Copie
Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

Numéro du répertoire
2018 / 1578
Date du prononcé
5 juin 2018
Numéro du rôle
2015/AB/1168
Décision dont appel
14/9480/A

Expédition

Délivrée à
le € JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001169665-0001-0023-01-01-1

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

L'UNIVERSITE LIBRE DE BRUXELLES, inscrite auprès de la Banque Carrefour des entreprises sous le n°0407.626.464 et dont le siège social est établi à 1050 BRUXELLES, avenue Franklin Roosevelt 50,
partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître NAEIJE Sven loco Maître UYTTENDAELE Marc, avocat à 1060 BRUXELLES,

contre

Monsieur A
partie intimée au principal et appelante sur incident,
comparaissant en personne, assistée par ses conseils Maître WANTIEZ Claude et Maître LEMAIRE Géraldine, avocats à 1150 BRUXELLES,

★

★ ★

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

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;

Vu l'appel interjeté par l'Université Libre de Bruxelles contre le jugement prononcé le 14 octobre 2015 par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour, le 22 décembre 2015 ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions de synthèse d'appel de l'Université Libre de Bruxelles reçues au greffe de la Cour le 27 juillet 2017 ;

Vu les conclusions additionnelles d'appel de Monsieur A reçues au greffe de la Cour le 19 septembre 2017 ;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 11 avril 2018.

I. RECEVABILITÉ DES APPELS.

L'appel principal et l'appel incident ont été interjetés dans les formes et délais légaux.

Ils sont recevables.

II. L'OBJET DES APPELS.

Il sied de rappeler que Monsieur A est entré au service de l'ULB le 1er juillet 1997, en vertu d'un contrat de travail d'employé.

En sa séance du 28 avril 1997, le Conseil d'Administration de l'ULB a décidé de nommer Monsieur A , à partir du 1er juillet 1997, en qualité de Chargé de cours à temps plein.

En sa séance du 4 juillet 2011, le Conseil d'Administration de l'ULB a décidé de nommer Monsieur A à partir du 1er octobre 2011, en qualité de Professeur.

Monsieur A avait donc le statut d'employé nommé à titre définitif.

Suite à une plainte déposée le 4 décembre 2012, contre Monsieur A auprès du Doyen Monsieur E par sept membres anciens et actuels du laboratoire de Monsieur A , le Professeur R a été chargé d'établir un rapport relatif aux difficultés qui lui auraient été signalées au cours des dernières années avec le personnel travaillant dans le laboratoire de Monsieur A

Le 5 décembre 2012, le Professeur R communique un rapport aux termes duquel il réclame la décharge de Monsieur A de toute autorité sur le PATG, voire à l'égard du corps scientifique.

Le 6 décembre 2012, le Doyen Monsieur E mandate Monsieur D Conseiller en prévention, pour effectuer une « *évaluation des difficultés relationnelles au sein du laboratoire* » afin de « *préparer ensuite une proposition d'action* ».

Monsieur A , après avoir reçu au cours du mois de janvier 2013 une copie de la plainte déposée contre lui le 4 décembre 2012, a adressé à Messieurs E D et P un courrier contestant les faits qui lui étaient reprochés, excepté celui relatif à son exigence en ce qui concerne le respect des horaires.

Il précise notamment dans ce courrier : « *Je reste à votre disposition pour d'éventuels conseils (aide) pour améliorer l'ambiance générale au laboratoire (...)* », et ajoute « *je souffre de cette situation. Je suis prêt à faire une réunion au laboratoire en votre présence et de suivre si nécessaire une formation de gestion de groupe* ».

Il n'apparaît pas que ce courrier ait reçu quelque réponse.

Le 22 janvier 2013, Monsieur D établit un « *rapport d'analyse spécifique informel* » suite à la rencontre de onze travailleurs et au courrier du 11 janvier de Monsieur A

Dans ce rapport dont Monsieur A souligne qu'il le ne lui a jamais été communiqué, ce qui est confirmé par l'e-mail de Monsieur D aux termes duquel celui-ci fait part à Monsieur A qu'il n'est pas autorisé à le lui communiquer, il est notamment précisé qu' « *Afin que Monsieur A acquière ces compétences de gestion d'équipe, nous l'invitons à suivre une formation dans ce sens en vue d'améliorer la qualité de l'encadrement des travailleurs* ».

Après avoir sollicité à plusieurs reprises de pouvoir rencontrer le Doyen Monsieur E Monsieur A a pu rencontrer celui-ci le 4 mai 2013.

Suite à l'entretien qui eut donc lieu le 4 mai 2013, Monsieur A adressera à Monsieur E un e-mail précisant notamment :

« *Durant notre entretien en tête-à-tête et devant ce constat, vous m'avez annoncé de faire un choix entre deux solutions : 1/ partir définitivement de l'ULB en négociant une compensation financière confortable (...), 2/ passer devant une commission de discipline.*

Vous m'avez déconseillé d'opter pour la deuxième solution vu que mes chances de convaincre son minces au risque de me faire virer sans aucune compensation financière. D'ailleurs, vous m'avez même déconseillé de prendre un avocat.

(...)

Je vous ai répondu que je ne partirais pas de cette manière. Je préfère, s'il le faut, passer devant la Commission qui trancherait de la situation. Pour ce choix, je vous ai demandé de disposer des documents « rapport du conseiller en prévention » pour que je puisse préparer ma défense (...) ».

Monsieur E réservera le lendemain une réponse à ce courriel, et transmettra le 6 mars 2013, au Recteur une plainte dénonçant des faits de harcèlement à charge de Monsieur A , et sollicitant la saisie de la Commission de discipline.

Monsieur A est entendu le 15 avril 2013 par Madame S Vice Rectrice.

Il ressort du procès-verbal de cette audition qu' *« elle* [Madame S] *ne souhaite pas entrer dans le fond du dossier mais uniquement discuter de la possibilité de trouver un accord sur des mesures d'ordre temporaires qui permettraient d'améliorer l'ambiance au sein du laboratoire.*

Monsieur A répond qu'il est ouvert à toute suggestion à cet égard et est prêt à collaborer de son mieux. Son souhait est également que l'atmosphère au sein du laboratoire soit meilleure (...).

Madame S propose à Monsieur A qu'une mesure d'ordre soit prise selon laquelle il exerce la direction scientifique des membres du laboratoire avec le Comité d'accompagnement pour ceux qui en ont un et n'exerce plus d'autorité hiérarchique administrative (surveillance des horaires, octroi des congés, etc.). Il continuerait ainsi à diriger et encadrer les recherches et le travail des doctorants avec l'aide du Comité d'accompagnement ».

Madame S conclut que « *la mesure d'ordre proposée est acceptée par Monsieur A* ».

Par courrier du 18 octobre 2013, le Recteur, Monsieur V , saisit la Commission de discipline du corps professoral et du corps scientifique de l'ULB à l'encontre de Monsieur A pour « *avoir contrevenu à l'article 1er du Règlement de discipline du 23 février 2004 et à l'article 6 du règlement relatif au harcèlement moral, harcèlement sexuel et violence au travail du 23 février 2004 en adoptant de manière répétée entre 1998 et 2013, des comportements incompatibles avec sa mission de professeur et avec les valeurs de l'ULB, à l'encontre notamment de (...)* ».

Le 4 avril 2014, la Commission de discipline a rendu une décision motivée, de 21 pages, et a prononcé la sanction d'avertissement à l'égard de Monsieur A ainsi que la suspension de l'exercice de ses fonctions administratives (contrôle des horaires, des congés, des absences, ...), Monsieur A conservant toutefois toutes ses autres attributions en sa qualité de Directeur de laboratoire.

Le 28 avril 2014, l'ULB a interjeté appel de la décision de la Commission de discipline de l'ULB.

Le 24 juin 2014, l'affaire a été plaidée devant le Bureau de l'Université de l'ULB, qui est l'instance d'appel.

Le même jour une décision fut rendue réformant la décision de la Commission de discipline et prononçant la sanction sollicitée par le Recteur de l'ULB.

La décision a été communiquée par courrier simple daté du 25 juin 2014, à Monsieur A et ses conseils.

Monsieur A a formé un recours contre cette décision devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles par citation signifiée le 12 septembre 2014 et déposée au greffe de ce Tribunal le 17 septembre 2014.

Dans le dispositif de ses conclusions de synthèse Monsieur A sollicitait le Tribunal de :

- condamner l'ULB au paiement de 1.333.682, 70 euros provisionnels à titre de dommages et intérêts.

- condamner l'ULB au paiement des intérêts compensatoires au taux légal depuis la date de la révocation, soit le 24 juin 2014.

- condamner l'ULB au paiement des dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée au montant maximal de 22.000 euros.

- déclarer le jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution, ni cantonnement, à concurrence de la somme de 250.000 euros.

Les parties ont comparu à l'audience publique du 8 mai 2015, à laquelle le Tribunal les a invitées à fournir des explications supplémentaires sur le cadre juridique de leur relation de travail, et a reporté l'examen de la cause à l'audience du 7 septembre 2015.

Aux termes de conclusions déposées après l'audience du 8 mai 2015, Monsieur A a sollicité en outre le Tribunal:

« *- d'inviter (et non d'ordonner à) l'ULB à le réintégrer dans l'ensemble des conditions de travail existant avant la révocation (fonction, titre, nomination définitive, rémunération le cas échéant augmentée en fonction des augmentations survenues entre la date de la révocation et celle de la réintégration);*

- dans l'hypothèse où l'ULB le réintègre de la condamner au paiement de la rémunération perdue depuis la date de sa révocation jusqu'à celle de sa réintégration effective en tenant compte d'une rémunération annuelle de 95.263,05 € : pour le calcul de cette rémunération, le tribunal se réfèrera à ce qui est écrit page 37 des conclusions additionnelles ;
- à défaut de l'avoir réintégré dans les 15 jours de la prononciation du jugement, de condamner l'ULB au paiement de:
1.333.682 € à titre de dommages et intérêts ;
(...) ».

L'ULB a pour sa part sollicité le Tribunal de déclarer la demande de Monsieur A recevable mais non fondée, et de condamner celui-ci au paiement des dépens qu'elle a liquidés à la somme de 16.500 euros, à titre d'indemnité de procédure.

À titre subsidiaire, l'ULB a sollicité le Tribunal de dire pour droit que Monsieur A ne peut prétendre qu'au paiement de dommages et intérêts équivalents à 18 mois et 4 semaines de rémunération brute, et de compenser les dépens.

À titre infiniment subsidiaire, l'ULB a invité le Tribunal à dire pour droit que Monsieur A ne peut prétendre qu'au paiement de dommages et intérêts équivalents à 36 mois et 8 semaines de rémunération mensuelle brute, et de compenser les dépens.

Aux termes de son jugement rendu le 14 octobre 2015, le Tribunal s'est d'abord déclaré compétent, considérant et précisant qu'il « *dispose (...) d'un contrôle de pleine juridiction pour apprécier si l'ULB a ou non fautivement porté atteinte au droit de Monsieur A à la stabilité d'emploi* ».

Le Tribunal a par ailleurs considéré, en ce qui concerne les faits reprochés à Monsieur A que ceux-ci avaient été adéquatement appréciés par la Commission de discipline.

Le Tribunal a estimé, comme la Commission de discipline et comme le Bureau de l'Université, également ne pas pouvoir tenir compte de trois griefs anciens se rapportant à des faits remontant à plus de douze ans, auxquels l'ULB continue cependant à se référer pour justifier la décision du Bureau.

Le Tribunal considérant notamment que Monsieur A n'a pas pu bénéficier du soutien et de l'encadrement dont il était pourtant demandeur à partir de l'année 2012, et constatant par ailleurs que l'ULB qui donc n'a pas écouté les demandes d'aide de Monsieur A a ensuite négligé les recommandations du Conseiller en prévention au profit d'une approche purement répressive de la situation, a estimé qu' « *En infligeant dans ces conditions à Mr A la sanction de démission d'office l'ULB a porté atteinte de manière disproportionnée à son droit à la stabilité d'emploi* ».

Le Tribunal a précisé à ce propos que « *L'Université ne pouvait raisonnablement se prévaloir de l'impossibilité de continuer la relation de travail sans tenter préalablement de mettre en œuvre lesdites recommandations, ce qui lui laissait encore la possibilité d'infliger une autre sanction majeure adaptée à la gravité des faits, telle qu'une mesure de suspension de l'exercice des fonctions pendant une durée plus ou moins longue, assortie ou non d'une suspension de traitement.*

La sanction infligée apparaît comme d'autant plus disproportionnée compte tenu de la grande ancienneté de Mr A (17 ans), et de l'absence de tout antécédent disciplinaire

dans son chef (la Commission de discipline relevait « l'absence d'avertissement préalable réel et non équivoque ») ».

En ce qui concerne le dommage, le Tribunal a motivé sa décision en précisant que « *Dans le cas de Mr A , le Tribunal estime que le dommage peut être évalué ex æquo et bono par référence à l'indemnité compensatoire de préavis due en cas de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée, comme le propose l'ULB dans sa position la plus subsidiaire, ce qui revient à accorder au demandeur un montant de l'ordre de 39 mois de rémunération. Les éléments de rémunération pris en compte dans le calcul de Mr A , n'étant pas contestés en tant que tels, le montant qui lui revient s'élève à 310.000 €.*

Les intérêts compensatoires sur cette somme sont dus à partir de la rupture du contrat.

Pour le surplus, le Tribunal estime qu'il ne lui appartient pas d'inviter l'ULB à réintégrer le demandeur, ce qu'elle reste en toute hypothèse libre de faire ».

En ce qui concerne la demande tendant à voir déclarer le jugement exécutoire par provision, le Tribunal a considéré que les circonstances invoquées ne justifiaient pas qu'il soit dérogé au principe de l'effet suspensif des voies de recours.

Le Tribunal a également condamné l'ULB au paiement des dépens de l'instance liquidés par Monsieur A à la somme de 22.000 euros à titre d'indemnité de procédure, mais ramenée par le Tribunal à la somme de 16.500 euros.

L'ULB a interjeté appel de ce jugement.

Elle fait grief au Tribunal de ne pas avoir correctement apprécié tant en fait qu'en droit les éléments de la cause, et postule, à titre principal, la réformation du jugement, invitant la Cour à déclarer la demande originaire de Monsieur A non fondée et à condamner celui-ci au paiement des dépens des deux instances.

À titre subsidiaire, l'ULB sollicite la Cour de déclarer la demande originaire de Monsieur A partiellement fondée, et de dire pour droit que Monsieur A ne peut prétendre qu'au paiement de dommages et intérêts équivalents à 18 mois et 4 semaines de rémunération, sous réserve des déductions en matière de précompte et de cotisations sociales. Dans cette hypothèse, l'ULB invite la Cour à compenser les dépens.

À titre infiniment subsidiaire, l'ULB sollicite la Cour de dire pour droit que Monsieur A peut prétendre, à titre de dommages et intérêts, à la somme nette, après déduction du précompte et des cotisations sociales qui auraient été prélevés sur un montant brut de 310.000 euros.

Monsieur A ne postule quant à lui la confirmation du jugement qu'à titre subsidiaire.

En effet, à titre principal, dans le cadre de son appel incident, il sollicite la Cour d'inviter (et non d'ordonner à) l'ULB à le réintégrer dans l'ensemble des conditions de travail existant avant la révocation (fonction, titre, nomination définitive, rémunération le cas échéant augmentée en fonction des augmentations survenues entre la date de la révocation et celle de la réintégration).

Dans l'hypothèse où l'ULB le réintégrerait, Monsieur A l invite la Cour à la condamner au paiement de la rémunération perdue depuis la date de sa révocation jusqu'à celle de sa réintégration effective en tenant compte d'une rémunération annuelle de 95.263,05 euros.

Monsieur A sollicite la Cour, dans l'hypothèse où il ne serait pas réintégré dans les 15 jours du prononcé de l'arrêt, de condamner l'ULB au paiement :

- d'une somme de 1.333.682 euros à titre de dommages et intérêts (montant brut) sur base du raisonnement et du décompte suivant :

* Monsieur A est né le 1963 ;

* Au jour de la décision du Bureau de l'Université (24 juin 2014), Monsieur A était âgé de 51 ans ;

* Le 22 juin 2028, Monsieur A aurait atteint l'âge de la retraite ;

* Monsieur A percevait une rémunération mensuelle brute de 6.843,61 euros ;

* Monsieur A percevait également des pécules de vacances et une prime de fin d'année ;

* Sa rémunération annuelle brute s'élevait donc à 95.263,05 euros ;

* 65 ans - 51 ans = 14 ans (soit 168 mois) ;

* 168 mois x (95.263,05 euros / 12) = 1.333.682,70 euros ;

* Montant à majorer des cotisations payées par l'ULB à l'assurance hospitalisation.

- des intérêts compensatoires calculés au taux légal depuis la date de la révocation, c'est-à-dire le 24 juin 2014.

En toute hypothèse, Monsieur A postule la condamnation de l'ULB au paiement des dépens des deux instances qu'il liquide à la somme de 49.500 euros.

III. EN DROIT.

1. Quant à la compétence et à la saisine de la Cour.

Il convient de rappeler que l'ULB considère que le pouvoir de contrôle du juge judiciaire est limité, précisant que « *Seule une erreur manifeste d'appréciation dans le cadre d'un contrôle marginal pourrait être sanctionnée par équivalence au contrôle effectué sur les actes administratifs* ».

L'ULB précise encore qu' « *Il appartient, dès lors à la Cour du travail d'apprécier si la sanction disciplinaire résulte d'une erreur manifeste d'appréciation eu égard aux éléments factuels reprochés à l'intimé* ».

La Cour rappelle que l'article 21 du règlement de discipline du corps professoral et scientifique de l'ULB dispose que « *La procédure disciplinaire ne porte pas préjudice aux droits et aux recours dont disposent le Conseil d'administration et les membres des corps professoral et scientifique par application du droit commun* ».

L'ULB a par ailleurs toujours admis, conformément à ce que Monsieur A soutenait, que le personnel académique des universités libres se trouve « *dans un rapport de droit privé par un contrat entre le travailleur et l'université* ». Elle le rappelle d'ailleurs à la seizième page de ses conclusions, citant un arrêt rendu le 28 novembre 1966 par la Cour constitutionnelle dénommée alors Cour d'Arbitrage (CA.,28 novembre 1996, n° 69/96).

Les juridictions du travail sont, par conséquent, compétentes pour connaître d'un litige opposant un membre du personnel académique d'une université libre et cette dernière, ce litige ne relevant pas de la compétence du Conseil d'Etat.

Cela n'a d'ailleurs jamais été contesté auparavant par l'ULB, qui, comme le rappelle très justement Monsieur A n'a soulevé aucun déclinatoire de compétence lorsque celui-ci a introduit, le 2 janvier 2014, une action en référé devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

La Cour considère que c'est à tort que l'ULB entend actuellement voir limiter la compétence des juridictions du travail, dès lors qu'ainsi que l'a pertinemment considéré le Tribunal aux termes d'une motivation qu'elle entend faire sienne et qui n'est pas valablement contredite par l'appelante, « *La nature de la compétence exercée par le Tribunal du travail qui ne juge pas la légalité d'un acte administratif mais tranche une contestation entre deux personnes privées et portant sur un droit civil, n'est pas compatible avec un contrôle juridictionnel marginal limité à l'erreur manifeste d'appréciation ou à la disproportion manifeste. L'arrêt du Conseil d'Etat invoqué par l'ULB pour soutenir le contraire n'est pas pertinent puisque, outre le fait qu'il ne s'agissait pas (et qu'il ne pouvait, par hypothèse, s'agir) d'un litige entre deux personnes privées portant sur un droit civil, il concernait non un professeur d'une université libre mais un agent des postes (CE 11 août 1999, n° 82.021, Navez, cité à la page*

19 des conclusions de l'ULB). Le Tribunal dispose donc d'un contrôle de pleine juridiction pour apprécier si l'ULB a ou non fautivement porté atteinte au droit de monsieur A à la stabilité d'emploi ».

2. Quant à la décision du Bureau du Conseil d'administration de l'ULB.

Il convient de rappeler que cette décision est libellée comme suit :

« Vu le rapport établi par le rapporteur M. S et annexé à la présente décision, dont il fait partie intégrante :

Entendu le Recteur et son délégué, en leurs moyens exposés oralement devant le Bureau ;

Entendu la partie poursuivie et ses conseils en leurs ultimes déclarations avant la clôture des débats ;

Après avoir délibéré à huis clos le 24 juin 2014 :

Considérant qu'en ce qui concerne les trois premiers griefs imputés à M. A et qui remontent à plus de 12 ans, il faut constater que, comme il en a été jugé par la Commission de Discipline, ils doivent être écartés au vu de leur ancienneté ; que le principe du délai raisonnable ne permet pas d'en tenir compte, dès lors que les autorités facultaires en avaient été avisées à l'époque et n'ont pas estimé nécessaire d'en assurer régulièrement un suivi sur le plan disciplinaire ;

Considérant qu'il ressort cependant du dossier que les griefs imputés à Monsieur A ne portent pas sur des incidents ponctuels ou isolés plus ou moins anciens, mais bien sur un comportement général considéré objectivement comme un harcèlement à l'égard de tous les membres du personnel, scientifique et/ou PATG, ayant relevé de son autorité au sein du laboratoire qu'il était amené à diriger ; que ces faits sont corroborés par toute une série de personnes de tous bords, dont notamment le conseiller en prévention qui constitue une autorité externe à l'ULB ; qu'ils ne sont d'ailleurs plus contestés comme tels, puisque la Commission les a déclarés établis (en les qualifiant de « propos et actes inappropriés et graves » et en évoquant « une relation hiérarchique abusive à l'égard de ses collaborateurs ») et qu'il n'y a pas eu d'appel incident dans le chef de l'intéressé ;

Que le Bureau considère que l'ensemble de ces faits entraînent une rupture de confiance telle qu'il n'est pas possible raisonnablement de continuer à entretenir des relations de travail avec M. A au vu des responsabilités qui sont les siennes et au regard des valeurs préconisées par l'ULB de telle manière que la seule solution adéquate est celle de la démission d'office telle que sollicitée par le Recteur; qu'une autre sanction majeure n'entraînerait qu'un écartement temporaire de l'intéressé, alors qu'il y a un risque sérieux

que des actes de harcèlement et d'abus d'autorité soient réitérés dans le futur au préjudice d'autres membres du personnel ;

Que le Bureau se prononce, en conséquence, et à l'unanimité de ses membres, pour la sanction de démission d'office ;

M. D Président

Mme L Vice-Présidente

M. L

M. J ».

La Cour constate que bien que le Bureau de l'ULB ait clairement précisé dans sa décision ne pas prendre en considération les griefs remontant à plus de douze ans ceux-ci devant être écartés vu leur ancienneté, suivant en cela la décision de la Commission de discipline, l'ULB réitère ces griefs devant la Cour en les développant sur plusieurs pages de ses conclusions.

La Cour estime devoir suivre le Tribunal qui rappelant précisément l'écartement par la Commission de discipline et le Bureau de l'Université de ces trois griefs, précise : « *Le Tribunal estime à son tour ne pas pouvoir tenir compte de ces trois griefs particulièrement anciens, auxquels l'ULB continue à se référer dans ses conclusions pour justifier la décision du Bureau (...) Des faits aussi anciens et aussi peu établis ne peuvent raisonnablement être pris en considération à ce stade par le Tribunal pour justifier la démission d'office* ».

La Cour entend préciser que si le Tribunal fait état de faits « *aussi peu établis* », elle constate, pour autant que de besoin, que ces faits ne sont pas du tout établis.

S'agissant du premier grief, à savoir la prétendue gifle que Monsieur A aurait donnée à Madame H en 1999, on rappellera que Monsieur Laurent C présent dans le laboratoire au moment où les faits se seraient produits, a clairement déclaré lors de son audition n'avoir rien vu de la sorte.

En ce qui concerne le deuxième fait, à savoir la plainte pour harcèlement moral et sexuel déposée par Madame W en 2001, qui aurait de toute évidence nécessité une enquête approfondie, on rappellera qu'il a fait l'objet par le Doyen de la Faculté, Monsieur R d'une enquête que celui-ci qualifiera lui-même d' « *enquête rapide* » au cours de laquelle Monsieur A qui conteste les faits qui lui seront reprochés dans la suite faisant, état d'une « *machination* », n'a même pas été entendu, et n'a fait donc l'objet d'aucune sanction.

En ce qui concerne enfin le troisième fait, à savoir la prétendue attribution frauduleuse de la Bourse Van Buuren de Monsieur J en 2001, Monsieur A rappelle qu'une note du 27 décembre 2013 de l'ULB fait état de ce que les Fonds de Meurs-François et Van Buuren « *sont réservés aux doctorants en situation de précarité financière (ce qui était, justement, le cas de Monsieur J* »

Monsieur A relève d'abord que cette affirmation est inexacte dès lors que Monsieur J bénéficiait d'une bourse ARC depuis 1997, et que sa bourse de doctorat du « Fonds des Bourses de Doctorat de l'ULB » a été prolongée en octobre 2000 jusqu'au 31 août 2001, puis jusqu'au 31 août 2002, comme cela se trouve confirmé par les pièces du dossier.

L'ULB ne contredit pas valablement cette précision apportée par Monsieur A

Par ailleurs, le courrier du 5 février 2001 de Messieurs A et J adressé au président de la Fondation Universitaire David et Alice Van Buuren ne fait pas état d'une « aide financière » mais d'un « prix ». Aux termes de ce courrier Messieurs A et J le remercient précisément pour l'octroi de ce « prix ». Monsieur A ne conteste pas avoir perçu la moitié de ce prix compte tenu de ses contributions à deux articles et au soutien apporté.

La Cour rappelle également que Monsieur H, Research Associate à l'Imperial College of London et ancien doctorant de Monsieur A, présent dans le laboratoire en février 2001, au même moment que Monsieur J, déclare dans une attestation produite au dossier : « *je n'ai jamais entendu le Prof A (....) ou encore pire lui extorquer de l'argent (il a été rapporté pendant mon séjour au laboratoire que le Prof A aurait « mis dans sa poche » la moitié d'un prix Van Buuren attribué à Mr J. Il serait honnête de rappeler qu'il y avait un accord entre le Prof A et Mr J pour partager ce prix* ».

La Cour relève enfin que Monsieur A n'est pas contredit lorsqu'il rappelle que Monsieur J a lui-même versé l'argent correspondant à une partie du prix sur son compte, ce qui permet de supposer qu'il y avait non seulement un accord entre eux sur ce partage, comme l'a d'ailleurs attesté Monsieur H mais aussi que ce partage n'avait rien de répréhensible.

La Cour qui rappelle que la Commission de discipline a précisément fait état, à propos de ces trois faits, de ce que « *(...) l'inertie des autorités facultaires et de l'Université place la Commission dans l'incapacité d'établir la véracité des faits* », considère que c'est de façon tout à fait compréhensible que Monsieur A estime qu' « *Il est (...) parfaitement déloyal de faire état près de 14 ans après d'un fait qui est contesté, qui ne peut être prouvé et que les instances de l'ULB ont " classé sans suite"* ».

En ce qui concerne les griefs retenus par le Bureau de l'Université, la Cour constate que ceux-ci sont invoqués de façon tout à fait imprécise.

On rappellera que la décision litigieuse fait état de ce que « *(...) les griefs imputés à Monsieur A ne portent pas sur des incidents ponctuels et isolés plus ou moins anciens, mais bien sur un comportement général considéré objectivement comme un harcèlement à l'égard de tous les membres du personnel scientifique et/ou PATG ayant relevé de son autorité au sein du laboratoire qu'il était amené à diriger* ».

On ne peut d'emblée que s'interroger sur le caractère « objectif » du constat dont l'ULB fait état pour considérer que Monsieur A l se serait rendu coupable de faits de harcèlement alors qu' elle précise que les griefs pris en compte ne portent pas sur des incidents ponctuels et isolés.

Le caractère objectif d'un constat à l'origine d'une décision repose en effet, en principe, précisément sur des éléments précis et ponctuels. Le caractère « objectivable » d'un constat implique, en effet, que puissent être relevés des éléments concrets.

En l'espèce, bien qu'elle précise avoir considéré « *objectivement* » que Monsieur A s'est rendu coupable de harcèlement, l'ULB n'invoque qu'un « *comportement général* ». La décision querellée ne précise pas davantage les critères d'appréciation et conditions pris en compte pour qu'un harcèlement puisse être constaté.

La Cour considère que c'est donc à tort que l'ULB, rencontrant le moyen de Monsieur A invoquant en l'espèce l'absence de motivation de la décision du Bureau de l'ULB et partant le non-respect de l'article 149 de la Constitution mais également de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, et des articles 16 et 19 du règlement de discipline de l'ULB , soutient que « *(...) Monsieur A a été placé en mesure de comprendre de manière complète ce qui lui avait été reproché et ce sur quoi cette décision s'est appuyée* ».

La Cour rappelle que la précision des motifs d'une décision susceptible de recours doit permettre non seulement au justiciable à l'égard duquel la décision a été prise de connaître les raisons précises qui sont à l'origine de celle-ci pour pouvoir assurer sa défense, mais aussi au Tribunal, à la Cour ou à l'instance compétente pour connaître du recours, d'être en possession de tous les éléments qui ont justifié la décision, ceux-ci devant pouvoir être non seulement vérifiés mais également évalués et appréciés avec la rigueur qui s'impose.

La motivation et les précisions requises doivent figurer dans la décision querellée, et ne peuvent être complétées ultérieurement au risque de voir « infiltrer » de nouveaux motifs qui n'étaient pas compris dans ladite décision.

La Cour entend préciser que c'est en vain que l'ULB se réfère au fait que « *Le premier juge a (...) confirmé la matérialité des faits retenus sur la base des pièces du dossier et validé l'appréciation de la Commission disciplinaire* », alors qu'elle a elle-même interjeté appel de la décision de la Commission de discipline, et du jugement auquel elle se réfère.

Si l'ULB entend justifier son argumentation sur ce point en rappelant que Monsieur A n'a pas interjeté appel de la décision de la Commission de discipline, se référant sur ce point aux termes de la décision du Bureau qui précisent « *qu'ils* [les faits reprochés à Monsieur A] *ne sont d'ailleurs plus contestés comme tels, puisque la Commission les a déclarés établis (...) et puisqu'il n'y a pas eu appel incident dans le chef de l'intéressé* », il convient de relever que contrairement à ce que l'ULB déduit du fait que Monsieur A n'a pas interjeté appel de la décision de la Commission de discipline, celui-ci n'a nullement reconnu les faits lui reprochés .

Cela résulte notamment des termes de son mémoire du 19 juin 2014 qui précisent entre autres que « *Monsieur A : (...) quant à la sanction - ne souhaite pas interjeter appel incident suite à la requête d'appel de l'ULB quant à la décision de la Commission de discipline et est disposé, dans un souci d'apaisement, à acquiescer également à la décision de la Commission de discipline, sans pour autant qu'un tel acquiescement soit constitutif d'une quelconque reconnaissance de sa part quant aux faits qui lui sont reprochés ; faits dont il conteste être l'auteur* » (c'est la Cour qui souligne).

C'est à raison que Monsieur A soutient à ce propos que les termes de la décision du Bureau de l'ULB violent le principe de la foi due aux actes consacré par les articles 1341 et 1322 du Code civil.

Il résulte de ce qui précède qu'en raison de la violation des dispositions précitées, et notamment de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme ainsi que de l'article 149 de la Constitution, que la demande de dommages et intérêts formée par Monsieur A est fondée quant à son principe.

Même si la seule violation de l'article 149 de la Constitution suffit à conclure au fondement de la demande de dommages et intérêts formée par Monsieur A la Cour entend préciser, pour autant que de besoin, que contrairement à ce que soutient l'ULB, l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme est bien applicable en l'espèce.

En effet, la doctrine rappelle que « *La personne qui fait l'objet d'une sanction disciplinaire dans le secteur privé ou dans le secteur public bénéficie de la protection inscrite à l'article 6-1 de la Convention. (....) C'est donc le tribunal qui doit veiller au prescrit de l'article 6-1. Pour cela, il exerce un contrôle de pleine juridiction, en examinant ainsi si la sanction a été prise sans abus de droit* » (M. DALLEMAGNE, « Les sanctions disciplinaires dans le secteur privé » in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Anthemis, 2008, p. 21 et 22), tandis que la jurisprudence de notre Cour suprême précise que « *le principe général du droit au respect*

des droits de la défense, les articles 6.1 C.E.D.H. et 14.3.g P.I.D.C.P. ; ces règles sont, en principe, applicables en matière disciplinaire, même si l'interprétation concrète de ces droits peut dépendre de la nature spécifique des procédures disciplinaires » (Cass., 1er octobre 2009, *Pas.*, p.2076).

La demande de Monsieur Al étant donc justifiée au vu de ce qui précède, en tous cas en son principe, les autres moyens et arguments développés par les parties sont dès lors surabondants de sorte que la Cour peut faire l'économie de leur examen.

La Cour entend toutefois préciser, pour autant que de besoin eu égard à ce qui précède, qu'en ce qui concerne les éléments de faits dont les parties font état dans leurs conclusions, les déclarations recueillies par chacune des parties et invoquées par celles-ci révèlent des contradictions évidentes qui permettent de douter de la mesure des accusations portées à l'encontre de Monsieur A

Que le tempérament fort et affirmé de Monsieur A de même que certains excès d'autorité de sa part aient pu susciter un malaise au sein du laboratoire ne paraissent pas vraiment contestés par celui-ci.

Les accusations qui ont fait l'objet d'une plainte à son égard, vont toutefois au-delà du seul malaise causé par un comportement autoritaire fût-il excessif.

Ces accusations sont précisément contestées par Monsieur A

Monsieur A a certes constaté un changement dans le cadre des relations qu'il avait avec certains étudiants. Il a d'ailleurs lui-même, à plusieurs reprises à la fin de l'année 2012, demandé, en vain, de pouvoir rencontrer le Doyen Monsieur E suite à des problèmes survenus dans son laboratoire, après plusieurs années de bonnes relations au sein de celui-ci, suite au départ de Madame B avec laquelle un étudiant, Monsieur S aurait entretenu une relation affective.

Monsieur A a notamment adressé un courrier au Doyen Monsieur E , le 3 décembre 2012, expliquant que « *la situation avec un étudiant (L. S) en fin de thèse devient invivable* » et lui demandant de l'aider à résoudre ce problème.

On rappellera par ailleurs que Monsieur A a, comme l'écrit le Doyen Monsieur E dans son courrier adressé au Conseiller en prévention Monsieur D accepté « *avec un certain enthousiasme* » qu'il soit procédé à une évaluation des difficultés relationnelles au sein du laboratoire.
Dans le cadre de cette évaluation à laquelle il fut procédé, Monsieur A a communiqué au Conseiller en prévention, le 11 janvier 2013, ses observations écrites relatives aux reproches qui lui étaient faits, précisant dans celles-ci qu'il était prêt à accueillir « *d'éventuels conseils (aides) pouvant améliorer l'ambiance générale au laboratoire (...)* ».

Monsieur A ajoutait dans ce même courrier: « *je souffre de cette situation. Je suis prêt à faire une réunion au laboratoire en votre présence et de suivre si nécessaire une formation de gestion de groupe* ».

Le fait que Monsieur A ait donc reconnu le malaise survenu dans son laboratoire, et semble donc avoir voulu y remédier, ne permet cependant pas d'accréditer tous les témoignages recueillis à son encontre ni les conséquences qui en ont été déduites, et cela d'autant que Monsieur A fait état de son côté d'un grand nombre de déclarations qui lui sont favorables, faisant précisément et pertinemment observer à ce propos que « *sur les 33 auditions produites par l'ULB au terme de sa « Convocation à comparaître » établies à charge et dont le contenu est accablant, force est de constater que plus de la moitié des personnes interrogées décrivent de manière élogieuse le travail et l'implication de Mr A. dans l'aide qu'il apporte à ses étudiants et doctorants et les remercie en ce sens* ».

En ce qui concerne le principe d'impartialité et la composition du Bureau de l'Université invoqués par Monsieur A , la Cour rappelle qu'au vu de ce qui précède, les moyens et arguments développés par les parties sur ces points étant surabondants, elle n'est pas tenue de procéder à leur examen.

La Cour entend toutefois préciser, pour autant que de besoin, que la conformité de la composition du Bureau, au Règlement de discipline de l'ULB, invoquée par celle-ci, ne constitue pas en soi une justification valable de la garantie d'impartialité requise dès lors notamment qu'il apparaît que des personnes ayant autorité sur Monsieur A ont siégé en la cause au sein de ce Bureau.

Il convient de rappeler à ce propos que la Cour Européenne des Droits de l'Homme qui a clairement et expressément considéré qu'un organe disciplinaire pouvait avoir les caractéristiques d'un « Tribunal » au sens de l'article 6-1 de la Convention, a précisément considéré comme critère pouvant justifier un manque virtuel d'impartialité, le lien hiérarchique existant entre un membre du Tribunal et la personne jugée, ou encore le fait pour un membre de ce Tribunal d'être précédemment intervenu dans la même affaire à un autre titre ou dans une autre fonction.

3. Quant aux demandes de dommages et intérêts.

Comme cela se trouve précisé ci-avant, la demande de Monsieur A est fondée en son principe.
Monsieur A , en effet, fait l'objet d'une procédure disciplinaire qui, comme cela fut précisé dans les motifs du présent arrêt, n'a pas respecté un certain nombre de principes et de dispositions prévues par la Constitution ou encore par la Convention européenne des droits de l'Homme.

Les éléments de la cause laissent apparaître par ailleurs qu'à supposer même que les griefs non valablement précisés dans la décision du Bureau de l'Université mais invoqués par l'ULB dans ses conclusions, aient non seulement pu être pris en compte mais aussi aient été avérés dans la mesure précisée par celle-ci -quod non- la sanction décidée au mépris donc des principes généraux et des dispositions constitutionnelles et légales applicables est tout à fait disproportionnée notamment au vu des circonstances de la cause dont il résulte que même si les problèmes qui sont survenus au sein du laboratoire dirigé par Monsieur A ont pu trouver leur cause, en partie, dans l'exercice parfois excessif de l'autorité dont il a usé, celui-ci n'a pu bénéficier du soutien et de l'encadrement dont il était pourtant demandeur à la fin de l'année 2012, ni des mesures et recommandations préconisées par le Conseiller en prévention qui ont été totalement négligées par l'ULB.

Monsieur A sollicite à titre principal que l'ULB soit invitée à le réintégrer et à lui verser la rémunération perdue depuis la date de sa révocation jusqu'à celle de sa réintégration effective.

Dans la mesure où l'ULB ne réintégrerait pas Monsieur A dans les 15 jours suivant le prononcé du présent arrêt, Monsieur A qui rappelle qu'il a été nommé définitivement professeur et qu'il bénéficie dès lors d'une stabilité d'emploi, sollicite la Cour de condamner l'ULB à lui payer des dommages et intérêts équivalents à la rémunération perdue à ce jour ainsi qu'à la rémunération au paiement de laquelle il aurait eu droit jusqu'à l'âge de sa retraite.

La Cour rappelle d'emblée qu'ainsi que le précise Aurélie Frankart à propos de la réintégration comme réparation en nature en cas de non-respect d'une clause de stabilité d'emploi, que « *Même si ce mode de réparation constitue la règle en droit commun, ce mode s'avère toutefois difficile à appliquer en droit du travail. En effet, le juge ne peut pas obliger les parties à rester liées par un contrat de travail si l'une des parties a mis fin au contrat en violation de la clause de stabilité d'emploi* » (A. FRANKART, « Aménagement conventionnel du droit de licencier: la clause de stabilité d'emploi » in *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail,* Anthemis, 2008, p. 213 et 214).

Certes, Monsieur A ne sollicite pas la Cour d'ordonner sa réintégration, mais seulement d'y inviter l'ULB.

La Cour considère que la réintégration constitue une solution qui doit être raisonnablement préférée dans la mesure où elle pourrait permettre à l'ULB de réparer utilement non seulement les erreurs commises au cours de la procédure disciplinaire intentée, qui ont de toute évidence préjudicié Monsieur A mais surtout de réparer les erreurs qui ont consisté à ne pas entendre les demandes de Monsieur A et à négliger les recommandations du Conseiller en prévention, erreurs qui auraient pu, si elles n'avaient été commises, éviter d'en arriver à la procédure disciplinaire à l'origine de la décision querellée.

Dans cette hypothèse, l'ULB resterait certes redevable du préjudice subi par Monsieur A du fait de la perte de rémunération depuis sa révocation. La Cour entend préciser, pour autant que de besoin, que le fait que la réparation ait lieu en nature par la condamnation de l'employeur au paiement d'arriérés de rémunération ou par la condamnation de l'employeur à payer une somme d'argent en lieu et place de la rémunération impayée, ne modifie pas l'objet de la demande (en ce sens C.T. 6 ème ch. 5 mars 2018, R.G. 2015/AB/857 citant Cass., 3 avril 2017, S.16.0039. N)..,

Dans l'hypothèse où l'ULB ne réintègre pas Monsieur A la Cour ne peut que condamner l'ULB à des dommages et intérêts.

En ce qui concerne l'évaluation de ces dommages et intérêts, il sied de rappeler qu'Aurélie Frankart précise à ce propos que « *Lors de la violation d'une clause de stabilité d'emploi, le juge peut prendre en compte, pour l'évaluation de l'indemnité de réparation, tous les éléments relatifs au cas d'espèce en vue d'octroyer au travailleur l'indemnité correspondant au préjudice réellement subi. (...)*

L'indemnité de dédommagement se fixera donc selon un ensemble de circonstances relatives au cas d'espèce. Cela présente l'avantage d'assurer de manière adéquate le caractère réparateur de l'indemnité. La majorité de la doctrine et de la jurisprudence sont favorables à ce mode de réparation et se prononcent donc dans ce sens.

Il faut préférer ce mode de réparation, qui peut mieux s'adapter à chaque cas d'espèce et réparer de manière intégrale le préjudice subi » (A. FRANKART, *op.cit.*, p.221 et 222).

La réparation du préjudice réellement subi par Monsieur A ne peut pas consister en une indemnité compensatoire de préavis comme l'a, a tort, considéré le premier juge. En effet, l'indemnité compensatoire de préavis répare forfaitairement le préjudice subi suite au non-respect du délai de préavis légal et non le préjudice subi suite à la violation d'une clause de stabilité d'emploi ou une garantie similaire comme, en l'espèce, la nomination à titre définitif de Monsieur A en tant que professeur d'Université.

Monsieur A postule à titre de dommages et intérêts un montant correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à l'âge légal de sa retraite.

Le dommage réel subi par Monsieur A doit certes être actuel, ce qui n'est, au vu de ce qui précède, plus contestable, Monsieur A ne percevant plus de traitement ni de rémunération.
Le dommage est également futur, dans la mesure où il est prévisible. Monsieur A ne percevra pas davantage de rémunération dans deux ans, dans dix ans, ni même dans quatorze ans, s'il n'est pas réintégré.

L'ULB fait certes état d'aléas pouvant intervenir d'ici quatorze ans, c'est-à-dire d'ici le moment où Monsieur A atteindra l'âge légal de la retraite, de nature à mettre fin au contrat si celui-ci avait subsisté, et partant à son obligation de payer une rémunération.

À raisonner de la sorte, on peut aussi entrevoir d'ici 2032, une possible érosion monétaire qui justifierait que Monsieur A sollicite des dommages et intérêts plus élevés que ceux qu'il postule aujourd'hui en tenant compte de sa situation actuelle.

Prendre en considération des événements hypothétiques va à l'encontre même du principe consistant en l'obligation d'indemniser le dommage dans sa totalité. Celui-ci est, en l'espèce, non seulement réel et actuel mais également prévisible en ce qu'il est de nature à se prolonger nécessairement dans le temps.

On rappellera utilement que s'il n'est certes pas possible d'allouer des dommages et intérêts en réparation d'un préjudice purement éventuel, il en est autrement lorsque le préjudice, bien que futur, apparaît comme la prolongation certaine et directe d'un état de chose actuel, et comme étant susceptible d'estimation immédiate.

L'ULB confond donc bien le « dommage éventuel » et le «dommage futur prévisible ».

En déniant le droit de Monsieur A de pouvoir bénéficier de dommages et intérêts correspondant à sa rémunération jusqu'à l'âge de sa retraite, l'ULB semble par ailleurs en contradiction avec une position qu'elle semble elle-même avoir admise en 2008.

Monsieur A n'est, en effet, pas valablement contredit lorsqu'il précise à la page 59 de ses conclusions que dans le seul arrêt qui statue sur une question similaire, rendu le 29 janvier 2008 dans une affaire qui opposait l'ULB à un de ses professeurs nommé à titre définitif, « *L'ULB elle-même reconnaît que l'enseignant en question avait droit à une indemnisation correspondant à la rémunération due jusqu'à l'âge de 65 ans* ».

La Cour considère par conséquent qu'à défaut de réintégration de Monsieur A , les dommages et intérêts postulés par celui-ci sont entièrement justifiés, leur évaluation n'étant de surcroît pas valablement contredite à titre subsidiaire.

4. Quant aux dépens.

L'ULB étant la partie « succombante » au sens de l'article 1017 du Code judiciaire tant devant le Tribunal que devant la Cour, elle doit être condamnée au paiement des dépens des deux instances.

Monsieur A précise au terme de ses dernières conclusions déposées devant la Cour qu'il « *postule la condamnation de l'ULB au dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité*

de procédure, liquidée à 16.500 euros (montant décidé par le Tribunal du travail) et 33.000 euros (en appel) (...) La demande de Monsieur Allaoui se justifie par le caractère manifestement déraisonnable de la situation mais également par la complexité de l'affaire ».

Il convient de rappeler que Monsieur A a liquidé ses dépens devant le Tribunal à la somme de 22.000 euros, invoquant pour justifier le droit au montant maximal de l'indemnité prévue par l'arrêté royal du 26 octobre 2007, deux conditions prévues par l'article 1022 du Code judiciaire, à savoir la complexité de l'affaire et le caractère manifestement déraisonnable de la situation.

Le Tribunal a limité le montant de l'indemnité de procédure demandée, justifiant sa décision comme suit : « *Le Tribunal estime que le caractère manifestement déraisonnable de la situation n'est pas établi et qu'en toute hypothèse, le montant réclamé à titre de dommages et intérêts est excessif. Il convient donc de s'en tenir au montant de base de l'indemnité de procédure, soit 16.500 €* ».

La Cour relève qu'en postulant devant la Cour, à titre de dépens des deux instances, la somme de 49.500 euros, soit la somme de 16.500 euros à titre d'indemnité de procédure de première instance, et la somme de 33.00 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel, Monsieur A ne forme pas d'appel incident du jugement déféré sur ce point.

En ce qui concerne l'indemnité de procédure postulée par Monsieur A devant la Cour, il sied de relever que celui-ci postule le montant maximal prévu pour les demandes excédant le million d'euros, mais sans prendre en considération l'indexation de cette indemnité, intervenue en 2016. Monsieur Al se limite donc à réclamer à ce titre la somme de 33.000 euros, invoquant le caractère déraisonnable de la situation et la complexité de l'affaire.

La Cour ne peut nier le caractère complexe de l'affaire.

Elle considère par ailleurs que si elle ne peut suivre Monsieur A sur l'ensemble des critères que celui-ci invoque dans ses conclusions pour justifier le caractère manifestement déraisonnable de la situation au sens de l'article 1022 du Code judiciaire, elle estime toutefois que certains critères ou arguments sont invoqués de façon tout à fait pertinente.

Ainsi, c'est à raison que Monsieur A invoque la légèreté avec laquelle l'ULB a procédé à son licenciement après 17 ans de prestations à son service.

La Cour rappelle à ce propos le non-respect par l'ULB, dans le cadre de la procédure disciplinaire menée à l'égard de Monsieur Al , non seulement de dispositions légales et réglementaires, mais également de dispositions constitutionnelles et supranationales.

La Cour rappelle également l'indifférence et le manque de réaction des instances de l'ULB non seulement lorsque Monsieur A les a alertées des problèmes relationnels survenus dans le laboratoire qu'il dirigeait, mais aussi lorsque le Conseiller en prévention a établi son rapport et proposé des mesures qui n'ont jamais été appliquées.

Elle relève encore l'attitude déloyale de l'ULB invoquée par Monsieur A , laquelle dans le cadre de la procédure judiciaire a fait état de faits reprochés à Monsieur A plus de douze ans avant la plainte déposée à son égard, rappelant et développant ceux-ci, alors qu'outre le fait qu'ils ne sont nullement établis, la Commission de discipline comme le Bureau de l'Université avaient clairement décidé de ne pas les prendre en considération vu leur ancienneté .

La demande de condamnation de l'ULB au paiement d'une indemnité de procédure d'appel de 33.000 euros, apparaît dès lors tout à fait justifiée, eu égard aux critères et conditions prévus par l'article 1022 du Code judiciaire.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Vu la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24,

Reçoit l'appel principal de l'UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES, ainsi que l'appel incident de Monsieur A ,

Déclare l'appel principal non fondé, et en déboute l'UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES.

Déclare l'appel incident de Monsieur A l fondé.

Réformant partant le jugement déféré, excepté en ce qu'il a statué sur les dépens, condamne l'UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES, à défaut de réintégrer Monsieur A dans les quinze jours du prononcé du présent arrêt, à payer à celui la somme brute de 1.333.682 euros à titre de dommages et intérêts, majorée des cotisations payées par l'ULB à l'assurance hospitalisation, et des intérêts compensatoires calculés au taux légal à partir du 24 juin 2014 ; limite toutefois cette condamnation, en cas de réintégration de Monsieur Al l dans l'ensemble des conditions de travail existant avant la révocation, dans les quinze jours du prononcé du présent arrêt, au

paiement de la rémunération perdue par celui-ci depuis la date de sa révocation jusqu'à celle de sa réintégration effective en tenant compte d'une rémunération annuelle de 95.263,05 euros.

Condamne en outre l'UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES au paiement des dépens des deux instances, soit à la somme de 16.500 euros à titre d'indemnité de procédure de première instance, ce montant taxé par le Tribunal n'ayant pas été contesté par Monsieur Al devant la Cour, ainsi qu'à la somme de 33.000 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel.

Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN, président,
M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,
F. TALBOT, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY, F. TALBOT, M. POWIS DE TENBOSSCHE, X. HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 5 juin 2018, où étaient présents :

X. HEYDEN, président,
J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY, X. HEYDEN,