



Expédition

Numéro du répertoire

2026/

Date du prononcé

17 février 2026

Numéro du rôle

2022/AB/613

Décision dont appel
tribunal du travail francophone de
Bruxelles
20 juillet 2022
21/1391/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Madame M C, NRN, domiciliée à

Appelante,

comparaissant en personne, assistée représentée par Maîtres S R et P M, avocats à Bruxelles

contre

L'UNIVERSITE LIBRE DE BRUXELLES, (ci-après : « L'ULB »), BCE 0407.626.464, dont le siège est établi à 1050 Bruxelles, Avenue Franklin Roosevelt 50,

Intimée,

représentée par Maîtres A G et N R loco Maître S R, avocats à Auderghem.

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

1. La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué, prononcé par la 2^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 20 juillet 2022;
 - la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 13 septembre 2022;
 - l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747 du Code judiciaire rendue le 6 décembre 2022 ;
 - l'arrêt (définitif en ce qui concerne les débats succincts) prononcé le 19 juin 2023 par la cour de céans, autrement composée;
 - les dernières conclusions déposées par les parties, ainsi que les pièces des parties.
2. Les parties ont plaidé (*ab initio*, sur les points non tranchés) à l'audience publique du 20 janvier 2026.

3. La cause a ensuite été prise en délibéré.
4. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
5. Introduit dans les formes et délais légaux, l'appel est recevable.

II. Antécédents

6. L'ULB a engagé Madame M C à partir du 1^{er} janvier 1986, en qualité de médecin salarié. Elle exerçait ses fonctions à l'hôpital Erasme.

Elle a occupé la fonction de chef du service d'ophtalmologie, à partir du 1^{er} juin 2005.

Elle a, à dater du 1^{er} janvier 2011, porté le titre de « Maître assistante hospitalière », et, s'est vu confier, en octobre 2011, une charge d'enseignement à temps partiel (15h/an).

Il était convenu que Madame C prenne sa pension avec effet au 1^{er} avril 2021, après avoir atteint (le 4 mars 2021) l'âge de 65 ans.

En vue de pourvoir à son remplacement en qualité de chef du service d'ophtalmologie, une procédure de sélection a été entamée, pour laquelle il y avait trois candidats : le docteur E, le docteur P et le docteur M.

Par un e-mail du 1^{er} octobre 2020, Monsieur T, en sa qualité de président du conseil médical, a informé le docteur E et le docteur P de ce que leur candidature n'était pas retenue.

Dans un e-mail du 3 octobre 2020 adressé à Monsieur T, Madame C a fait part de son étonnement quant au fait que ces deux candidatures n'étaient pas retenues alors qu'il ne s'agissait que de la « deuxième étape » de la sélection et se demandait s'il ne serait pas plus approprié de préciser aux candidats leur position de classement. Monsieur T lui répondit que le conseil médical faisait un choix parmi les trois candidats et non un classement et que la décision finale appartenait au conseil d'administration.

Par e-mail du 7 octobre 2020 adressé à Monsieur H (médecin-directeur et membre du conseil d'administration de l'hôpital Erasme), Madame C lui fit part de réflexions critiques concernant la procédure de sélection d'un chef de service, estimant

notamment qu'un « *des candidats (C P) possède un CV scientifique bien supérieur aux autres et devrait être classé devant les autres par la commission scientifique* ».

Monsieur H lui répondit notamment que : « *(s)es remarques étaient plus que judicieuses et pertinentes (...), qu'il analyse ceci plus en détails (...), qu'il en avait déjà touché un mot à (leur) juriste* », et qu'il en discuterait également avec le service des ressources humaines et le conseil médical.

Madame C lui adressa un rappel le 22 octobre et le 28 octobre 2020, lui indiquant que sauf avis contraire de sa part, elle contacterait directement Madame L (présidente du conseil d'administration de l'hôpital Erasme).

Elle s'adressa ensuite à Madame L, par deux e-mails du 28 octobre 2020, réitérant les critiques précédemment émises quant à ladite procédure de sélection.

Après une conversation téléphonique entre Madame L et Madame C, celle-ci en fit un compte-rendu, adressé notamment à Monsieur H.

Madame L réagit à ce compte-rendu, estimant celui-ci était « *pour le moins biaisé* », estimant la démarche de Madame C « *parfaitement déplacée, sinon dans son esprit, du moins dans sa méthode* », et indiquant qu'elle n'entendait pas « *poursuivre cette polémique* ». Madame C s'étonna, en retour, de la « *réaction négative* » de Madame L, par rapport à sa démarche « *guidée par un souci d'amélioration des procédures et l'intérêt futur du service* ».

Madame C s'adressa ensuite à Monsieur G (chef du service de neurologie et membre du comité des directeurs de services), par un e-mail du 2 novembre 2020, pour l'informer de ces questions. Celui-ci lui suggéra d'interpeler le conseil médical et le directeur médical ; en réponse, le même jour, Madame C lui exposa ce qui suit :

« *C'est déjà fait: T s'est montré peu réceptif voire désagréable, H a trouvé mes remarques très pertinentes, et m'a proposé d'en parler à N L (à qui j'ai envoyé ce document et qui m'a proprement envoyé sur les roses avec un langage de pouvoir).*

Ce qu'il faut savoir : E M est issu d'une famille juive (et franc-maçonne si mes infos sont correctes) riche et influente (mère dermatologue, père avocat très influent au barreau de BXL et à l'ULB). Dans le monde ophtalmologique, tout le monde avant moi était au courant que ce serait lui mon successeur... !!

N L s'appelle en réalité L-R (mari avocat) et son fils est un ami de M.

Je pense vraiment que l'affaire est bouclée et je ne suis pas Don Quichotte de la Mancha. Comme E M (38 ans, intelligent, je ne pense pas que le choix soit mauvais, simplement C P = meilleur choix à mes yeux) est chirurgien vitréo-rétinien (j'ai déjà 3

chirurgiens vitréo-rétiniens dans mon service), personne ne pourra assumer les secteurs combinés de neuro-ophtalmologie/strabisme/ophtalmopédiatrie qui étaient mon domaine de compétence. B (pressenti pour la neuro-ophtalmo) n'a pas postulé comme résident plein temps, il ne sera là que 3/10ème à partir du 1/1/2021.

Le Pr P était vraiment la personne idéale pour assumer ces secteurs (il a des idées novatrices pour apprécier la tension intracrânienne au moyen de la vidéo OCT), ainsi d'ailleurs que pour épauler les stagiaires de l'école d'orthoptie qui s'est ouverte à mon instigation sur le campus Erasme (haute Ecole HEL B). Si tu lis son CV envoyé pour le comité de thèse, tu le constateras.

Pour cette raison, je suis maintenant en train de me battre pour ouvrir avant mon départ un poste de professeur associé pour lui.

Je suis même prête à en parler à M pour avoir son accord s'il le faut, l'avenir du service étant ma principale motivation.

Si j'y arrive, je partirai tranquille. Après, si l'ULB veut se saborder, ce n'est de toute façon pas moi qui pourrai l'en empêcher... ».

Monsieur G lui répondit, le 4 novembre 2020 :

« Sans vouloir tomber dans le spectre du complot judéo-maçonnique, il est clair que le CM devrait au minimum expliquer son choix aux candidats.

(...) J¹pourrait interroger les représentants du CM au CA sur ce point lorsqu'il sera à l'ordre du jour ».

Le 9 novembre 2020, la commission scientifique se prononça en faveur de Monsieur M, pour remplir la fonction de directeur du service d'ophtalmologie de l'hôpital Erasme.

Le 15 novembre 2020, informée de ce choix, Madame C s'adressa par e-mail à Madame S, rectrice de l'ULB, en dénonçant la procédure de désignation suivie par la commission scientifique, qui n'avait proposé d'entendre aucun candidat.

Monsieur G relaya ces critiques auprès de Monsieur H, par un e-mail circonstancié du 18 novembre 2020, regrettant notamment « *le manque de professionnalisme et de stratégie avec lequel une nomination de directeur de service s'est faite* » et, le lendemain, auprès de Monsieur M (doyen de la faculté de médecine).

Le 20 novembre 2020, Monsieur G adressa un e-mail à Madame C ; il lui indiqua que la question de la procédure autour de sa succession avait été discutée, avec le Docteur H, en bureau du collège des directeurs de service. Il lui confirma que les éléments qu'elle a soulevés étaient « *graves et démontrent des vices majeurs dans la procédure spécifique en cours (...)* », à tel point qu'il avait (avec le médecin directeur) « *décidé d'interpeller directement la Présidente du CA à ce sujet.* »

¹ Monsieur H.

Dans le même e-mail, Monsieur G précisa aussi, en reprenant certains propos tenus par Madame C dans l'e-mail qu'elle lui avait adressé le 2 novembre 2020 :

« Comme je te l'ai déjà indiqué, ces propos revêtent un caractère complotiste plus que discutable, mais surtout antisémite et antimaçonnique, ce qui est totalement intolérable. Bien qu'adressés à titre personnel, ces propos me l'ont été en tant que «Président » du CoDS — fonction que je n'exerce pas puisqu'elle n'existe pas — mais revêtent donc un caractère officiel.

Je ne peux, nous ne pouvons les tolérer, a fortiori dans une institution telle que la nôtre. Nous restons évidemment sensibles aux autres aspects du dossier mais te demandons vivement de ne plus tenir ce genre de propos dans le futur en t'adressant au bureau du CoDS. »

Le jour-même, Madame C lui répondit comme suit :

« N,

C'est bien compris !

Néanmoins devant un tel déni de ce que j'ai tenté initialement de souligner avec courtoisie, de telles pensées peuvent surgir. Au vu de la réponse de T T, puis de celle de Mme L (je pense te l'avoir transmise), il y a de quoi se poser des questions.

Sa réponse relève-t-elle de quelqu'un qui se réclame du libre examen ou d'un parti pris d'autorité ?

La solliciter est-elle une stratégie adéquate ? Elle a déjà exprimé qu'elle n'approuvait pas ma démarche et qu'elle ne souhaitait pas poursuivre cette polémique...

Ensuite, c'est vrai que je t'ai initialement interpellé comme CoDS, mais ces remarques postérieures à mon interpellation n'ont été adressées qu'à toi.

Comme tu m'as demandé si tu pouvais partager mon premier mail avec les membres du bureau, j'en ai déduit que ce partage n'était pas systématique pour chaque mail (je ne souhaitais évidemment pas transmettre ce point de vue réducteur aux autres membres du bureau, dont S G que j'apprécie).

Creteur est partie prenante dans cette histoire au CM, à la CS et au CA... est-ce antimaçonnique de le préciser ?

Jamais je n'accepterais d'appartenir à une association qui voudrait de moi comme membre (G M), et j'ai de nombreux amis juifs.

Donc, je fais amende honorable s'il s'agit de se partager des poux et je promets juré craché de ne plus évoquer ces tristes ressentiments ».

Toujours le 20 novembre 2020, Monsieur G adressa à Madame L un e-mail, au nom des membres du « bureau du CoDS²», demandant à pouvoir « rapidement discuter » des éléments dénoncés par Madame C, qui faisaient « suspecter des irrégularités dans les procédures d'évaluation par le CM et la DRH » et mettaient « en lumière les

² Collège des directeurs de services.

carences majeures dans nos procédure de recrutement et d'engagement (...)» ; cet e-mail reprenait « dans ce contexte tendu » un passage de l'e-mail de Madame C du 2 novembre 2020, que les membres du Collège des directeurs de services disaient « condamner fermement »³.

Le 24 novembre 2020, Madame L adressa un e-mail à Messieurs VAN V (directeur général de l'hôpital Erasme), H et T, en ces termes :

« Je tiens à porter à votre connaissance l'échange de courriels ci-dessous, entre moi-même et le bureau du Collège des directeurs de service.

Ce dernier rapporte entre autres un écrit de Madame C, directeur du service d'ophtalmologie, particulièrement nauséabond, insultant et déplacé à mon endroit, mais aussi à l'égard d'un des candidats à sa succession, et de nombreux collègues de la communauté des Erasmien.

Il est de votre responsabilité de voir comment il convient de traiter une telle dérive au sein de notre communauté, avec tous les risques qu'elle comporte. »

Le 26 novembre 2020, Madame C fut convoquée à un entretien, qui eut lieu en présence de Messieurs VAN V, H et T. Un « rapport de l'entretien », non contresigné par Madame C, indique que celle-ci « a confirmé tant la réalité du courriel que la paternité de son contenu. Elle nous a également signifié qu'elle ne souhaite adresser aucune excuse à la personne visée par ses propos ».

Le même jour, Madame C adressa à Messieurs VAN V et H ses échanges d'e-mails avec Monsieur T, et y évoqua également ses échanges avec Monsieur M et avec Madame L. Elle indiqua, concernant les contacts qu'elle eut avec cette dernière :

« (...) Il est bien évident qu'une réponse en rapport avec sa fonction ne m'aurait pas incitée à creuser sur sa famille ni à parler d'elle, me permettant d'apprendre le nom de son mari et les relations de son fils avec M.

(...) En réalité, si des personnes représentant une certaine fonction ne s'autorisaient pas à répondre de cette manière, je ne me serais pas autorisée à écrire ce qu'on me reproche. Une réponse en rapport avec les questions ou les points de vue formulés dans mes mails n'aurait pas débouché sur la frustration que j'ai ressentie. Je dois donc

³ Ce passage était le suivant : « Ce qu'il faut savoir : E M est issu d'une famille juive (et franc-maçonne si mes infos sont correctes) riche et influente (mère dermatologue, père avocat très influent au barreau de BXL et à l'ULB). Dans le monde ophtalmologique, tout le monde avant moi était au courant que ce serait lui mon successeur... !!

N L s'appelle en réalité L-R (mari avocat) et son fils est un ami de M ».

juste me taire et supporter gentiment de me faire moucher le nez à répétition, alors que je ne vois décidément pas ce qui justifie la façon dont on me répond (...) »

Toujours le 26 novembre 2020, le conseil médical s'est réuni à la demande de Monsieur VAN V, afin de rendre un avis « *concernant le licenciement, le cas échéant pour faute grave, ou toute autre sanction, à l'égard du Prof. C pour propos notamment antisémites contenus dans un courriel dont elle a reconnu ce 26.11.2020 en la présence du Prof. Van V, Directeur Général, du Prof. H, Directeur Médical, et du Prof. T, Président du Conseil Médical, la réalité et la paternité* ». Le procès-verbal de la réunion porte la conclusion suivante :

« (...) Après débats contradictoires, le Conseil Médical souligne le caractère particulièrement scandaleux et inacceptable des propos tenus par le Docteur M C, ce d'autant plus eu égard à son rôle de directrice de service. Dans ce contexte, le Conseil Médical, du fait du caractère répréhensible et personnellement imputable au Docteur Monique C, émet un avis favorable au licenciement immédiat du Docteur M C, Directrice du service d'ophtalmologie, pour motif grave (10 voix pour, 4 contre et 1 abstention) (...) »

Le 27 novembre 2020, le conseil d'administration de l'hôpital Erasme s'est réuni afin de décider de la position à adopter par rapport au licenciement pour motif grave envisagé.

L'ULB a, le 27 novembre 2020, notifié à Madame C son licenciement pour motif grave.

Par courrier recommandé du 30 novembre 2020, l'ULB lui a ensuite notifié les motifs invoqués à l'appui du congé, en ces termes :

« Les motifs à l'origine de la rupture de votre contrat de travail et qui ont abouti au constat de la disparition définitive de la confiance et de l'impossibilité immédiate de poursuivre la relation contractuelle peuvent donc, sur la base des faits précités, être décrits comme suit.

Tout d'abord, il convient de rappeler qu'au travers du courriel du litigieux précités, vous avez formulé diverses accusations concernant la désignation de votre futur remplaçant. A vous suivre, cette désignation résulterait d'irrégularités qui auraient, en quelque sorte, été couvertes sinon par l'institution, à tout le moins par Madame L. En soi, les accusations précitées étaient déjà lourdes et de nature à poser question quant à la pérennité du lien de confiance.

Ce qui a rendu définitivement et immédiatement impossible la poursuite des relations de travail est le fait qu'à l'appui de vos accusations - et pour « légitimer » celles-ci -

vous avez indiqué que : "Ce qu'il faut savoir : E M est issu d'une famille juive (et franc-maçonne si mes infos sont correctes) riche et influente (mère dermatologue, père avocat très influent au barreau de BXL et à l'ULB). Dans le monde ophtalmologique, tout le monde avant moi était au courant que ce serait lui mon successeur... !! N L s'appelle en réalité L-R (mari avocat) et son fils est un ami de M".

L'extrait qui précède n'est rien d'autre que la somme de sous-entendus nauséabonds, qui au travers de clichés et d'une imagerie que l'on souhaiterait disparue, stigmatisent tant votre successeur que Madame L sur la base du fait qu'ils seraient d'origine juive. En effet, concernant votre successeur, vous indiquez qu'il est issu d'une famille juive, riche, influente, le père étant avocat, la mère étant médecin. Vous avez, de la sorte, véhiculé des clichés qui ne diffèrent en rien de ceux utilisés par certains courants et régimes politiques à l'appui d'une propagande nauséabonde. La même observation doit être faite s'agissant de vos considérations à l'égard de Madame L. En effet, comme pour appuyer votre propos, vous avez simplement estimé pertinent de préciser que son nom complet serait en réalité L-R.

A vous suivre, le fait de mentionner le nom complet de Madame L, en le "révélant", constituerait donc la démonstration du bien fondé de vos affirmations. De tels propos, en ce qu'ils visent - en les stigmatisant - une communauté spécifique sont totalement inacceptables.

Il en est d'autant plus ainsi au sein d'une institution comme la nôtre et au regard des valeurs qui y sont prônées. Il n'est pas concevable qu'un membre du personnel, de surcroît à la tête d'un service et censé, dès lors, jouer un rôle d'exemple, puisse tenir de tels propos et les véhiculer. Il ne pourrait pas même être considéré que votre écrit l'aurait été sous le coup d'une impulsion malheureuse. En effet, entre le moment de sa rédaction puis de sa prise de connaissance par nous et de votre audition, plusieurs semaines se sont écoulées et à aucun moment, par exemple lors de votre audition du 26 novembre (pas plus que durant celle du 27 novembre) vous ne les avez retirés ni n'avez même fait montre du moindre regret ou de la volonté de vous en distancier et de vous en excuser auprès des personnes visées. La perception de la rupture totale de confiance doit, à ce titre être mesurée à l'aune du fait qu'il a été considéré impossible de poursuivre votre occupation au sein de l'hôpital et ce malgré le fait que d'ici moins de trois mois, votre occupation allait en tout état de cause prendre afin avec l'entrée en fonction, en février 2021, de votre successeur. Le fait, pour votre employeur, d'avoir constaté qu'un membre du personnel (vous en l'occurrence), investi de responsabilités importantes (direction d'un service) formulait des accusations lourdes et, à l'appui de celles-ci, tenait des propos stigmatisants à l'égard d'une communauté (en véhiculant les pires clichés à connotation antisémite), et sans aucunement s'en distancier par la suite ni s'en excuser, a rendu immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail. »

7. Après divers échanges de courriers et une lettre de mise en demeure adressée par son précédent conseil le 28 janvier 2021, Madame C a introduit la procédure par une requête du 23 avril 2021. Madame C demandait au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner l'ULB au paiement des sommes suivantes :
- 624.929,86 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 80.675,47 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalent à 17 semaines de rémunération brute ;
 - 25.000 € à titre de dommages et intérêts pour réparation du dommage moral et matériel lié au non-respect de la procédure rendue applicable par le règlement de discipline du corps professoral et du corps scientifique de l'ULB ;
 - 4.234,02 € bruts provisionnels à titre de prime de fin d'année *prorata temporis* ;
 - 1 € brut provisionnel à titre de restitution du solde des trois sous-comptes individuels 10815320, 10825302 et 10925303.

Elle sollicitait en outre la condamnation de l'ULB :

- à délivrer un formulaire C4 et les documents sociaux requis conformes au dispositif du jugement, sous peine d'une astreinte de 20 € par jour de retard et par document manquant à dater de la signification du jugement ;
 - à lui octroyer le titre honorifique correspondant au titre de ses fonctions conformément à l'article 58 des Statuts organiques de l'ULB ;
 - au paiement des dépens.
8. Par le jugement entrepris, prononcé le 20 juillet 2022, le tribunal:

« Statuant contradictoirement,

Déclare les demandes de Madame C recevables ;

Déclare non fondées les demandes de Madame C du chef d(e) :

- *Indemnité compensatoire de préavis ;*
- *Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;*
- *Dommages et intérêts pour réparation du dommage moral et matériel lié*

au non-respect de la procédure rendue applicable par le règlement de discipline du corps professoral et du corps scientifique de l'ULB ;

- *Prime de fin d'année pro rata temporis ;*
- *Délivrance d'un nouveau formulaire C4 ;*
- *Octroi du titre honorifique ;*

Réserve à statuer pour le surplus, en ce compris les dépens (...) ».

III. Les demandes en appel (rappel)

L'objet de l'appel de Madame C et ses demandes

9. Madame C demandait à la cour :

- 1) par un arrêt provisionnel, de condamner l'ULB à lui payer la somme provisionnelle de 46.374,33 € à titre de restitution du solde des trois sous-comptes individuels 10815320, 10825302 et 10925303, augmentée des intérêts légaux à compter du 30 novembre 2020, capitalisés au 13 septembre 2022 ;

2) ensuite, après mise en état, de réformer le jugement *a quo* et :

- déclarer la demande originaire recevable et fondée ;
- condamner l'ULB au paiement des sommes suivantes, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires au taux légal à dater de la date d'exigibilité desdites sommes, capitalisés à la date de la requête d'appel :
 - 654.929, 86 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 80.675,47 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable;
 - 4.234,02 € à titre de prime de fin d'année *pro rata temporis* ;
 - 1 € à titre d'indemnité morale ;

sommes à majorer des intérêts moratoires et judiciaires au taux légal à dater de la date du licenciement, soit le 27 novembre 2020, capitalisés à la date de la requête d'appel et à nouveau au dépôt de ses conclusions ;

- condamner l'ULB à délivrer un formulaire C4 et les documents sociaux requis conformes au dispositif de l'arrêt à intervenir, dans les 30 jours de sa signification, sous peine d'une astreinte de 20 € par jour de retard et par document manquant ;
- l'autoriser à porter le titre honorifique de ses fonctions de chef de service et de professeur, ou, subsidiairement sur ce dernier chef, condamner l'ULB à lui octroyer le titre honorifique de ses fonctions dans les 60 jours de la signification de l'arrêt à intervenir sous peine d'une astreinte unique de 1.000.000€;
- subsidiairement, poser la question préjudicielle suivante à la Cour constitutionnelle:

« L'article 137 de la loi sur les hôpitaux, interprété en ce sens que les médecins salariés peuvent être licenciés pour motif grave au-delà d'un délai de 3 jours à compter de la connaissance des faits constitutifs du motif grave, pour autant que le Conseil médical ait émis un avis sur le licenciement, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que les salariés exerçant une autre profession ne peuvent être licenciés pour motif grave qu'endéans un délai de trois jours suivant la connaissance des faits de la partie qui donne congé ? »
- condamner l'ULB au paiement des dépens des deux instances.

L'objet des demandes de l'ULB

10. L'ULB demandait à la cour de déclarer la demande traitée dans le cadre des débats succincts, non fondée en ce que :

- à titre principal, il ne s'agissait pas d'arriérés de rémunération ;
- à titre subsidiaire, le licenciement pour motif grave de Madame C, antérieur au 31 décembre 2020, ne lui permettait pas de tirer le moindre droit de l'engagement unilatéral de l'ULB.

L'ULB demande à la cour, pour le surplus :

à titre principal :

- de confirmer le jugement *a quo* ;
- de condamner Madame C aux entiers dépens des deux instances ;

à titre subsidiaire :

- de « ramener la demande du Docteur C formulée au titre de licenciement manifestement déraisonnable au montant équivalent à 3 semaines de rémunération brute » ;
- de compenser les dépens.

IV. L'arrêt du 19 juin 2023

11. Par arrêt du 19 juin 2023, la cour de céans, autrement composée:

« Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable ;

Déclare la demande d'arriérés de rémunération consistant en la liquidation des trois sous-comptes individuels 10815320, 10825302 et 10925305 fondée ;

En conséquence, condamne l'ULB à payer à Madame Monique C la somme brute totale de 46.374,33 € représentant le solde de ses trois sous-comptes individuels 10815320, 10825302 et 10925305, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 30.11.2020, capitalisés au 13.9.2022 ;

Réserve à statuer sur le fondement du surplus de l'appel, sachant à cet égard que la cause a fait l'objet d'une ordonnance de mise en état rendue le 6.12.2022 ;

Réserve les dépens ».

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

V.1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

V.1.a. Quant au respect du délai de notification du congé pour motif grave

12. Madame C était occupée, en qualité de médecin hospitalier, en vertu d'un contrat de travail qui la liait à l'ULB.

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'applique en conséquence à la relation de travail, ainsi (notamment) que la loi coordonnée sur les hôpitaux et autres établissements de soins du 10 juillet 2008.

L'article 35 al.3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dispose que *« peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé »*.

L'alinéa 6 de la même disposition légale précise qu'il appartient à celui qui invoque un motif grave de prouver le respect de ce délai.

Ce délai commence à courir lorsque la personne qui a le pouvoir de donner congé a une connaissance de tous les éléments de fait qui lui permettent de prendre position sur le caractère de gravité des faits à reprocher à la partie qui s'en est rendue coupable⁴.

Il peut, selon les circonstances de la cause, être nécessaire de procéder à une enquête ou une audition, à condition que ces mesures soient susceptibles de donner à la personne ayant le pouvoir de donner congé, une certitude suffisante au sujet des faits⁵. En pareil cas, le délai pour licencier prend cours à la fin de l'enquête ou de l'audition, quel que soit son résultat.

L'article 137, 7° de la loi coordonnée sur les hôpitaux et autres établissements de soins du 10 juillet 2008 prévoit, quant à lui, que le conseil médical⁶ donne son avis sur la révocation du médecin hospitalier, sauf motif grave.

Les dispositions qui règlent la procédure de révocation⁷ d'un médecin hospitalier sont impératives en faveur de ce médecin. Le non-respect de celles-ci entraîne, en principe, la nullité relative de la révocation⁸.

L'article 137 de la loi coordonnée sur les hôpitaux prévoit qu' *« en cas de révocation pour motif grave, le gestionnaire communique au président du conseil médical le motif qui a été invoqué pour justifier la révocation »*.

Cependant, la même disposition légale poursuit en précisant qu' *« une révocation pour motif grave ne peut être donnée sans avis du conseil médical, si le fait qui en constitue la justification est connu, depuis plus de trois jours ouvrables, du gestionnaire qui l'invoque »*.

⁴ V. notamment : Cass., 7 décembre 1998, R.W. 1999-2000, p.848.

⁵ Cette connaissance des faits ne doit pas être confondue avec la preuve des faits (v. notamment Cass., 19 janvier 1990, J.T.T. 1990, p.90).

⁶ Selon l'article 133 de la loi du 10 juillet 2008, il s'agit de l' *« organe représentant les médecins hospitaliers par lequel ceux-ci sont associés à la prise de décisions à l'hôpital »*.

⁷ Au sens large, cette notion visant toute rupture d'une collaboration entre un hôpital et un médecin (v notamment : M. COEFFE et L. BODEZ, *« La révocation d'un médecin hospitalier et l'avis du conseil médical »*, Rev.dr.santé 2013-2014, p.183, et réf. citées).

⁸ Cass., 1^{er} avril 2019, Chron. D.S. 2020, liv. 8-9, 374 ; Cass., 9 février 2009, J.T.T. 2009, p. 204

Or, le gestionnaire, légalement chargé de « l'exploitation de l'hôpital » n'est pas nécessairement celui qui, dans l'hôpital, a le pouvoir de licencier.

Si la personne qui a le pouvoir de licencier a connaissance des faits qui vont être invoqués à titre de motif grave depuis trois jours mais n'en avise le gestionnaire qu'au-delà de ce délai, celui-ci ne pourra donc invoquer ces faits sans demander l'avis du conseil médical⁹.

13. La personne investie du pouvoir de licencier Madame C était, en l'espèce, Madame L, présidente du conseil d'administration de l'hôpital Erasme, et ce, en application de l'article 43 du Statut du médecin hospitalier, ce qui n'est pas contesté.

C'est le 20 novembre 2020 que Madame L a été informée du contenu de l'e-mail adressé par Madame C à Monsieur G, contenu qui allait être invoqué au titre de motif grave.

Même si l'e-mail que Madame L a adressé, le 24 novembre 2020 à Messieurs VAN V, H et T¹⁰ ne vise pas explicitement une mesure d'instruction, ces derniers ont décidé d'entendre l'intéressée, ce qui eut lieu le 26 novembre 2020. Indépendamment du contenu de cette réunion ou de son résultat (v. ci-après), cette audition était susceptible d'éclairer les propos litigieux par le point de vue de Madame C. Une telle mesure ne peut donc pas être nécessairement considérée *a priori* comme inutile, ou ayant pour seul but de faire renaître un délai de 3 jours ouvrables.

Le congé, notifié le lendemain de cette audition, n'est dès lors pas tardif.

A supposer même que l'ULB ne prouve pas que la connaissance suffisante des faits n'ait pas été acquise plus de trois jours ouvrable avant la notification du congé, ledit congé ne pouvait alors être notifié à l'intéressée sans avis du conseil médical.

En l'espèce, cet avis, motivé, a été donné par le conseil médical, qui a estimé (par 10 voix pour, quatre contre et une abstention) que l'intéressée pouvait être licenciée avec effet immédiat, pour motif grave. Le congé ayant été donné le lendemain ne serait, dans ces circonstances, pas davantage tardif.

La notification du motif a, quant à elle, eut lieu dans les trois jours ouvrables suivant le congé (en l'espèce, le 30 novembre 2020), soit dans le délai légal.

⁹ M.-L. WANTIEZ, « La révocation du médecin hospitalier », in Ph. Gosseries, et M. Morsa, (dir.), *Le droit du travail au XXI^e siècle*, 1^e édition, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 342-343.

¹⁰ La consultation du médecin-directeur et du président du conseil médical est un préalable obligatoire à un licenciement pour motif grave, en application de l'article 43 du Statut du médecin hospitalier au sein de l'ULB (pièce 1 de l'ULB).

V.1.b. Quant à l'auteur du congé

14. Le congé donné au nom de l'employeur par un mandataire qui excède son pouvoir, ou par une personne qui ne s'est pas vue confier une telle compétence, ne lie pas l'employeur tant qu'il n'est pas ratifié.¹¹

Le travailleur qui entend contester l'existence ou l'étendue du mandat de la personne ou de l'organe qui lui a notifié un congé, doit le faire dans un délai raisonnablement court.¹²

S'il ne le fait pas et ne vient plus travailler, agissant comme s'il avait été licencié, la conséquence en est qu'il ne peut plus contester l'existence du mandat, lorsque ni le mandataire, ni le mandant n'ont élevé aucune contestation à ce sujet¹³.

15. En l'espèce, l'extrait du procès-verbal du conseil d'administration du 27 novembre 2020 ne permet :
- ni d'établir que Madame L aurait été « absente » au sens de l'article 43 du Statut du médecin hospitalier (puisque'elle s'était uniquement retirée du conseil d'administration lorsque le point concernant le licenciement de Madame C était évoqué), en manière telle que le vice-président et un membre du conseil d'administration d'Erasmus n'étaient pas, sans mandat à cette fin, investis du pouvoir de licencier l'intéressée pour motif grave,
 - ni qu'un mandat leur aurait été donné à cette fin, puisqu'il n'était question que « d'instruire le dossier pour décision ».

Cependant, Madame C n'a pas contesté l'existence ou l'étendue du mandat des signataires de la lettre de congé et de la lettre de notification du motif grave dans un délai raisonnable, ne l'ayant invoqué que dans le cadre de la procédure judiciaire, et s'étant abstenue de venir encore travailler après le 27 novembre 2020, ce qui eût été la seule attitude à adopter de la part d'un travailleur estimant son congé inexistant. Par conséquent, Madame C ne peut plus remettre en cause lesdits mandats, alors que ni les mandataires, ni le mandant n'ont élevé aucune contestation à ce sujet.

V.1.c. Quant à la réalité et à la gravité du motif invoqué

¹¹ V. en matière de congé avec préavis : Cass. 13 janvier 2003, J.T.T. 2003, p. 268.

¹² En ce sens : Cass., 6 février 2006, Arr.Cass. 2006, p. 303.

¹³ Cass., 3^e ch., 6 février 2006, www.juportal.be

16. La cour estime qu'elle peut avoir égard à l'e-mail litigieux adressé par Madame C à Monsieur G le 20 novembre 2020.

L'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques, dont la violation est sanctionnée pénalement¹⁴ exclut notamment, sauf accord de toutes les personnes concernées, en principe, et même lorsque la transmission est achevée¹⁵, la prise de connaissance intentionnelle de l'existence d'un e-mail¹⁶.

Or, en l'espèce, l'ULB n'a pas pris connaissance intentionnellement de l'e-mail litigieux, n'ayant en effet entrepris aucune démarche à cet égard, mais s'est uniquement vu transférer un extrait de cet e-mail par son destinataire, qui était l'un des collègues de Madame C.

En toute hypothèse, comme l'a rappelé récemment la cour de cassation, « *sauf disposition contraire expressément prévue par la loi, l'utilisation d'une preuve obtenue illégalement en matière civile ne peut être écartée que si son obtention entache sa fiabilité ou si elle compromet le droit à un procès équitable* »¹⁷, ou encore en cas de non-respect de certaines conditions de formes prescrites à peine de nullité.

Or, l'écrit litigieux émane de Madame C, qui n'a jamais contesté en être l'auteur, et cet écrit a été porté à la connaissance de l'ULB par son destinataire: ceci n'entache, dès lors, nullement sa fiabilité ; l'obtention même de cette pièce n'entache pas le droit à un procès équitable, Madame C ayant pu se défendre équitablement, tant en première instance qu'en appel, dans le cadre de procédures contradictoires, et faire valoir son point de vue à l'égard de l'écrit en question; enfin, la cour n'aperçoit aucune sanction de nullité en cas de non-respect de formalités, en l'espèce.

17. La cour estime que le motif invoqué par l'ULB n'est cependant pas constitutif d'un motif grave de licenciement, compte tenu des éléments exposés ci-après.

La partie qui invoque un motif grave doit prouver non seulement la matérialité du fait, mais également l'existence d'une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible, de manière immédiate et définitive, toute collaboration professionnelle, et enfin son imputabilité à l'autre partie. Le juge vérifie si « *la gravité de la faute est*

¹⁴ Cfr. l'article 145 de la loi.

¹⁵ V. R. ROBERT et K. ROSIER, « Réglementation et contrôle de l'utilisation des technologies de la communication et de l'information sur le lieu de travail », in *Le droit du travail à l'ère du numérique, les technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail*, Anthemis, 2011, p. 231 à 360.

¹⁶ Sauf les exceptions prévues de manière limitative par l'article 125 de la loi du 13 juin 2005.

¹⁷ Cass., 14 juin 2021, www.juportal.be; voy également, plus récemment encore, en matière sociale : Cass., 24 novembre 2025, RG n° S.18.0059.F, www.juportal.be.

telle qu'elle justifie la sanction extrême de la rupture immédiate du contrat »¹⁸. Ainsi, « une faute grave ne constitue pas nécessairement un motif grave. Il faut en effet qu'elle ait une répercussion telle sur les relations contractuelles que celles-ci ne peuvent plus être poursuivies.(...) Une distinction entre les fautes graves doit ainsi être établie, puisque certaines d'entre elles vont entraîner la rupture du contrat, alors que dans d'autres cas, le lien contractuel subsistera ».¹⁹

En l'espèce, la matérialité et la paternité du contenu de l'e-mail litigieux, adressé par Madame C à Monsieur G le 20 novembre 2020 n'est pas contestée.

Le contenu litigieux constitue un manquement de la part de Madame C, car il opère, maladroitement, un lien entre ce qu'elle épinglait comme graves dysfonctionnements dans la procédure de sélection de son successeur, dont un probable népotisme de la part de la présidente du conseil d'administration à l'égard de l'un des candidats à sa succession, et quatre éléments qu'elle estimait communs aux deux protagonistes (soit l'appartenance à des familles « riches », « influentes », « juives » et « franc-maçonnnes »), ce qui pouvait être perçu, non seulement comme un propos « complotiste », mais aussi comme une forme de stigmatisation, notamment, (mais pas seulement) de la communauté juive. Eu égard à sa fonction de médecin chef de service, Madame C se devait d'autant plus de mesurer ses propos écrits.

Cet e-mail doit cependant être examiné dans le contexte tout-à-fait particulier dans lequel il a été écrit.

Si la liberté d'expression²⁰ du travailleur est limitée par la relation de subordination et par l'obligation de loyauté découlant du principe d'exécution de bonne foi des

¹⁸ C.T. Bruxelles, 2^e ch., 27 décembre 2007, J.T.T. 2008, p.142

¹⁹ M. DAVAGLE, « la notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthemis, 2011, 52, et réf. citées

²⁰ Garantie notamment par l'article 19 de la Constitution, qui dispose : « *La liberté des cultes, celle de leur exercice public, ainsi que la liberté de manifester ses opinions en toute matière, sont garanties, sauf la répression des délits commis à l'occasion de l'usage de ces libertés* » et par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme, qui dispose : « *1. Toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. Le présent article n'empêche pas les Etats de soumettre les entreprises de radiodiffusion, de cinéma ou de télévision à un régime d'autorisations.*

2. L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire ».

conventions, elle ne prive pas le travailleur de tout droit de critique à l'égard de l'employeur.

Indépendamment de la question de savoir si, en sa qualité de chef de service, Madame C devait ou pouvait rendre un avis dans le processus de sélection de son successeur, l'ULB ne lui conteste pas le droit d'exprimer, de manière critique, son point de vue, ni de poser des questions quant audit processus.

La cour relève que l'e-mail litigieux intervient après que Madame C ait reçu, de la part de Madame L, une fin de non-recevoir à ses préoccupations étayées, alors que celles-ci étaient jugées sérieuses et préoccupantes par le médecin-directeur (Monsieur H) et par l'un de ses collègues (Monsieur G, également chef de service)²¹. Ses préoccupations et critiques ne mettaient pas en cause son employeur, mais ne concernaient que la manière dont la procédure de sélection était menée par certains de ses collègues et/ou supérieurs, et poursuivaient le but (qu'elle n'a eu de cesse de rappeler), de protéger l'intérêt du service d'ophtalmologie²², après son départ.

C'est dans ces circonstances qu'elle a tenté de trouver une explication à l'attitude, en soi difficilement compréhensible, de la présidente du conseil d'administration d'Erasmus. Le fait qu'elle ait exprimé de manière maladroite ce qu'elle pensait être un motif, s'inscrit donc dans un contexte d'absence de réponse à ses interrogations légitimes.

Si l'e-mail litigieux ne peut pas être considéré comme strictement « privé » (dans la mesure où il a trait à des points d'ordre professionnel et est adressé à Monsieur G, également chef de service, au départ et vers une boîte « e-mail » professionnelle), il n'en demeure pas moins qu'il était écrit sur un ton familier, et que Madame C ne suggérerait pas à son interlocuteur de le diffuser. Elle n'entendait manifestement pas que son message reçoive la moindre publicité.

Le message litigieux ne contient pas de propos hostiles, haineux ou discriminant par rapport aux personnes d'origine juive, mais pouvait seulement, comme dit ci-avant, par un amalgame maladroit, être perçu subjectivement comme stigmatisant une communauté. Ce que dénonçait essentiellement Madame C, c'était une forme de népotisme, qu'elle tentait d'expliquer par une appartenance des deux protagonistes à un milieu, dont l'un des quatre points communs était l'éventuelle origine juive de ceux-ci, sans nullement, pour autant, dénigrer les compétences de l'un des candidats²³, ni critiquer une communauté.

²¹ Ce dernier ayant d'ailleurs lui-même relayé ses préoccupations auprès de Madame L.

²² Notamment quant aux spécialisations qui pourraient y être proposées.

²³ Mais en opérant une comparaison entre leur expérience et leur spécialisation (et le caractère utile ou non de leur spécialisation au sein du service d'ophtalmologie).

Par ailleurs, contrairement à ce qu'indique l'ULB, il n'est pas établi que Madame C ait persévéré dans ses propos, ou ait refusé de s'en excuser. Ainsi, dès le 2 novembre 2020, elle a expressément indiqué au (seul) destinataire de son e-mail qu'elle faisait, au sujet des propos litigieux, « *amende honorable* », ce qui signifie qu'elle faisait l'aveu d'une faute, et s'en excusait publiquement ; elle promettait en outre, « *juré craché de ne plus évoquer ces tristes ressentiments* ». Elle a en outre indiqué, à plusieurs de ses collègues, par un e-mail du 21 novembre 2020 qu'elle n'était « *ni antisémite, ni antimaçonnique* » en précisant qu'elle était uniquement « *contre le népotisme et les petits arrangements entre amis, quelle que soit l'appartenance ethnique, religieuse ou idéologique du groupe concerné* ».

Pour le surplus, à défaut d'une convocation écrite à l'audition qui eut lieu le 26 novembre 2020, et surtout, à défaut d'un procès-verbal contradictoire reprenant les questions et les réponses des intervenants lors de cette audition²⁴, l'ULB – qui supporte la charge de la preuve du motif invoqué dans tous ses éléments – n'établit pas que l'intéressée ait, à cette occasion, refusé de s'excuser.

La cour relève, enfin que cet incident est le seul qui ait émaillé la longue carrière de Madame C au sein de l'ULB, laquelle a débuté en 1986, nombre de ses anciens collègues, par les attestations versées à son dossier, témoignant par ailleurs de l'absence totale de racisme ou d'antisémitisme dans son chef.

18. Le motif grave n'étant pas établi²⁵, Madame C a droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 654.929, 86 € bruts, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 27 novembre 2020.

V.2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

19. L'article 8 de la convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 mars 2014, définit le licenciement manifestement déraisonnable en ces termes :

« *Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les*

²⁴ Le rapport de cette réunion n'est pas contresigné par Madame C qui estime que son contenu succinct ne reflète pas la réalité de ce qu'elle a dit à cette occasion. Dans la mesure où il est ainsi contesté, ce rapport unilatéral n'est pas probant.

²⁵ Compte tenu de la décision de la cour, il est inutile à la solution du litige de poser à la Cour constitutionnelle, la question préjudicielle proposée (à titre subsidiaire) par Madame C.

nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Suivant le commentaire de l'article 8, le contrôle judiciaire du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement, mais bien sur la question de savoir si les motifs sont ou non un des motifs admissibles visés à l'article 8 précité et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Le contrôle judiciaire est marginal : il appartient au juge du fond de vérifier uniquement le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnable dont il dispose.

20. En application des dispositions rappelées ci-dessus, il convient de vérifier si le motif allégué à l'appui du licenciement de Madame C entre dans une des trois catégories de motifs admissibles définis par la C.C.T. n° 109, si ce motif est établi, s'il constitue la cause de son licenciement et, enfin, si son licenciement n'eût jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

21. La cour relève que le motif invoqué est un fait de conduite, dont il est fait grief à Madame C. La cour estime (v. point 17 ci-avant) que l'intéressée a commis un manquement, même s'il n'est pas constitutif d'un motif grave. Il s'agit de la cause du licenciement, même si ce manquement s'inscrivait dans un contexte de dénonciation de ce qui constituait - aux yeux de Madame C et de certains de ses collègues - des dysfonctionnements dans la procédure de sélection du futur chef de service d'ophtalmologie.

La cour estime qu'il ne peut être soutenu qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais procédé à son licenciement en raison d'un tel manquement.

22. En conséquence, aucune indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est due à Madame C.

V.3. Quant à l'allocation de fin d'année

23. L'ULB (Hôpital Erasme) relève, pour ce qui concerne l'occupation de travailleurs salariés, de la commission paritaire des établissements et des services de santé (C.P. n° 330).

24. Selon l'article 5§ 1^{er} de la convention collective de travail concernant l'allocation de fin d'année conclue au sein de cette commission paritaire²⁶, l'allocation de fin d'année est due, pour le travailleur ayant quitté l'établissement au cours de la période de référence, au *pro rata* des périodes de travail effectuées (ou assimilées) durant la période de référence.

L'article 7§1^{er} de la même convention collective de travail exclut l'octroi de l'allocation de fin d'année pour les travailleurs licenciés pour motif grave.

La cour décidant que le motif grave n'était pas établi, Madame C a droit à l'allocation de fin d'année au *pro rata* de ses prestations en 2020, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 4.234, 02 € bruts, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 27 novembre 2020.

V.4. Quant aux documents sociaux

25. Le présent arrêt tient lieu de rectificatif du « motif du chômage » figurant sur le formulaire C 4 qui a été délivré à Madame C. Il n'y a pas lieu de condamner l'ULB à délivrer un nouveau formulaire C 4.
26. Il incombe à l'ULB de délivrer les documents sociaux qu'il doit légalement établir en exécution du présent arrêt.

Madame C ne justifie pas du bien-fondé de sa demande d'assortir une condamnation à délivrer lesdits documents sociaux (non autrement précisés), d'une astreinte.

V.5. Quant au titre honorifique de ses fonctions

27. L'article 58 des statuts organiques de l'ULB, employeur de Madame C, prévoit, pour les membres du corps enseignant et du corps scientifique – dont elle faisait partie – lorsqu'ils cessent leurs fonctions, que « *le titre honorifique de leurs fonctions leur est accordée, sauf si un motif grave s'y oppose* »²⁷.
28. La cour décide que le motif grave invoqué à l'appui du licenciement de Madame C n'est pas établi.

²⁶ C.C.T. du 25 septembre 2002 - A.R. 23 octobre 2002, *M.B.* 5 novembre 200, modifiée par la C.C.T. du 16 octobre 2003 et la CCT du 12 février 2007.

²⁷ Ce chef de demande de Madame C relève des contestations relatives aux contrats de louage de travail au sens de l'article 578 du Code judiciaire, ce qui rend la cour de céans matériellement compétente pour en connaître.

L'ULB n'indique pas quel autre « motif grave » s'opposerait à ce que l'intéressée porte le titre honorifique de ses fonctions.

En l'absence d'un motif grave qui s'y opposerait, il y a dès lors lieu de dire pour droit que Madame C peut porter le titre honorifique de ses fonctions de chef de service et de professeur.

29. Madame C n'établit pas le préjudice moral (fixé à 1 €) résultant du fait qu'elle n'aurait pas pu porter, jusqu'à présent, le titre honorifique de ses fonctions.

V.6. Quant à la capitalisation des intérêts

30. L'article 5.207 du Code civil, tout comme l'article 1154 de l'ancien Code civil, disposent que les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts, ou par une sommation judiciaire, ou par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la sommation, soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière. Le dépôt de conclusions (ou d'une requête d'appel) peut être considéré comme un acte équivalent à une sommation judiciaire, si ces conclusions attirent l'attention du débiteur sur la capitalisation des intérêts²⁸.

31. Les conditions légales étant réunies, la cour alloue à Madame C le bénéfice de la capitalisations des intérêts échus à la date du dépôt de sa requête d'appel (le 13 septembre 2022), ainsi qu'à la date du dépôt de ses conclusions de synthèse (le 14 novembre 2024).

V.7. Quant aux dépens

32. Madame C obtient, dans une large mesure, gain de cause, au sens de l'article 1022 du Code judiciaire.

L'ULB doit lui payer les dépens des deux instances, y compris les indemnités de procédure qu'elle liquide, au montant de base de l'indemnité de procédure pour les affaires dont l'enjeu se situe entre 500.000, 01 € et 1.000.000 €, soit le montant, actuel, de 15.697, 67 € par instance.

²⁸ Cass., 18 juin 1981, Pas., 1981, I, p. 1200 ; Cass., 26 juin 1989, J.T.T., 1989, p. 435 ; Cass., 26 avril 2001, R.G. n° C990004F, www.cass.be.

VI. La décision de la cour du travail

La cour, statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel recevable ;

Déclare l'appel partiellement fondé, et réforme le jugement, dans la mesure ci-après :

Condamne l'Université Libre de Bruxelles à payer à Madame Monique C :

- 654.929, 86 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 4.234, 02 € bruts, à titre d'allocation de fin d'année 2020 (*pro rata temporis*) ;

A majorer des intérêts au taux légal à dater du 27 novembre 2020 ;

Alloue à Madame M C le bénéfice de la capitalisations des intérêts échus à la date du dépôt de sa requête d'appel (le 13 septembre 2022), ainsi qu'à la date du dépôt de ses conclusions de synthèse (le 14 novembre 2024) ;

Dit pour droit que Madame M C peut porter le titre honorifique de ses fonctions de chef de service et de professeur;

Dit que l'ULB doit délivrer à Madame M C les documents sociaux légalement prévus, en exécution du présent arrêt ;

Dit l'appel et les demandes de Madame M C non fondées pour le surplus ;

Condamne l'Université Libre de Bruxelles à payer à Madame M C les dépens des deux instances à ce jour, à savoir :

- 15.697, 67 € à titre d'indemnité de procédure de première instance ;

M. P,