales en l'espèce.

La Cour n'entend bien entendu pas transposer tels quels au présent litige les exemples qui viennent d'être cités, ce qui serait d'évidence caricatural et simpliste, mais en retenir ici et là les points communs qui se retrouvent dans le conflit qu'elle est appelée à trancher par l'application des dispositions légales qui régissent la définition, la prévention du harcèlement moral au travail et la protection de ceux qui en font l'objet.

- 5.1. La Cour est d'avis que les faits qu'elle a, au terme de son analyse factuelle du dossier, reconnus comme établis par l'appelante, en septembre 2005, et surtout entre le 2 février 2006 et le 28 février 2007 permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Elle constate, pour les motifs suivants, que l'intimé ne rapporte pas la preuve contraire de la présomption qui pèse sur lui et sur les préposés dont il doit répondre.

Il ressort en effet de la chronologie des faits que ce conflit du travail dont les racines et les tenants et aboutissants ont été longuement développés plus haut a amené **Madame D**, en sa qualité de Directrice, **Monsieur W**, en celle de chef éducateur, et l'intimé lui-même en tant qu'employeur, à dépasser, à plusieurs reprises, le fil rouge qui distingue ce qui relève de l'usage normal de l'autorité de son exercice abusif.

Ces conduites abusives et répétées sont allées croissant à partir du moment où **Madame K** a porté à la connaissance de sa direction et de son employeur de très sérieux problèmes d'amiante, de sécurité incendie, d'encadrement insuffisant pour assurer la surveillance de nuit des pavillons, tous problèmes qui sont avérés par les rapport officiels qui les ont constatés.

Elle s'est heurtée, à partir du mois de février 2006 à une hostilité qui s'est manifestée tantôt par l'expression d'une volonté de la Directrice d'obtenir son licenciement sur la base d'allégations mensongères portant gravement atteinte à son honorabilité professionnelle (voir l'entretien du mois de mai 2006 et la lettre du 17 juin 2006) soit par un manque de soutien systématique dans l'exercice de ses fonctions d'éducatrice que ce soit par l'éducateur en chef (voir l'incident du transport en commun) ou par la direction (voir les prétendus « ragots » qui lui sont reprochés en avril 2006 lors du remplacement de son collègue ou, en public, lors de la réunion du 28 février 2007 sans que la directrice n'intervienne en aucune manière).

¹⁴¹ op.cit., p.115.

¹⁴² op.cit., p.119, l'auteur citant à ce propos P.Davezics, « Jeunes au travail. Les nouveaux cobayes » Santé au travail, n°33, octobre 2000.

5.2. Ces comportements ont eu pour objet de mettre en péril son emploi, que ce soit en tentant d'obtenir, par le procédé qui vient d'être rappelé, le licenciement de l'intéressée, ou ultérieurement d'arriver à ce qu'elle s'écarte d'elle-même de l'Institution, en créant un environnement hostile et humiliant consistant à traiter systématiquement de « ragots » les faits dont elle avait révélé l'existence à la direction ou à son employeur.

5.3. Par ailleurs, lorsque l'intimé a été avisé des prétendus « faits de violence » reprochés à l'appelante par courrier du 17 juin 2006 de la Directrice, le **CPAS D'UCCLE**, en sa qualité d'employeur, a avalisé, par son silence à ce sujet, le comportement hostile de la Direction à l'égard de **Madame K** et est resté en défaut de faire diligenter une enquête pour établir la véracité de ces accusations infamantes émises à son encontre ou au contraire, comme il l'eût fallu, l'en disculper.

Le caractère profondément déstabilisant et destructeur, dans le chef d'une éducatrice dont l'immense majorité de ses collègues et les deux anciennes directrices soulignent les compétences et la probité professionnelle, de l'entretien qu'eut avec elle la Directrice au mois de mai 2006 au sujet de ces prétendus faits de violence envers des enfants de l'Institution a pesé d'un poids non négligeable dans la dégradation des relations professionnelles et le sentiment d'humiliation qu'a ressenti l'appelante.

Le caractère offensant de ces allégations est ravivé aujourd'hui encore par l'affirmation du comportement prétendument violent de l'intéressée envers les enfants dont elle avait la responsabilité, comportement dont la Cour a souligné que pas le moindre élément objectif n'était produit au dossier de l'intimé, qui viendrait donner un tant soit peu de crédibilité à d'aussi graves accusations portées envers elle.

5.4. Le fait que l'incident qui s'est produit, trois mois plus tard, en août 2006, lors de ce qui aurait pu tourner à la catastrophe à l'occasion du voyage en transport en commun avec ces 5 jeunes enfants soit aujourd'hui encore minimisé par la Direction de l'Institution vient renforcer encore le peu de considération manifesté envers l'intéressée et son collègue dans l'exécution de leurs prestations professionnelles dans de telles conditions d'insécurité potentielle.

5.5. L'intimé a adopté, au vu des propos qu'a relevés la Cour dans le chef de certains des membres du Comité de gestion, une attitude destinée à discréditer l'intéressée, coupable à ses yeux d'avoir alerté les autorités de tutelle au sujet des problèmes de sécurité et de surveillance pourtant bien réels qui ont pu être constatés officiellement par les instances de contrôle compétentes.

Madame K de même que le groupe d'éducateurs dont elle a fait partie, avaient tenté, mais en vain, de saisir tantôt la Directrice, tantôt le Secrétaire, de ces problèmes avant que les autorités de tutelle n'en soient saisies.

5.6. Cette perception biaisée de la crise institutionnelle qui a consisté à pointer du doigt ceux qui « nommaient » certains problèmes graves en les considérant comme un « bloc de saboteurs, dont les meneurs sont difficiles à déterminer et dont il convient de briser la dynamique » a largement contribué, à l'estime de la Cour, à retarder la prise de conscience de l'ampleur et de la nature des mesures qui devaient être prises d'urgence, qu'il s'agisse des problèmes lancinants de sécurité incendie ou de surveillance, ou de ceux relatifs à la prévention du harcèlement moral en général ou à la protection de celle qui en a fait assurément l'objet, à savoir **Madame K**

- 5.6.1. Il doit être souligné ici que si des initiatives ont incontestablement été prises à partir du mois de septembre 2007, celles-ci l'ont été de nombreux mois après que l'intéressée ait été mise en incapacité de travail, en raison d'un diagnostic partagé par le psychiatre qui la suit et le médecin-conseil du travail s'accordant à constater que l'état de santé de l'intéressée est en lien avec un harcèlement moral au travail, et plus d'un an et demi après que l'intéressée se soit ouverte pour la première fois des problèmes auxquels elle était confrontée auprès du Secrétaire du centre public d'action sociale.
- 5.6.2. S'il est indéniable que ce dernier s'est beaucoup investi pour tenter de comprendre ce qui se passait au sein de l'Institution, il doit également être constaté qu'après la première conversation qu'elle eut avec lui début février 2006, il ne l'a plus jamais reçue en entretien individuel avant celui du 4 septembre 2007 avec son conseil, alors pourtant que celle-ci lui avait adressé un pressant appel à l'aide début janvier 2007, soit moins d'un mois avant d'être mise en incapacité de travail.
- 5.6.3. Madame K est fondée à se plaindre du manque de soutien psychologique qu'elle était, conformément à l'article 32quinquies de la loi du 4 août 1996, en droit d'attendre de son employeur – et qu'elle avait d'ailleurs une nouvelle fois sollicité dans son courrier d'appel à l'aide du 9 janvier 2007 –.
- 5.6.4. Ce grief paraît d'ailleurs davantage fondé en ce qu'il est dirigé contre l'intimé que contre la personne de son Secrétaire, dont la Cour constate qu'il a joué *de facto* le rôle de la personne de confiance alors que cette mission avait été dévolue à d'autres personnes au sein du CPAS D'UCCLE dont les noms sont énoncés dans les notes de service 461 et 483 que l'intimé verse à son dossier.

Si le rôle conciliateur du Secrétaire ne peut être nié, sa position hiérarchique faisait objectivement de lui, quelle que soit sa bonne volonté personnelle, quelqu'un qui, dans ce contexte conflictuel, ne pouvait revêtir les garanties d'impartialité requises, dès lors que sa mission tendait *in fine* à restaurer l'autorité de la Directrice.

La Cour s'interroge sur la raison pour laquelle les plaintes informelles que l'appelante a émises à plusieurs reprises, notamment auprès du Secrétaire du centre public d'action sociale, avant de saisir finalement le CESI d'une plainte motivée en bonne et due forme, n'ont pas été orientées par l'intimé vers la personne de confiance qui aurait alors pu procéder à « l'investigation rapide et en toute impartialité des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail » visée par l'article 32quater de la loi précitée et veiller, conformément cette fois à l'article 32quinquies de cette même loi à ce que l'intéressée reçoive un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisées.

La qualité de tiers de cette personne de confiance par rapport au service dans lequel se déroulaient les faits aurait vraisemblablement permis qu'elle soit considérée comme neutre par l'ensemble des protagonistes et qu'à défaut de pouvoir proposer une solution aux problèmes qu'exprimait l'appelante (et plusieurs de ses collègues), elle l'invite à saisir le conseiller externe en prévention avant que la situation atteigne le point de non-retour qu'a dû constater le CESI lorsqu'il a été appelé à intervenir.

Cette observation peut être mise en rapport avec la recommandation que formule le rapport du CESI, de créer un poste intermédiaire entre la Direction de la Cité et le Secrétaire dont la fonction serait de jouer le rôle de tiers dans l'application des différentes mesures proposées afin de rétablir une ambiance de travail plus sereine.

- 5.7. La Cour souligne encore à ce propos que le règlement de travail, dans lequel doivent, au sens de l'article 32octies de la loi du 4 août 1996, être inscrites les mesures de prévention contre le harcèlement moral au travail, était encore « en cours de traduction » en mai 2006¹⁴³, soit au moment qui correspond à une forte intensification du harcèlement moral dont l'appelante faisait l'objet, sous la forme d'accusations infamantes de violence envers les enfants dont elle avait la garde. Il s'agit bien là d'un manquement de l'employeur à ses obligations légales en la matière (on y reviendra infra, lors de l'examen de la demande de résolution judiciaire du contrat de travail).
- 5.8. La Cour déduit des développements qui précèdent que **Madame K** a bien été l'objet, entre février 2006 et février 2007 inclus d'un harcèlement moral au travail dont les effets se prolongent encore à l'heure actuelle et ont été tels qu'au moment où des mesures ont été prises par l'intimé et ont commencé à être mises en application, il était exclu que, sur un plan médical, l'intéressée puisse encore envisager une reprise de travail à la Cité de l'Enfance, alors que le médecin conseil de l'INAMI qui a posé ce constat la considère par ailleurs comme parfaitement apte à reprendre un travail en rapport avec sa qualification professionnelle d'éducatrice.

En quelque sorte, en octobre 2007, le mal était fait et la situation avait pris, en ce qui concerne les relations de travail entre l'appelante et la Directrice de l'Institution, un tour irrémédiable que constate le rapport du CESI lorsqu'il recommande « qu'un détachement soit opéré entre **Madame K** et **Madame D** »¹⁴⁴.

- 5.9. Pour l'ensemble de ces motifs, le jugement dont appel doit être réformé sur la demande relative à la reconnaissance d'un harcèlement moral.
- 5.10. Ce constat que pose la Cour sur la base des dossiers qui lui sont soumis n'enlève rien aux qualités personnelles de la Directrice qui a dû poursuivre sa mission dans un contexte objectivement difficile, mais qui ne peut cependant masquer les faits par lesquels elle a abusé de son autorité à l'encontre de l'appelante.

Il ne fait pas de **Madame K** une « victime » – à tout le moins dans le sens péjoratif que lui confère une certaine tendance, par ailleurs dénoncée par la littérature médicale à laquelle la Cour a fait référence, à la « victimisation » dans le cadre des relations conflictuelles dans le monde du travail – mais bien un acteur d'un conflit aux enjeux importants qui a traversé l'Institution à laquelle elle était attachée, conflit dans lequel elle a assurément aussi sa part de responsabilité, mais à l'occasion duquel elle a fait l'objet de manière répétée, au cours de la période précitée, d'abus d'autorité et d'un manque de soutien de la Directrice, du chef éducateur, qui ont été couverts par l'intimé resté en défaut de réagir avec l'impartialité et la célérité requises et qui ont eu pour objet et pour effet de mettre son emploi en péril et de porter atteinte à son honorabilité professionnelle.

S'il doit également être observé que le **CPAS D'UCCLE** a, d'une part, été entravé dans sa gestion des problèmes de sécurité par la faillite du sous-traitant auquel ces travaux avaient été confiés et, d'autre part, est lui-même étroitement dépendant des subventions que lui octroie la Communauté Française – dont le Ministre en charge de l'Aide à la Jeunesse admet lui-même que le budget de ce département est étriqué – il n'en reste pas moins que les sévères avertissements émis par les autorités de tutelle n'ont été réellement suivis d'effets qu'après que celles-ci aient été à nouveau alertées par le groupe d'éducateurs dont **Madame K** faisait partie.

¹⁴³ Voir à ce sujet, le procès-verbal de la réunion du 9 février 2006, dernière page, p. 24 du dossier de l'intimé.

¹⁴⁴ Ce rapport, page 7, pièce 4 du dossier de l'intimé.

B. LA RÉSOLUTION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL.

1. Le rappel de la disposition légale applicable.

L'article 1184 du Code civil prévoit ce qui suit :

« La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement.

Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté a le choix de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages-intérêts.

La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances. »

2. Son interprétation par la doctrine et la jurisprudence et la position des parties.

2.1. La résolution judiciaire fait partie des causes par lesquelles prennent fin les contrats de travail, les cinq causes d'extinction des obligations résultant de ces contrats, qu'énonce l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978, l'étant « sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations ».

Elle suppose la preuve d'une faute dans le chef de la partie contractante à charge de laquelle la résolution judiciaire est demandée, la jurisprudence s'accordant à qualifier cette faute de manquement grave, qui ne doit toutefois pas, lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail, revêtir l'intensité que requiert la constatation d'un motif grave de rupture.

Ainsi la Cour du travail de Bruxelles exige-t-elle ¹⁴⁵ qu'il puisse être constaté « qu'une des parties n'a pas rempli ses obligations dans une mesure relativement importante », ce qui relève de l'appréciation souveraine du juge du fond ¹⁴⁶.

2.2. Les conseils des parties s'opposent en l'espèce sur la preuve et la gravité des manquements que l'appelante impute à l'intimé, d'une part en raison de ceux dont elle le tient pour personnellement responsable, mais également d'autre part sur la base de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil, en raison des fautes qu'elle reproche aux préposés dont il doit répondre, étant les agissements dont elle fait grief à **Madame D** et **Monsieur W**

2.2.1. Le conseil de l'intimé conteste que les faits qui sont reprochés au **CPAS D'UCCLE** par l'appelante constituent des violations de ses obligations contractuelles, légales ou issues du règlement de travail ¹⁴⁷.

Il rappelle par ailleurs que « lorsque la résolution du contrat est demandée par une partie, le juge doit apprécier si la ou les fautes invoquées par cette partie à charge de son co-contractant – et qu'il incombe à cette partie de prouver – est ou sont d'une gravité telle qu'elle(s) justifie(nt) le recours à cette sanction majeure, ce que le juge apprécie souverainement. ¹⁴⁸ »

¹⁴⁵ C.T.Bruxelles, 17 octobre 2006, Chr.Dr.Soc, 2007, 303.

¹⁴⁶ Voir à ce propos les développements que consacrent à cette question W.Van Eeckhoutte et V.Neuprez, « Compendium social » Droit du travail, tome 2, édition 2008-2009, 1720.

¹⁴⁷ Voir les pages 28 à 43 de ses conclusions, spéc. le point B.3, p.37.

¹⁴⁸ Cour du travail de Liège, section Namur, 14 mars 2005, RG 7623/04, consultable sur le site juridat.be.

2.2.2. Le conseil de l'appelante souligne que « la faute justifiant la résolution judiciaire du contrat de travail est cependant appréciée de manière plus large qu'en matière de rupture du contrat pour motif grave.¹⁴⁹ » et ajoute que « cette faute ne doit pas nécessairement avoir été causée intentionnellement¹⁵⁰ ». Il cite à titre d'exemple de résolution judiciaire admise par les juridictions du travail, le fait pour un employeur, d'avoir occupé un travailleur dans des conditions de travail inadaptées, même si les dispositions du R.G.P.T. sont respectées¹⁵¹.

3. Son application en l'espèce.

La Cour considère, pour les motifs qui seront énoncés ci-après, que les fautes dont se prévaut l'appelante sont établies (ci-après, point 3.1.) et qu'elles présentent le caractère de gravité requis par la résolution judiciaire (infra, point 3.2.).

3.1. Les fautes sont établies.

3.1.1. La faute de l'intimé.

3.1.1.1. L'occupation au travail dans des conditions non conformes au bien-être.

Il a été abondamment souligné supra que les prescriptions en matière de sécurité et de prévention du risque d'incendie n'ont été que très tardivement respectées, la mise en œuvre des mesures préconisées par le SIAMU n'ayant été entamée que de nombreux mois après que Madame K ait été admise en incapacité de travail.

Ce manquement constitue une violation des obligations visées par l'article 5, §1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail imposant à l'employeur de « prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs » et notamment d'appliquer les principes généraux de prévention des risques énumérés par cette disposition.

3.1.1.2. L'absence de respect des dispositions inscrites au règlement de travail.

Il a été relevé supra qu'au mois de mai 2006, aucun règlement de travail n'était disponible au sein de la Cité de l'Enfance. Or, l'article 27.7. dudit règlement stipule ce qui suit, à propos des mesures de prévention interne du harcèlement moral au travail :

« Dans la mesure du possible, la solution est en première instance recherchée au cours d'un entretien direct avec les personnes en conflit et au besoin avec l'aide de la hiérarchie directe. Cette décision de solution à l'amiable appartient à la personne qui s'estime lésée. Si cette tentative ne donne pas de résultats satisfaisants ou est impossible, la personne contacte la personne de confiance désignée. Celle-ci tente de concilier les parties. Si cette conciliation n'aboutit pas ou paraît impossible, la personne de confiance reçoit sur demande formelle de la victime une plainte motivée et la transmet au conseiller en prévention-psychologue. »

Il a été dit plus haut qu'il n'avait pas été recouru à ces mesures de prévention, l'appelante n'ayant pas bénéficié d'un entretien individuel alors qu'elle l'avait demandé, et n'a pas été informée de cette faculté dès lors que l'intimé n'établit pas à quelle date le règlement de travail est finalement entré en vigueur et a été porté à la connaissance des travailleurs de la Cité.

¹⁴⁹ C.T.Liège, 15 novembre 2001, Chr. Dr. Soc, 2003, 37 et les autres références citées en note 7 de la page 60 de ses conclusions.

¹⁵⁰ Cour du travail de Liège, 10 janvier 2007, J.T.T, 2007, 204.

¹⁵¹ T.T. Mons, 13 février 1981, R.R.D., 1981, 201, également cité par le Compendium social, p.1703.

3.1.1.3. La mise en œuvre tardive des mesures de prévention du harcèlement moral.

Il a été indiqué supra que **Madame K** n'a pas reçu le soutien psychologique approprié après qu'elle se soit plainte, de manière informelle d'abord et par une plainte motivée ensuite, de faire l'objet de harcèlement moral au travail (article 32quinquies de la loi du 4 août 1996).

Il a également été indiqué que, contrairement à l'article 32quater de cette même loi, l'employeur est resté en défaut de procéder à l'investigation rapide et en toute impartialité des faits de harcèlement moral au travail dont se plaignait l'appelante.

3.1.2. Celles dont il doit répondre du fait de ses préposés.

La Cour a relevé supra les fautes commises par la Directrice et le chef éducateur de Cité de l'Enfance envers l'appelante, dont l'employeur doit répondre, conformément à la présomption découlant de l'article 1384, alinéa 3 du Code civil.

Elle a également relevé que l'employeur est resté en défaut de procéder à une enquête au sujet des prétendus faits de violence imputés à l'appelante, faisant planer, aujourd'hui encore, un doute sur son honorabilité professionnelle.

3.2. La gravité du manquement.

L'ensemble des manquements relevés à charge de l'employeur revêt, à l'estime de la Cour, le caractère de gravité requis pour que soit constatée la résolution judiciaire du contrat de travail.

Qu'il s'agisse des mesures de prévention contre les risques d'incendie ou contre le harcèlement moral, les dispositions tardivement prises à cet égard sont constitutives d'un manquement grave dans l'exécution, par l'employeur, de l'obligation qui pèse sur lui en vertu de l'article 20, 2° de la loi du 3 juillet 1978 qui consiste à « veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur. »

Il s'agit d'un ensemble de fautes qui, en raison également de la longue période pendant laquelle elles se sont produites, revêt une réelle gravité et a porté atteinte aux intérêts de l'appelante.

Le jugement dont appel doit donc également être réformé sur ce point.

4. La date de prise d'effet de la résolution judiciaire.

4.1. Si, en principe, la résolution judiciaire d'un contrat opère avec effet rétroactif, il n'en va pas de même dans le cadre du contrat de travail qui est un contrat à prestations successives, la restitution des prestations réciproques des parties que sont le travail et la rémunération n'étant pas possible¹⁵².

4.2. Il est dès lors admis que lorsque le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, la résolution n'opère qu'à la date à laquelle les prestations réciproques des parties ont pris fin¹⁵³.

¹⁵² voir Cass., 25 février 1991, J.T.T.,

¹⁵³ C.T. Bruxelles, 18 novembre 1997, CDS 1998, 388 ; C.T.Liège, 15 novembre 2001, Chr.dr.Soc., 2003, 37.

- 4.3. Compte tenu des circonstances propres à la cause et du fait que ce n'est qu'en date du 13 mars 2008 que la Commission Régionale du Conseil médical de l'invalidité de l'INAMI constatera que **Madame K** était définitivement inapte, en raison du harcèlement moral dont elle avait fait l'objet, à reprendre le travail à la Cité de l'Enfance, c'est cette date que retiendra la Cour pour fixer la prise d'effet de la résolution judiciaire du contrat de travail qu'elle ordonne par le présent arrêt.

C. LE DOMMAGE

1. La réparation du dommage matériel et moral qu'a subi l'appelante en suite du harcèlement moral au travail dont elle a fait l'objet et des manquements graves justifiant la résolution judiciaire du contrat de travail doit se faire conformément au droit commun, en sorte qu'il appartient à l'appelante de démontrer et l'existence et la hauteur de son dommage, de même que le lien de causalité qu'il présente avec les fautes dont l'existence a été constatée par la Cour.

Conformément aux principes du droit commun de la responsabilité civile, la réparation doit couvrir l'intégralité du dommage en lien causal avec la faute.

2. Il ne peut être fait droit à la demande d'indemnité spécifique de protection que formule son conseil en se fondant sur l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996.

En effet cette disposition légale ne trouve à s'appliquer qu'en cas de *licenciement* ou de *modifications unilatérales des conditions de travail* d'un travailleur ayant déposé une plainte motivée du chef de harcèlement moral au travail, sauf à l'employeur à établir que ce licenciement ou ces modifications unilatérales ont été décidés pour des motifs étrangers à cette plainte.

Or, en l'espèce, l'appelante a pris l'initiative de demander, en raison des faits de harcèlement moral dont elle a été l'objet, la résolution judiciaire du contrat de travail, aucune décision de licenciement n'ayant été adoptée à son encontre par l'intimé, pas davantage, *a fortiori*, qu'une modification unilatérale de ses conditions de travail, puisque son exécution a été suspendue depuis le 9 mars 2007 pour cause d'incapacité de travail.

3. Il ne peut davantage être fait droit à la demande du conseil de l'appelante d'ordonner, au titre d'indemnisation en nature, l'affichage de la décision de la Cour à l'intérieur des enceintes de la Cité de l'Enfance, dès lors que l'article 32*decies*, §2, alinéa 7, de la loi du 4 août 1996 ne prévoit cette mesure que dans le cadre de l'action en cessation des faits de harcèlement moral, pareille demande de cessation n'étant plus formulée en degré d'appel.

4. La partie appelante ne produit pas à son dossier les pièces permettant d'établir le montant des préjudices matériels et moraux dont elle se prévaut.

Il convient dès lors d'ordonner la réouverture des débats pour permettre aux conseils des parties de débattre contradictoirement, par un échange de conclusions, du lien causal et de l'évaluation des différents préjudices matériels et moraux dont l'appelante demande réparation. Dans l'état actuel du dossier, et dans l'attente de la poursuite de la mise en état de la cause, la Cour condamnera l'intimé à la somme d'un euro provisionnel à valoir sur le montant du préjudice postulé par l'appelante. Il y a lieu de réserver entre-temps à statuer sur les dépens des deux instances.

ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Les pièces du dossier de la procédure comportent :

- le jugement contradictoirement rendu le 15 décembre 2008 par la 3^{ème} chambre du tribunal du travail de Bruxelles (R.G. n°08/023683) ;
- l'appel formé contre ce jugement par requête reçue au greffe de la Cour du travail le 15 janvier 2009 et régulièrement notifiée à la partie adverse le 16 janvier 2009;
- l'ordonnance du 7 mai 2009 ayant, conformément à l'article 747,§2, du Code judiciaire, aménagé les délais de mise en état de la cause;
- les conclusions d'appel de l'appelante, reçues au greffe le 7 janvier 2010 et les conclusions d'appel de l'intimé, reçues au greffe le 10 août 2009;
- le dossier de l'appelante reçu au greffe le 26 avril 2010 et le dossier de l'intimé reçu au greffe le 20 avril 2010;

Les conseils des parties ont été entendus en leurs explications et arguments à l'audience publique du 28 avril 2010 à laquelle la cause a été prise en délibéré.

DISPOSITIF

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après avoir entendu Madame Colot, Substitut Général, en son avis *oral* donné à l'audience, auquel il n'a pas été donné de répliques et après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

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

Déclare l'appel recevable.

Dit pour droit que Madame K a été l'objet d'un harcèlement moral au travail.

Prononce, en raison du manquement grave constaté dans le chef de l'intimé, la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de la partie intimée, avec effet au 13 mars 2008.

Avant dire droit sur le préjudice subi par l'appelante et sur le lien causal que celui-ci présente avec les fautes constatées par le présent arrêt, condamne l'intimé à payer à l'appelante la somme provisionnelle d'un euro et ordonne la réouverture des débats, aux fins de permettre

aux parties d'échanger leurs conclusions dans le respect du calendrier de mise en état suivant :

- Le CPAS D'UCCLE déposera ses conclusions au greffe et les communiquera à Madame K pour le 21 octobre 2010 au plus tard ;
- Madame K déposera ses conclusions au greffe et les communiquera au CPAS D'UCCLE pour le 22 novembre 2010 au plus tard ;
- Le CPAS D'UCCLE déposera ses conclusions de synthèse au greffe et les communiquera à Madame K pour le 23 décembre 2010 ;
- Madame K déposera ses conclusions de synthèse au greffe et les communiquera au CPAS D'UCCLE pour le 27 janvier 2011 au plus tard ;
- Le CPAS D'UCCLE déposera ses dernières conclusions au greffe et les communiquera à Madame K pour le 28 février 2011 ;

Fixé la réouverture des débats à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 30 mars 2011 à 16 heures, siégeant à 1000 Bruxelles, Place Poelaert, 3, salle 06 pour une durée de plaidoiries de 60 minutes.

Réserve à statuer sur les dépens de l'instance.

Ainsi arrêté par :

M. Pierre LAMBILLON

M. Jean-Christophe VANDERHAEGEN

M. Philippe VAN MUYLDER

Assistés de

M^{me} Michèle GRAVET



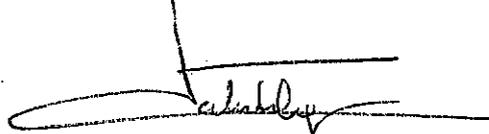
Philippe VAN MUYLDER

Conseiller président la chambre

Conseiller social au titre d'employeur

Conseiller social au titre d'employé

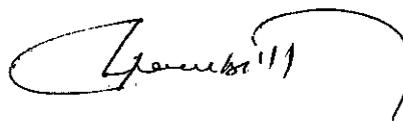
Greffière



Jean-Christophe VANDERHAEGEN



Michèle GRAVET



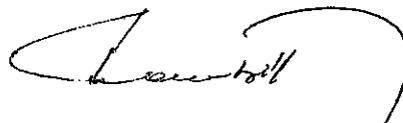
Pierre LAMBILLON

et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le
15 septembre 2010, par

M. Pierre LAMBILLON Conseiller président la chambre
Assisté de
M^{me} Michèle GRAVET Greffière



Michèle GRAVET



Pierre LAMBILLON