



Numéro de répertoire 2026 / 480
Date du prononcé 19/03/2026
Numéro de rôle 24 / 736 / A
Numéro auditorat :
Matière : contrat de travail employé
Type de jugement : définitif (19) Contradictoire
Liquidation au fonds : OUI (loi du 19 mars 2017)

Expédition délivrée le	Expédition délivrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquittés :	Droits acquittés :

Tribunal du travail du Brabant wallon

1ère chambre

Jugement

EN CAUSE :

Monsieur P P

Partie demanderesse,

comparaissant personnellement et assistée de Maître D L , avocat à 1435 MONT-SAINT-GUIBERT,

CONTRE :

L'UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN (en abrégé UCLouvain),

inscrite à la B.C.E. sous le numéro : 0419.052.272, dont le siège social est situé Place de l'Université, 1 à 1348 OTTIGNIES-LOUVAIN-LA-NEUVE,

Partie défenderesse,

comparaissant par Maître C J , avocat à 4000 LIEGE,

* * *

Le Tribunal, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- La requête contradictoire déposée au greffe par *eDeposit* le 09/10/2024 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire ;
- L'ordonnance fondée sur l'article 747§1 du Code judiciaire du 07/11/2024 ;
- Les conclusions de l'UCLouvain reçues au greffe par *eDeposit* le 03/12/2024 ;
- Les conclusions principales et de synthèse de Monsieur P reçues au greffe par *eDeposit* le 23/01/2025 ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse de l'UCLouvain reçues au greffe par *eDeposit* le 20/02/2025 ;
- Les dossiers de pièces des parties.

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

En l'absence de conciliation, à l'audience du 19/02/2026, après avoir entendu les parties en leurs dires et explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Éléments de fait

1.

Monsieur P P est professeur au sein de l'Université catholique de Louvain (ci-après : « l'UCLouvain » ou « l'université »). Il a été engagé comme assistant en 1987 et a été nommé en qualité de professeur en 2002.

Il est rattaché à la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation pour son activité d'enseignement et à l'institut IPSY pour son activité de recherche, en qualité de membre senior du laboratoire de psychopathologie.

2.

Le 21 novembre 2023, une plainte a été introduite par le professeur M E pour le compte de Madame P B , doctorante au sein de la Faculté de psychologie de l'UCLouvain, placée sous la responsabilité hiérarchique de Monsieur E .

Cette plainte faisait suite à un e-mail du 23 octobre 2023 adressé par Madame B elle-même au vice-recteur à la politique du personnel de l'université. Aux termes de ce courriel, Madame B entendait dénoncer « *une problématique de harcèlement sexuel sur le lieu de travail* », dont elle exposait avoir été victime. Madame B faisait alors état, à charge de Monsieur P d'« *un ensemble de comportements et propos déplacés (notamment devant des témoins), qui se sont soldés par une agression sexuelle lors d'un congrès organisé à l'UCLouvain (le GREPACO, qui s'est déroulé du 22 au 23 Mai 2023)* ».

Aux termes d'une attestation dressée le 24 novembre 2023, Madame B précisera : « *Le 22/05/2023, lors d'une soirée de conférence (le GREPACO) se déroulant au parvis du Socrate, P P a frotté ses parties intimes sur mes fesses, pendant que je me trouvais dans la file pour le bar. Il s'est ensuite dirigé vers le bar. Je n'ai rien dit sur le moment car j'étais choquée.* »

Madame B réitérera par la suite ses accusations, notamment lorsqu'elle sera entendue par les services de police dans le cadre de l'enquête diligentée par l'Auditorat du travail, expliquant que Monsieur P avait frotté avec insistance ses parties intimes contre ses fesses alors qu'il était en érection.

3.

Le 27 novembre 2023, une autre plainte a été introduite, par Madame E Z , Doyenne de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, en son nom personnel.

4.

Deux autres membres du personnel de l'UCLouvain ont également transmis des témoignages à l'université : Madame D (ancienne doctorante de Monsieur P), le 12 décembre 2023, et Monsieur V (chercheur à l'Institut de recherche en sciences psychologiques de l'UCLouvain), le 15 décembre 2023.

5.

Le 12 janvier 2024, le vice-recteur à la politique du personnel, Monsieur D L , a convoqué Monsieur P à un entretien, lequel s'est tenu le 22 janvier 2024, en présence de son conseil.

Il s'agissait d'un entretien préliminaire visant à permettre au vice-recteur de se positionner sur la recevabilité des plaintes précitées.

6.

A l'issue de l'examen de la recevabilité des plaintes, le vice-recteur a déclaré recevables celles introduites, d'une part, par le professeur E pour le compte de Madame B et, d'autre part, par Madame Z , et a saisi la Commission d'instruction disciplinaire instituée au sein de l'université (dont le règlement de travail de l'UCLouvain précise qu'« elle est chargée d'instruire les faits et de donner un avis motivé au vice-recteur ou à la vice-rectrice à la politique du personnel »).

Les deux autres témoignages (ceux de Madame D et de Monsieur V) n'auraient quant à eux pas pu donner lieu à une plainte au sens de l'annexe 10 du règlement de travail de l'université, car ils portaient sur des faits couverts par la prescription édictée par ledit règlement.

7.

Le 8 février 2024, des mesures conservatoires temporaires ont été notifiées à Monsieur P par le vice-recteur à la politique du personnel, le déchargeant d'une partie importante de ses fonctions, en application de l'article 32septies de la loi du 4 août 1996 (qui énonce que lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci prend les mesures appropriées et que, lorsque la gravité des faits l'exige, l'employeur prend les mesures conservatoires nécessaires).

Il était précisé que cette décision revêtait un caractère temporaire et qu'elle prendrait en principe fin « à la date d'aboutissement des procédures disciplinaires instruites à la suite des plaintes déposées respectivement par le Professeur M E et par la Professeure E Z ».

8.

Monsieur P a introduit une procédure en référé à l'encontre desdites mesures conservatoires.

Par ordonnances des 16 février et 19 mars 2024, la Présidente du Tribunal du travail a suspendu ces mesures.

L'UCLouvain a interjeté appel, puis les parties ont sollicité un renvoi en conciliation.

A l'audience de la Cour du travail de Bruxelles du 20 juin 2024, un accord s'est dégagé entre les parties, organisant provisoirement les modalités d'exercice des fonctions de Monsieur P dans l'attente de l'issue de la procédure disciplinaire.

9.

Parallèlement, la Commission d'instruction disciplinaire de l'UCLouvain a poursuivi l'instruction des plaintes déclarées recevables.

Elle a procédé à l'audition de différentes personnes, dont Madame B, le professeur E, plusieurs membres du personnel et Monsieur P.

Monsieur P a déposé une note de défense et a sollicité des devoirs complémentaires, dont certains ont été refusés par la Commission.

10.

Le 3 juin 2024, la Commission a rendu deux rapports.

S'agissant de la plainte de Madame Z, la Commission n'a proposé aucune sanction. La Commission a en effet considéré que la plainte de la professeure Z concernait uniquement un courriel du 16 novembre 2023 adressé par le professeur P à l'administratrice générale au sujet du financement du master de spécialisation en psychothérapie et que le seul élément critiquable tenait au fait que le professeur P s'était adressé directement à l'administratrice générale sans passer par la voie hiérarchique de sa doyenne.

S'agissant de la plainte déposée pour le compte de Madame B, la Commission a estimé que les déclarations de la plaignante relatives aux faits du 22 mai 2023 présentaient un degré élevé de crédibilité, notamment en raison de la constance de ses versions et des modalités de révélation des faits. Elle a considéré qu'aucun élément ne permettait de conclure à une volonté de nuire de sa part. La Commission a en outre relevé que l'attitude du professeur P face aux accusations serait demeurée ambiguë, celui-ci ne les excluant pas totalement tout en les contestant. La Commission a également observé l'existence de plusieurs témoignages décrivant des comportements ou attitudes déplacés de la part de Monsieur P à l'égard de doctorantes. La Commission a encore relevé que « le professeur P est de petite taille (1m68) en telle sorte qu'il est anatomiquement possible de pouvoir froter les fesses d'une personne ayant une taille similaire, se trouvant devant soi sans devoir se cambrier en arrière et donc sans devoir adopter un comportement qui aurait forcément attiré l'attention ». Pris dans leur ensemble, ces éléments ont été considérés par la Commission comme constituant un faisceau d'indices conférant une certaine crédibilité à la plainte relative aux faits du 22 mai 2023.

11.

A la demande de Monsieur P , la vice-rectrice à la politique du personnel a invité la Commission à procéder à l'audition complémentaire de Madame F , laquelle a été entendue le 17 juin 2024.

Le 3 juillet 2024, la Commission a rendu un rapport complémentaire, aux termes duquel elle a relevé que Madame P avait passé une grande partie de la soirée en compagnie du professeur P et n'avait constaté aucun comportement problématique de sa part, tout en précisant qu'elle ne connaissait pas Madame B . La Commission a toutefois observé qu'une différence de temporalité entre leurs déclarations n'excluait pas que les faits allégués aient pu se produire pendant une période où Madame P n'était pas encore en présence du professeur P . La Commission a dès lors considéré que ce témoignage ne remettait pas en cause le faisceau d'indices déjà retenu à l'appui de la plainte de Madame E .

S'agissant de la sanction, la Commission a estimé qu'une suspension de trois mois sans salaire constituerait une sanction adéquate.

12.

Le 19 août 2024, la vice-rectrice à la politique du personnel de l'UCLouvain a exposé à Monsieur P que, sur base des avis rendus par la Commission d'instruction disciplinaire, elle avait proposé au recteur de le suspendre de toutes ses fonctions au sein de l'université, sans maintien de sa rémunération, pendant une période de trois mois.

13.

Le recteur a convoqué Monsieur P à une audition le 20 août 2024, au cours de laquelle il a été entendu en présence de son conseil.

14.

Par décision du 20 août 2024, le recteur a suivi la proposition de sanction précitée et a suspendu Monsieur P de toutes ses fonctions au sein de l'université, sans maintien de sa rémunération, pour une période de trois mois, du 1^{er} septembre au 30 novembre 2024.

15.

Par citation en référé du 23 août 2024, Monsieur P a sollicité la suspension des effets de cette décision.

Par ordonnance du 30 août 2024, la Présidente du Tribunal du travail a suspendu les effets de la sanction dans l'attente du débat au fond.

L'UCLouvain n'a pas fait appel de cette ordonnance du 30 août 2024.

16.

L'Auditorat du travail a quant à lui classé le dossier sans suite pour priorité à la voie civile.

Le dossier répressif a été versé au dossier de la procédure.

III. Objet de la demande

1.

Monsieur P sollicite du Tribunal de Céans qu'il :

- annule la décision de l'UCLouvain du 20 août 2024 infligeant à Monsieur P une sanction disciplinaire consistant en la suspension de ses fonctions pendant 3 mois sans maintien de rémunération ;
- condamne l'UCLouvain au paiement de 35.000 € net à titre de dommage moral ;
- condamne l'UCLouvain à publier le jugement à intervenir aux valves présentes dans les bâtiments de PSP/IPSY au sein de la Faculté de psychologie de l'UCLouvain ;
- condamne l'UCLouvain au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 9.000 € (montant maximum pour les affaires dont l'objet est évalué entre 60.000 € et 100.000 €) ; subsidiairement, condamne l'UCL à l'indemnité de procédure, fixée à son montant de base de 4.500 € ; à titre infiniment subsidiaire : compense les dépens.

2.

L'UCLouvain sollicite quant à elle du Tribunal qu'il :

- déclare les demandes de Monsieur P irrecevables, ou à tout le moins non fondées et, partant, l'en déboute ;
- condamne Monsieur P aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 4.500 € ; subsidiairement, compense les dépens ; à titre infiniment subsidiaire, limite l'indemnité de procédure à charge de l'UCLouvain à un montant de 4.500 €.

IV. Compétence et recevabilité

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° CJ (compétence d'attribution) et 628, 9° CJ (compétence territoriale) du Code judiciaire.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

Aucun moyen ne l'infirmant n'a été relevé, ni par les parties, ni d'office par le Tribunal.

V. Discussion

1. Quant à la demande d'annulation de la sanction disciplinaire du 20 août 2024

1.1. Sur le moyen pris de la violation du principe d'impartialité

1.1.1. *Résumé des thèses des parties*

1.

Monsieur P soutient tout d'abord que la sanction disciplinaire prononcée à son encontre le 20 août 2024 est irrégulière en la forme, invoquant la méconnaissance du principe général d'impartialité, tant objective que subjective.

Monsieur P expose que le principe général d'impartialité s'applique à tout organe de l'administration et soutient qu'il s'applique en l'espèce à l'UCLouvain dans le cadre de la procédure disciplinaire.

Il relève que la procédure disciplinaire prévue par le règlement de travail de l'UCLouvain organise une répartition des missions entre trois acteurs : (i) le vice-recteur à la politique du personnel, chargé notamment d'examiner la recevabilité des plaintes ; (ii) la Commission d'instruction disciplinaire, chargée de l'instruction des plaintes et, enfin, (iii) le recteur ou le conseil d'administration, appelé à statuer sur la sanction.

Or, selon lui, Monsieur D L est intervenu successivement à plusieurs stades de la procédure, d'abord en qualité de vice-recteur à la politique du personnel et ensuite en qualité de recteur. En sa première qualité, Monsieur L a déclaré les plaintes recevables, pris des mesures conservatoires et entendu différentes personnes. Monsieur P estime que ces interventions ont nécessairement conduit Monsieur L à se forger une opinion préalable sur les faits. En sa seconde qualité, Monsieur L a ensuite adopté la décision de sanction litigieuse. Selon Monsieur P ; cette séquence ferait naître une apparence de partialité incompatible avec les exigences du principe d'impartialité, lequel imposerait qu'une même personne ne puisse apparaître à la fois comme partie prenante au déclenchement de la procédure et comme autorité décisionnelle finale.

Monsieur P relève en outre que la décision a été prise le jour même de son audition, alors que le règlement de travail accorde à l'autorité compétente un délai de deux mois pour statuer à compter de la réception de la proposition de sanction. Selon lui, rien n'imposait une décision immédiate, d'autant plus que Monsieur L exerçait un rectorat temporaire et que sa successeure devait entrer en fonction quelques jours plus tard. Selon Monsieur P ; cette célérité, combinée à la dénonciation d'un conflit d'intérêts lors de son audition, renforcerait l'apparence de partialité.

En réponse à l'argument de l'UCLouvain selon lequel le principe d'impartialité ne s'imposerait pas dans les relations entre l'université et son personnel, Monsieur P soutient que, même si l'UCLouvain n'est pas toujours qualifiée d'autorité administrative, elle a organisé, par son règlement de travail, une procédure disciplinaire structurée comportant des garanties comparables à celles du droit administratif, ce qui ferait naître une exigence d'impartialité.

2.

L'UCLouvain soutient quant à elle que la sanction disciplinaire du 20 août 2024 est régulière, tant sur la forme que sur le fond.

L'UCLouvain rappelle qu'elle est une personne morale de droit privé et qu'à l'égard de son personnel engagé sous contrat de travail, elle n'agit pas comme une autorité administrative. Le principe d'impartialité tel qu'appliqué par le Conseil d'Etat ne lui serait donc pas transposable en tant que tel.

A titre subsidiaire, elle soutient que ce principe a, en toute hypothèse, été respecté. Selon elle, Monsieur L, alors vice-recteur, s'est limité à examiner la recevabilité des plaintes et à saisir la Commission d'instruction disciplinaire. L'instruction a été menée par celle-ci, puis la vice-rectrice à la politique du personnel a transmis une proposition de sanction au recteur. Celui-ci, seule autorité compétente en vertu du règlement de travail, a ensuite statué après audition.

L'UCLouvain ajoute que, conformément à l'article 17 de la loi du 8 avril 1965, la sanction devait être notifiée au plus tard le premier jour ouvrable suivant la constatation du manquement, de sorte qu'en l'espèce, informé le 19 août 2024, le recteur devait statuer le 20 août 2024, sous peine de nullité. Attendre l'entrée en fonction d'une nouvelle rectrice n'était donc pas possible.

1.1.2. *Appréciation du Tribunal et décision*

i. En droit

1.

Le principe d'impartialité constitue un principe général du droit qui, en règle, est applicable à tout organe de l'administration active.

2.

La notion d'« autorité administrative » est mentionnée à l'article 14, § 1^{er}, 1^o des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat du 12 janvier 1973, qui détermine la compétence de la Section d'administration du Conseil d'Etat pour statuer par voie d'arrêts sur les recours en annulation formés contre les actes et règlements « *des diverses autorités administratives* ».

Pour le surplus, la notion d'« autorité administrative » n'est définie ni dans les lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, ni dans les travaux préparatoires de la loi du

23 décembre 1946 portant création du Conseil d'Etat, pas plus que dans les textes ultérieurs se référant au concept d'autorité administrative.

Tant la Cour de cassation et la Cour constitutionnelle que le Conseil d'Etat lui-même ont dès lors œuvré pour appréhender les contours de cette notion.

Trois critères ont traditionnellement été mobilisés en vue de déterminer si une entité peut être qualifiée d'« autorité administrative » : les critères organique, fonctionnel et matériel¹.

Par application du *critère organique* de l'autorité administrative, celle-ci « regroupe, d'une part, les organes qui, en vertu de la Constitution et des lois spéciales de réformes institutionnelles, exercent le pouvoir exécutif, et, d'autre part, les organes qui, en vertu d'une norme de rang constitutionnel ou législatif, sont soumis au contrôle hiérarchique ou au contrôle de tutelle du Gouvernement fédéral, communautaire ou régional »². En ce sens, les autorités administratives s'inscrivent « dans l'orbite du pouvoir exécutif, qu'il soit fédéral, communautaire ou régional »³. Le critère organique est ainsi déterminant « lorsqu'il s'agit de distinguer les autorités administratives des autorités publiques qui ressortissent au pouvoir législatif et au pouvoir judiciaire »⁴. Selon la doctrine, « [l]e terme « administratif » ne sert pas alors à caractériser l'activité exercée, mais permet de situer l'autorité dans l'aménagement des pouvoirs. Les actes accomplis par les autorités ressortissant au pouvoir législatif ou au pouvoir judiciaire sont, en raison même de cette appartenance, soustraits à la censure d'annulation du Conseil d'Etat, et ce même si ces actes relèvent de la fonction d'administrer ».

Par application du *critère fonctionnel*, il convient de tenir compte de l'activité déployée par l'institution considérée⁵. En vue d'y satisfaire, l'organisme doit exercer une mission d'intérêt général ou de service public. A partir de ce critère, la jurisprudence a reconnu, dans certaines hypothèses, que des institutions, associations, établissements, créés par des particuliers et revêtant une forme de droit privé, constituent des « autorités administratives » au sens de l'article 14, § 1^{er}, 1^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat.

Le *critère matériel* met quant à lui l'accent sur les prérogatives attribuées à l'organisme considéré⁶. Il importe en ce sens que ledit organisme détienne une parcelle de la puissance publique, c'est-à-dire soit habilité à prendre des décisions

¹ Voy. J. SALMON, J. JAUMOTTE et E. THIBAUT, *Le Conseil d'Etat de Belgique*, Bruxelles, Bruylant, 2012, pp. 430 et s.

² L. DONNAY, « Le recours en annulation devant le Conseil d'Etat : évolutions législatives et jurisprudentielles récentes », *Actualités du Contentieux administratif*, Bruxelles, 7 octobre 2009, disponible à l'adresse suivante : <http://orbi.ulg.ac.be/handle/2268/28633>.

³ *Idem*.

⁴ R. ANDERSEN, « L'obligation de motiver : pour quelles autorités administratives », in *La motivation formelle des actes administratifs*, Bruges, La Charte, 1992, p. 60.

⁵ Voy. J. SALMON, J. JAUMOTTE et E. THIBAUT, *op. cit.*, p. 431.

⁶ *Idem*.

contraignantes à l'égard des tiers⁷. Selon la majorité de la jurisprudence de la Cour de cassation – suivie par la Cour constitutionnelle⁸ et le Conseil d'Etat⁹ –, ce dernier critère apparaît déterminant lorsque l'on est en présence d'une personne morale de droit privé. Il ne pourrait, dans ce cas, être éludé, bien que l'on soit en présence de l'un ou l'autre des deux autres critères¹⁰.

4.

Pour les entités qui prennent la forme de personnes morales de droit privé, la question de savoir s'il s'agit ou non d'autorités administratives est parfois délicate à trancher¹¹.

Une entité peut du reste tantôt revêtir la qualité d'autorité administrative, tantôt ne pas la revêtir, selon le contexte dans lequel elle intervient, de sorte qu'en fin de compte, la question qui se pose « *n'est pas tant de décider d'un tel classement, que de savoir si [l'entité], lorsqu'elle a pris la décision attaquée, a agi comme "autorité administrative" au sens large, ou comme personne de droit privé* »¹². Dans cette perspective, « *il convient d'examiner si l'acte attaqué concourt précisément à la mission d'intérêt général, sensu stricto, [qui a été confiée à l'entité], ou bien s'il tend à réaliser, soit le but de lucre qui lui a également été assigné, soit une tâche banale de gestion inhérente à tout organisme, qu'il soit public ou privé* »¹³.

⁷ Voy. Note gouvernementale annexée au rapport de la Commission de l'intérieur dans le cadre de l'élaboration de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, *Doc. Parl.*, Sénat, S.E. 1988, n° 215/3, p.13, cité par D. DELVAX, *op.cit.* p. 196, citant lui-même R. ANDERSEN et P. LEWALLE, « La motivation formelle des actes administratifs », *A.P.T.*, 1993, pp. 62-86, spéc. 64 ; X. DELGRANGE et B. LOMBAERT, « La loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs : questions d'actualité », in P. JADOUL et S. VAN DROOGENBROECK (dir.), *La motivation formelle des actes administratifs*, Bruxelles, La Chartre, 2005, p. 22.

⁸ Voy. C.C., arrêt n° 41/2003 du 9 avril 2003 ; C.C., arrêt n° 131/2012 du 30 octobre 2012.

⁹ Voy. C.E., arrêt n° 90.286 du 18 octobre 2000 ; C.E., arrêt n° 116.800 du 10 mars 2003 ; C.E., arrêt n° 195.282 du 15 juillet 2009 ; C.E., arrêt n° 199.040 du 17 décembre 2009 ; C.E., arrêt n° 211.879 du 10 mars 2011.

¹⁰ Voy. Cass., 14 février 1997, *Pas.*, 1997, I, pp.233-236 ; *R.D.J.P.*, 1997, pp.230-237, note F. DELOBBE, *Rec. Arr. Hof van cassatie*, 1998, pp. 281-284 et C. BERX, « Geen administratieve overheid zonder eenzijdig bindende beslissingsmacht ».

¹⁰ Cass., 10 septembre 1999, *Pas.*, 1999, I, p. 452. Sur cette jurisprudence, voy. P. NIHOUL, « La notion d'autorité administrative : retour à l'orthodoxie », *A.P.T.*, 2001, pp. 78-85 ; F. VANDENDRIESSCHE, « De invulling van het begrip administratieve overheid na de arresten Gimvindus en BATC van het Hof van Cassatie », *R.W.*, 2000-2001, pp. 497-506 ; Cass., 6 septembre 2002, *Pas.*, 2002, I, p. 1548. Sur cet arrêt, voy. D. DELVAX, « Les décisions des établissements d'enseignement libre et le Conseil d'Etat : la résurgence d'une jurisprudence que l'on croyait abandonnée », *JdJ*, n° 218, octobre 2002, pp. 43-44 ; J. SAMBON, « La compétence du Conseil d'Etat à l'égard des établissements d'enseignement libre : la Cour de cassation corrige la jurisprudence du Conseil d'Etat », *Scolanews*, 2002, n° 8, pp. 3-6 ; B. STEEN, « Cassatie geeft Raad van State tweede zittijd », *De Jurristenkrant*, n° 55, octobre 2002, p. 6 ; B. VERBEECK, « De Raad van State en het vrij gesubsidieerd onderwijs : onzekerheid opnieuw troef ? », *C.D.K.P.*, 2003, pp. 93-99 ; R. VERSTEGEN, « Wanner treden privaatrechtelijke (onderwijs)instellingen op als administratieve overheid ? », *R.W.*, 2002-2003, pp. 801-814 ; X. DELGRANGE ; F. TULKENS et J. SOHIER, « Chronique de jurisprudence 2001-2002 », *R.B.D.C.*, 2003, p.449 ; Cass., 10 juin 2005, *Pas.*, 2005, I, p. 1273 ; Cass., 28 octobre 2005, *Pas.*, 2005, I, p. 2060 ; Cass., 30 mai 2011, C.10.0508.N ; Cass., 13 juin 2013, C.12.0458.F/1 ; Cass., 13 juin 2014, C.14.0010.F.

¹¹ Voy. *supra*.

¹² *Idem*.

¹³ *Idem*.

5.

Selon la jurisprudence du Conseil d'Etat, les établissements d'enseignement libre n'agissent en qualité d'autorités administratives que lorsqu'ils prennent des actes administratifs unilatéraux qui lient les tiers, ce qui n'est le cas qu'en matière de délivrance de diplômes¹⁴. Ce n'est, en effet, que dans cette hypothèse que les établissements en question exercent une parcelle de la puissance publique.

Le Conseil d'Etat a en effet affirmé, dans un arrêt du 17 mars 1998¹⁵, en cause de l'Université catholique de Louvain, justement : « [c]onsidérant, d'office, que le Conseil d'Etat est compétent pour connaître d'un recours en annulation, et, partant, d'une demande de suspension, lorsque la décision attaquée est l'œuvre d'une autorité administrative; que l'Université catholique de Louvain est une université libre, créée par l'initiative privée; qu'elle n'a pas, de manière générale, la qualité d'autorité administrative; qu'une université libre peut toutefois accomplir des actes susceptibles de faire l'objet d'un recours en annulation et, partant d'une demande de suspension, lorsqu'elle exerce une parcelle de la puissance publique; que tel est le cas, quand elle délivre des diplômes qui ont des effets sur le plan juridique parce qu'ils donnent accès à une profession réglementée par la loi; que les diplômes intermédiaires, comme celui de la deuxième licence en droit, n'entrent pas dans cette catégorie; qu'il s'ensuit que le Conseil d'Etat n'est pas compétent pour connaître de la demande de suspension; que celle-ci est irrecevable ».

6.

Les établissements libres d'enseignement ne doivent pas être considérés comme des autorités administratives lorsqu'ils prennent des décisions qui concernent les membres de leur corps enseignant¹⁶.

Le Conseil d'Etat a eu à connaître de cette question dans un arrêt du 18 décembre 2001¹⁷, concernant un litige opposant un enseignant au pouvoir organisateur de l'école libre subventionnée dans laquelle il donnait cours, ce qui a donné lieu à une question préjudicielle auprès de la Cour constitutionnelle. Aux termes d'un arrêt du 8 mai 2002¹⁸, la Cour constitutionnelle souligné que le personnel de l'enseignement libre subventionné est dans un lien contractuel, même s'il n'est pas régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et a conclu qu'« [e]n tant qu'ils désignent, nomment et licencient les membres de leur personnel de la manière régie par les dispositions soumises à la Cour, les pouvoirs organisateurs de l'enseignement libre subventionné ne sont pas des autorités administratives » et que « [l]a différence de traitement en cause, sur le plan de la garantie juridictionnelle offerte respectivement au personnel de l'enseignement libre et à celui de l'enseignement officiel, trouve dès lors sa justification dans la Constitution elle-même ».

¹⁴ L. DONNEZ, *op. cit.*

¹⁵ C.E., arrêt n° 72.571 du 17 mars 1998.

¹⁶ Voy. L. DONNEZ, *op. cit.*

¹⁷ C.E., arrêt n° 101.932 du 18 décembre 2001.

¹⁸ C.C., arrêt n° 87/2002 du 8 mai 2002.

ii. En fait

1.

En l'espèce, l'UCLouvain est un établissement d'enseignement libre et, à ce titre, n'est pas une autorité administrative lorsqu'elle prend des décisions relatives à son personnel.

Elle n'est donc pas soumise au principe d'impartialité lorsqu'elle agit en sa qualité d'autorité disciplinaire à l'égard de ses enseignants.

En effet, l'UCLouvain, agissant ici comme employeur de droit privé à l'égard d'un membre de son personnel, n'est pas soumise, comme une autorité administrative, au principe d'impartialité.

Dans le cadre de la relation qui l'unit à Monsieur P l'UCLouvain ne revêt en effet pas la qualité d'autorité administrative, de sorte que l'exigence d'impartialité, en tant que principe général de bonne administration, ne trouvait pas à s'appliquer à la procédure disciplinaire en cause.

2.

A titre surabondant - à supposer même qu'il faille admettre que l'UCLouvain serait soumise au principe d'impartialité tel qu'il gouverne l'administration active, ou encore qu'un tel principe d'impartialité irriguerait, indépendamment de la qualité de l'employeur, la matière disciplinaire - il convient de rappeler que si le principe d'impartialité interdit qu'une même personne soit juge et partie dans une procédure disciplinaire, ce principe ne s'applique que dans la mesure où il se concilie avec la nature spécifique, et notamment avec la structure, de l'administration¹⁹ : « *il est de jurisprudence constante que le principe général d'impartialité ne s'applique que dans la mesure où il se concilie avec la structure et la nature spécifique de l'administration active* », de sorte que « *[l]a critique d'impartialité ne peut se fonder sur une situation qui découle seulement de l'application normale de la loi* », « *le principe général d'impartialité [devant] être respecté autant que possible dans les procédures disciplinaires, dans la mesure permise par l'application normale et obligatoire de la règles applicables à l'administration active* »²⁰.

Or, en l'espèce, la critique de partialité soulevée par Monsieur P se fonde sur une situation qui découle uniquement de l'application normale du règlement de travail de l'UCLouvain, au respect duquel l'université était tenue.

La procédure disciplinaire prévue par le règlement de travail de l'UCLouvain impose précisément au vice-recteur à la politique du personnel d'examiner la recevabilité des plaintes et au recteur de statuer sur la sanction. En l'occurrence, Monsieur L, qui était vice-recteur au moment où il convenait de statuer sur la recevabilité des plaintes, est devenu recteur lorsqu'il a été question de se prononcer sur la sanction.

¹⁹ Voy., p. ex., C.E., arrêt n° 258.941 du 27 février 2024 ; C.E., arrêt n° 261.354 du 14 novembre 2024.

²⁰ C.E., arrêt n° 264.445 du 7 octobre 2025.

La Commission d'instruction disciplinaire a quant à elle instruit le dossier conformément à l'article 6 de l'annexe 10 du règlement de travail et a rendu un premier rapport le 3 juin 2024 à Madame S , devenue entre-temps vice-rectrice à la politique du personnel. Après un devoir d'enquête complémentaire sollicité par Monsieur P , un rapport complémentaire a été adopté le 3 juillet 2024, confirmant les conclusions initiales et suggérant une suspension de trois mois sans rémunération. Le 19 août 2024, Madame S a transmis le dossier à Monsieur L , en sa qualité de recteur, et lui a proposé de suivre cette recommandation. Le 20 août 2024, en sa qualité de recteur, Monsieur L a décidé de prononcer la sanction proposée, à savoir une suspension de trois mois sans maintien de la rémunération.

En définitive, la situation dénoncée par Monsieur P procède de l'application du règlement de travail de l'université, qui organise la répartition des compétences entre vice-recteur et recteur, notamment, Monsieur L étant en l'occurrence intervenu successivement en vertu des fonctions qu'il exerçait à chaque stade de la procédure.

3.

Certes, à suivre la thèse de Monsieur P selon laquelle l'UCLouvain était tenue de respecter le principe d'impartialité, encore faut-il examiner si ledit règlement ne fait pas lui-même obstacle à l'impartialité qui serait prétendument requise (par exemple en ne s'opposant pas à ce qu'une même personne endosse successivement différents rôles dans le déroulement de la procédure disciplinaire).

A l'estime du Tribunal, si le principe d'impartialité s'oppose à ce qu'une personne apparaisse à la fois juge et partie, soit qu'elle ait joué dans la même affaire un rôle d'accusation ou d'instruction, soit qu'elle ait un intérêt personnel à ce que la décision aille dans un sens déterminé, la seule circonstance que Monsieur L soit intervenu dans la procédure en deux qualités (en qualité de vice-recteur à la politique du personnel, d'abord, et en sa qualité de recteur, ensuite) n'est pas de nature à faire peser sur lui un soupçon de partialité de nature à remettre en cause la décision.

En agissant de la sorte, Monsieur L n'a en effet pas donné une impression de partialité.

Il ne ressort en effet d'aucun élément du dossier qu'il aurait exercé un rôle d'accusation ou d'instruction au fond, l'examen approfondi des faits ayant été confié à la Commission d'instruction disciplinaire, ni qu'il aurait nourri un intérêt personnel dans l'issue de la procédure. Son intervention initiale s'est limitée à un contrôle de recevabilité et à l'adoption de mesures conservatoires, tandis que la décision finale est intervenue au terme d'une instruction contradictoire complète, sur la base d'un rapport motivé et après audition de l'intéressé assisté de son conseil. Dans ces conditions, ni subjectivement ni objectivement, il ne peut être considéré que Monsieur L manquait d'impartialité.

1.2. Sur le moyen pris de l'absence de fondement de la sanction disciplinaire

1.2.1. Résumé des thèses des parties

1.

Sur le fond, Monsieur P soutient que le manquement disciplinaire allégué, à savoir une agression sexuelle lors de la soirée du GREPACO du 22 mai 2023, n'est pas établi.

Il soutient que la plaignante, Madame B , aurait varié dans sa description des faits litigieux et conteste toute interaction avec elle ce soir-là.

Il reconstitue le déroulement de la journée et de la soirée, en s'appuyant sur des échanges de messages, des attestations et des auditions. Il affirme être arrivé tôt le matin, avoir participé aux activités scientifiques, être resté dans son bureau en fin d'après-midi, puis être arrivé à la soirée vers 19 heures. Il décrit une succession d'échanges avec différents collègues entre 19 heures et 22h30, en particulier une présence prolongée aux côtés de Madame P . Plusieurs attestations confirment, selon lui, qu'il était constamment en groupe ou en interaction visible, sans comportement déplacé. Il souligne que des personnes que la plaignante affirme avoir eues à ses côtés dans la file n'ont rien observé. Il invoque également la configuration des lieux, la visibilité de la file du bar et le nombre élevé de participants pour soutenir l'invraisemblance d'un tel acte sans témoin.

Monsieur P critique ensuite la manière dont la Commission d'instruction disciplinaire a conduit son enquête. Selon lui, la Commission a raisonné exclusivement à charge. Il relève que les rapports des 3 juin et 3 juillet 2024 ne concluent pas à l'établissement des faits, mais évoquent un « degré élevé de crédibilité » et un « faisceau d'indices », ce qui est selon lui insuffisant.

Il reproche à la Commission de ne pas avoir procédé à une reconstitution précise de la chronologie de la soirée, de ne pas avoir exploité les photographies disponibles et de ne pas avoir approfondi certains éléments à décharge. Il affirme que certaines auditions complémentaires n'ont été réalisées qu'à son initiative et que d'autres, sollicitées par lui, ont été refusées au motif qu'il s'agirait de témoins de moralité. Il estime cette motivation incohérente, dès lors que la Commission a, de son côté, auditionné des personnes non présentes lors des faits pour évoquer son comportement général.

Il soutient encore que la Commission a écarté ou minimisé des éléments à décharge et interprété certains témoignages de manière défavorable. Il invoque des contradictions dans les déclarations à charge et critique l'utilisation d'éléments relatifs à son prétendu comportement « sexualisé » à l'égard de doctorantes, alors que des attestations contraires auraient été produites.

Il conteste enfin la pertinence de l'émotion de la plaignante comme élément probant et estime que la Commission s'est laissé influencer par des considérations subjectives.

En conclusion, Monsieur P fait valoir que l'établissement du manquement disciplinaire allégué n'est pas établi. Dès lors, selon lui, la sanction disciplinaire du 20 août 2024 doit être annulée.

2.

L'UCLouvain souligne quant à elle que la Commission d'instruction disciplinaire a valablement conclu à l'existence d'un faisceau d'indices crédibles, tenant notamment à la constance des déclarations de Madame B , à l'absence d'intérêt à nuire dans le chef de celle-ci et à l'attitude de Monsieur P à la suite des faits.

L'université estime avoir pu légitimement suivre l'avis motivé de la Commission d'instruction disciplinaire et prononcer une suspension de trois mois sans rémunération, sanction prévue par le règlement de travail et proportionnée.

1.2.2. Appréciation du Tribunal et décision

i. En droit

1.

L'article 870 du Code judiciaire dispose :

« Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. »

L'article 8.4 du Code civil énonce :

*« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.
Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.
Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.
En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.
Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante ».*

L'article 8.5 du Code civil, intitulé « règle générale – preuve certaine », précise que celui qui supporte la charge de la preuve doit rapporter celle-ci avec un « *degré raisonnable de certitude* ». Aussi le degré de preuve certain équivaut-il « *non pas à une certitude absolue égale à 100 %, mais à un "degré raisonnable de certitude" qui "exclut tout doute raisonnable"* »²¹. Un fait peut ainsi être considéré comme prouvé s'il « *présente un très haut degré de vraisemblance, du moins lorsqu'on ne doit pas raisonnablement penser que le contraire est possible, bien que théoriquement, il ne soit pas totalement exclu* »²².

2.

En application de ces dispositions, en cas de sanction disciplinaire, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de la réalité et de l'imputabilité des faits qu'il invoque à l'appui de la sanction.

Cette preuve doit être rapportée avec le degré de certitude requis, à savoir un degré raisonnable de certitude, excluant tout doute raisonnable quant à la réalité des faits reprochés.

A supposer que cette preuve soit rapportée, il incombera alors au travailleur, qui contesterait la réalité et/ou l'imputabilité des faits reprochés, de prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Et, en cas de doute quant à la preuve des faits invoqués, la partie qui a la charge de prouver ceux-ci succombe.

ii. En fait

1.

En l'espèce, la question de la charge de la preuve des faits litigieux n'est pas débattue par les parties, Monsieur P faisant valoir que cette charge pèse sur l'UCLouvain, qui ne le conteste pas.

Les parties n'ont pas discuté, aux termes de leurs écrits de procédure, de la question du degré de preuve.

2.

Il appartient à l'UCLouvain, en sa qualité d'employeur ayant prononcé une sanction disciplinaire, d'établir la réalité et l'imputabilité du manquement reproché à Monsieur P.

Conformément aux articles 870 du Code judiciaire et 8.4 et 8.5 du Code civil, cette preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude.

²¹ C. JOISTEN, « Cass., 14 novembre 2022 : quelles limites à la preuve par vraisemblance ? », *R.G.A.R.*, 2023, n° 4, p. 15943.

²² I. LUTTE et J.-L. FAGNART, « Vers la fin de l'incertitude causale ? », *R.G.A.R.*, 2023, n° 4, p. 15944.

Il ne suffit donc pas de démontrer une simple vraisemblance ou de faire état d'un faisceau d'indices susceptibles de rendre les faits plausibles.

3.

S'il est indéniable que la société a profondément évolué dans la perception et le traitement des faits de harcèlement sexuel, et qu'il convient d'encourager la libération de la parole ainsi qu'un examen sérieux des signalements, cette avancée ne peut conduire à ériger la seule accusation en preuve.

La gravité intrinsèque de tels faits impose, au contraire, une rigueur accrue dans l'établissement des éléments matériels qui les fondent.

L'autorité disciplinaire ne peut se satisfaire d'une simple vraisemblance : il lui appartient de constater des faits précis et établis avec le degré de certitude requis par les règles gouvernant la charge de la preuve.

A défaut, elle ferait peser sur la personne mise en cause une présomption de culpabilité incompatible avec le principe selon lequel le doute doit profiter à celui à qui les faits sont imputés.

L'indispensable protection des victimes ne saurait en effet s'exercer au prix d'un affaiblissement des garanties fondamentales qui structurent toute procédure disciplinaire, exigences qui s'imposent avec d'autant plus de force lorsque la sanction disciplinaire envisagée est fondée sur des faits susceptibles de revêtir une qualification pénale, tels qu'une agression sexuelle.

4.

En l'occurrence, le manquement retenu à l'encontre de Monsieur P consiste en une agression sexuelle qui se serait produite lors de la soirée du GREPACO du 22 mai 2023.

Il n'est pas contesté qu'aucun témoin n'a assisté aux faits dénoncés. La Commission d'instruction disciplinaire l'a expressément relevé, en indiquant qu'il n'y avait eu aucun témoin des faits rapportés par Madame B . Aucune personne présente n'a en effet constaté le moindre geste déplacé de la part de Monsieur P .

Cette absence totale de corroboration des faits tels que dénoncés par Madame B empêche, à l'estime du Tribunal, d'atteindre le degré de certitude requis.

Si l'absence de témoin n'exclut évidemment pas la possibilité qu'un fait se soit produit, elle impose toutefois que les déclarations de la victime soient corroborées par des éléments objectifs, précis et concordants permettant d'en établir la matérialité. Or, de tels éléments font défaut en l'espèce.

Il ressort d'ailleurs des rapports de la Commission d'instruction disciplinaire que celle-ci ne conclut elle-même pas à l'établissement certain des faits, mais estime que les déclarations de Madame B présentent un « *degré élevé de crédibilité* » et que différents éléments constituent un « *faisceau d'indices donnant un crédit certain* » à la plainte.

La motivation de la Commission repose notamment sur l'absence supposée d'intention de nuire dans le chef de Madame B , sur l'émotion exprimée par celle-ci lors de son audition par la Commission, sur l'attitude qualifiée d'« *ambiguë* » de Monsieur P lorsqu'il a été confronté aux accusations, sur l'hypothèse d'une attirance qu'aurait éprouvé Monsieur P vis-à-vis de Madame B , sur le fait qu'il entretiendrait « *un rapport équivoque nourri de sexualisation vis-à-vis de jeunes doctorantes* » et même sur la considération selon laquelle, compte tenu de sa taille, le geste dénoncé serait anatomiquement possible.

A l'estime du Tribunal, une telle démonstration établit tout au plus que les faits litigieux sont *possibles*, mais ne permet nullement d'affirmer qu'ils se sont effectivement produits.

D'autant plus qu'alors que la Commission d'instruction disciplinaire a retenu, parmi les indices qui seraient de nature à donner du crédit à la plainte de Madame B , le fait que celle-ci ne serait animée d'aucune volonté de nuire à Monsieur P , le Tribunal relève tout de même que Madame B était susceptible de nourrir une certaine rancœur à l'endroit de Monsieur P . Il ressort en effet du dossier répressif que, lors de son audition par les services de police le 24 janvier 2025, Madame B a fait état d'un « *dédain* » qu'aurait manifesté Monsieur P à son endroit lors de la présentation d'un article scientifique le 23 novembre 2022, en présence d'une vingtaine de personnes. Un tel élément, qui révèle l'existence possible de tensions antérieures entre les intéressés, impose à tout le moins d'apprécier les déclarations de la plaignante avec la prudence requise. Cette circonstance n'implique nullement que la plainte serait mensongère, mais elle démontre que l'affirmation de la Commission d'instruction disciplinaire selon laquelle Madame B serait nécessairement dépourvue de toute animosité ne repose pas sur des bases objectivement établies.

Le doute est objectivement présent et important.

Le témoignage de Madame P , entendue à la demande de Monsieur P , renforce encore le doute. Madame P a en effet déclaré être arrivée à l'événement du GREPACO vers 19h-19h10, au début de la soirée, avoir rejoint Monsieur P dans la file vers 19h30 et être restée en sa compagnie pendant une durée significative, sans avoir constaté le moindre comportement déplacé. Ce témoignage, émanant d'une personne présente sur les lieux au moment des faits allégués, constitue un élément objectif venant, à l'estime du Tribunal, fragiliser la thèse retenue par l'autorité disciplinaire.

De même, alors que Madame B déclare que lorsque les faits litigieux se seraient produits, lorsqu'elle se trouvait dans la file pour accéder au bar, elle était en compagnie d'une autre doctorante, Madame M G, cette dernière a quant à elle déclaré à la Commission d'instruction disciplinaire, lors de son audition du 12 avril 2024, ne rien avoir constaté au cours de la soirée (question 6). Et Madame G d'affirmer, à propos du congrès GREPACO : « *Lors de ce congrès, j'étais dans le comité d'organisation avec P. et P. M. On gérait la soirée tout en y participant. L'ambiance était bonne, tout s'est bien déroulé, on était soulagé. La soirée s'est terminée vers 1h du matin* ». L'absence de toute observation de la part de cette personne, qui se trouvait pourtant aux côtés de Madame B au moment où les faits seraient intervenus, constitue un élément supplémentaire de nature à nourrir un doute sérieux quant à la matérialité du geste reproché à Monsieur P.

La décision disciplinaire du 20 août 2024 se fonde en outre sur des éléments relatifs à un comportement général que Monsieur P aurait adopté à l'égard de certaines doctorantes, évoquant notamment des gestes déplacés et des attitudes qualifiées de « sexualisées ». De tels éléments sont toutefois insuffisants pour établir l'agression sexuelle déterminée qui lui est imputée lors de la soirée du GREPACO du 22 mai 2023.

Il est exact que, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, l'autorité peut tenir compte d'éléments relatifs au contexte, à la personnalité du travailleur ou à d'éventuels antécédents afin d'éclairer l'appréciation qu'elle porte sur les faits qui lui sont soumis. De tels éléments peuvent, le cas échéant, contribuer à la compréhension du cadre relationnel dans lequel les faits allégués s'inscrivent ou à l'appréciation de la gravité des faits en cause. Ces considérations ne dispensent toutefois pas l'autorité disciplinaire d'établir le fait précis qui constitue le fondement de la sanction.

En l'espèce, la décision attaquée repose sur l'imputation à Monsieur P d'un fait déterminé, à savoir une agression sexuelle précise qui se serait produite lors de la soirée du GREPACO du 22 mai 2023. Il appartenait dès lors à l'autorité disciplinaire d'établir, par des éléments suffisamment probants, la réalité de ce fait ainsi que son imputabilité à l'intéressé. Or, même combinée à la déclaration de Madame B, l'évocation d'un comportement général, d'une réputation ou d'éléments présentés comme révélateurs d'un climat relationnel ne saurait, en elle-même, constituer la preuve d'un acte déterminé imputé à une personne à une date et dans des circonstances précises. De tels éléments peuvent, à supposer qu'ils soient établis, éclairer l'analyse du dossier, mais ils ne peuvent suppléer l'absence de démonstration du fait précis servant de fondement à la sanction querellée.

Il subsiste donc bien un doute sérieux quant à la réalité du manquement reproché à Monsieur P.

Or, conformément aux règles gouvernant la charge de la preuve, en cas de doute, la partie sur laquelle pèse la charge de la preuve des faits allégués succombe au procès.

Il appartenait en l'espèce à l'UCLouvain, en sa qualité d'autorité disciplinaire ayant prononcé la sanction litigieuse, d'établir la matérialité du fait disciplinaire reproché ainsi que son imputabilité à Monsieur P , avec un degré de certitude suffisant.

Tel n'est pas le cas en l'espèce : l'UCLouvain ne démontre pas, au regard des éléments du dossier, avec le degré raisonnable de certitude requis, ni la réalité matérielle de l'agression sexuelle alléguée lors de la soirée du GREPACO du 22 mai 2023, ni l'imputabilité de ce fait à Monsieur P .

5.

L'application de l'article 8.6 – qui permet de se contenter de convaincre avec un degré moindre de certitude, dans l'hypothèse des faits négatifs, d'une part, et des faits positifs pour lesquels il est impossible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine en raison de leur nature, d'autre part - ne conduirait pas à une solution différente.

En effet, même sous cet angle plus souple, les éléments soumis à l'appréciation du Tribunal demeurent insuffisants.

La thèse retenue par l'université repose en effet essentiellement sur la seule déclaration de Madame B , non corroborée par des éléments objectifs permettant à suffisance d'en confirmer la matérialité.

En effet, les éléments invoqués par l'université — tels que l'émotion exprimée par la plaignante lors de son audition, l'absence supposée d'intention de nuire, certaines appréciations relatives au comportement général de Monsieur P ou encore la simple possibilité anatomique du geste dénoncé — ne constituent pas des indices suffisants pour établir le fait précis reproché avec un degré de conviction « *de l'ordre de 75 %* ». Les éléments retenus par l'université pour tenir les faits dénoncés par Madame B comme établis ne permettent en effet pas de considérer « *que les alternatives, bien que pas complètement impossibles, n'apparaissent pas vraisemblables* »²³.

Dans ces conditions, les éléments du dossier ne permettent pas davantage, même au regard du standard probatoire plus souple envisagé par l'article 8.6 du Code civil, de considérer comme suffisamment vraisemblable l'agression sexuelle alléguée.

6.

Il s'ensuit que le grief disciplinaire servant de fondement à la décision du 20 août 2024 n'est pas établi à suffisance, de sorte que la sanction litigieuse doit être annulée.

²³ Projet de loi portant insertion du livre 8 « La preuve » dans le nouveau Code civil, *Doc. parl., Ch. repr.*, sess. ord. 2018-2019, n° 54-3349/001, p. 16. Voy. C. JOISTEN et Q. PICQUEREAU, « La collaboration à l'administration de la preuve vue de la place Poelaert en passant par la rue de la Science : deux itinéraires pour une même destination ? », *R.G.D.C.*, 2026/1, p. 12.

2. Quant à la demande de réparation du préjudice allégué

2.1. Résumé des thèses des parties

1.

En substance, Monsieur P fait valoir que l'UCLouvain a exercé son pouvoir disciplinaire de manière fautive, en notifiant à tout prix une sanction majeure au terme d'une instruction menée exclusivement à charge et fondée sur des faits non avérés.

Il lui reproche en outre l'adoption de mesures conservatoires disproportionnées l'excluant de toutes ses fonctions sans communication explicative, favorisant ainsi les rumeurs.

Il dénonce également un défaut de soutien face à la campagne diffamatoire menée sur les réseaux sociaux. Monsieur P affirme à cet égard que Madame B a lancé sur Facebook une campagne accusatoire permettant son identification rapide, relayée par la presse et certains cercles étudiants, et qu'informée, l'UCLouvain n'aurait pas pris de mesure pour préserver sa réputation.

Il accuse encore l'UCLouvain de l'avoir isolé et ostracisé de manière injustifiée, notamment en refusant son déménagement vers un bureau déterminé.

Sur cette base, Monsieur P considère que l'UCLouvain a commis une faute.

Il estime que cette faute lui a causé un préjudice distinct de la seule perte de rémunération qui découlerait de la mise en œuvre de la sanction et sollicite l'octroi d'une somme de 35.000 € net à titre de dommage moral.

Le dommage moral invoqué résulte, selon lui, de l'atteinte portée à sa réputation académique et scientifique, de la mise en cause de son intégrité professionnelle dans le cadre d'une accusation d'agression sexuelle et des conséquences réputationnelles qui en découlent au sein de la communauté universitaire.

Monsieur P évoque en outre « *un stress et une angoisse importante ainsi qu'un environnement de travail difficile, impactant significativement sa santé mentale et celle de sa famille* ».

Selon Monsieur F, si la procédure avait été menée de manière régulière et si la sanction n'avait pas été adoptée sur la base de faits non établis, il n'aurait pas subi l'atteinte à son honneur et à sa considération professionnelle.

Enfin, à titre de réparation complémentaire, il sollicite la publication du jugement à intervenir aux valves des bâtiments de la Faculté de psychologie de l'UCLouvain. Cette mesure est présentée comme nécessaire pour restaurer son honneur et sa crédibilité au sein de la faculté et de la communauté académique.

2.

L'UCLouvain conteste l'existence de toute faute dans son chef et soutient, en conséquence, que les conditions de la responsabilité extracontractuelle ne sont pas réunies.

Elle fait valoir, à titre principal, que la procédure disciplinaire a été menée conformément au règlement de travail et dans le respect des droits de la défense. Elle expose que les plaintes ont été examinées quant à leur recevabilité, qu'une commission d'instruction indépendante a été saisie, que des auditions ont été organisées, que Monsieur P a été entendu à plusieurs reprises en présence de son conseil et a pu déposer des observations écrites et solliciter des devoirs complémentaires et que la décision du 20 août 2024 est intervenue au terme de cette procédure et sur la base d'un rapport motivé. L'UCLouvain soutient dès lors qu'aucune irrégularité fautive ne peut lui être reprochée.

Subsidiairement, l'UCLouvain soutient que le fait que la sanction serait déclarée illégale n'emporte pas comme conséquence automatique que l'employeur a commis une faute et qu'il appartiendrait au demandeur de faire la preuve de l'existence d'un abus de droit, c'est-à-dire que l'université a exercé son droit de poursuite disciplinaire « *d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit (par un employeur) prudent et raisonnable placé dans les mêmes circonstances* », selon les termes de l'article 1.10. du Code civil. En l'espèce, l'université souligne qu'elle a été confrontée à une plainte circonstanciée émanant d'une doctorante, que la Commission d'instruction disciplinaire a retenu l'existence d'un faisceau d'indices crédibles et qu'il lui appartenait, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire et de son obligation de garantir un environnement de travail sûr, de statuer en tenant compte des éléments portés à sa connaissance. Elle estime avoir agi de manière prudente et proportionnée, sans excéder les limites de son pouvoir d'appréciation.

Plus subsidiairement, l'UCLouvain conteste la réalité et l'ampleur du préjudice moral allégué par Monsieur P . Elle relève que la sanction du 20 août 2024 n'a jamais produit d'effets, dès lors que son exécution a été suspendue par ordonnance du 30 août 2024. Monsieur P n'a donc pas été effectivement privé de sa rémunération ni de l'exercice de ses fonctions pendant la période litigieuse. L'université soutient que le dommage invoqué repose essentiellement sur des considérations abstraites relatives à une atteinte à la réputation, sans qu'aucun élément concret ne soit produit pour établir une dégradation effective de sa carrière académique, de ses activités scientifiques ou de ses responsabilités institutionnelles.

Elle fait également valoir que la procédure disciplinaire s'est déroulée dans un cadre interne et confidentiel, conformément aux règles applicables, et qu'aucune communication publique de nature à porter atteinte à l'honneur de Monsieur P n'a été organisée par l'université. Le retentissement allégué au sein de la communauté académique ne saurait dès lors, selon l'UCLouvain, lui être imputé.

A titre infiniment subsidiaire, l'UCLouvain soutient que le montant de 35.000 € net réclamé à titre de dommage moral est manifestement excessif au regard des circonstances de la cause.

Enfin, l'UCLouvain s'oppose à la mesure de publication sollicitée au motif que cette mesure n'est pas prévue par la loi et serait en tout cas totalement injustifié.

2.2. Appréciation du Tribunal et décision

i. En droit

Le travailleur qui réclame la réparation d'un dommage moral est tenu d'établir une faute, l'existence et l'ampleur de ce dommage, en sus du lien de causalité, conformément aux règles classiques en matière de responsabilité civile.

ii. En fait

1.

Il appartient à Monsieur P , qui sollicite l'indemnisation d'un dommage moral, d'établir cumulativement l'existence d'une faute imputable à l'UCLouvain, la réalité et l'ampleur de son préjudice ainsi que le lien de causalité entre cette faute et le dommage invoqué.

2.

S'agissant des publications émanant de Madame B sur un réseau social, des relais médiatiques et des réactions étudiantes, ces faits procèdent d'initiatives de tiers et non d'actes imputables à l'université elle-même. Aucune faute ne peut dans ce contexte être retenue à charge de l'université à ce propos.

3.

En ce qui concerne l'organisation du travail, Monsieur P ne démontre pas en quoi l'UCLouvain aurait méconnu l'accord qui s'est dégagé entre les parties à l'audience de la Cour du travail de Bruxelles du 20 juin 2024 quant à l'organisation provisoire des modalités d'exercice de ses fonctions dans l'attente de l'issue de la procédure disciplinaire. Il ne l'allègue d'ailleurs pas.

Quant à l'attribution d'un bureau à l'issue de la procédure disciplinaire, l'université relève que le bureau demandé par Monsieur P (D.224) ne se trouve qu'à 35 pas de celui de Madame B et partage la même cage d'escalier, le même local à photocopie et les mêmes toilettes, de sorte que la vice-rectrice à la politique du personnel n'a pas pu marquer son accord sur cette demande. L'UCLouvain ajoute que tant qu'aucun bureau convenant à toutes les parties n'est disponible, l'université entend que Monsieur P conserve le bureau qui lui a été attribué pendant la procédure disciplinaire, ce qui n'est pas constitutif d'une « nouvelle mesure d'isolement ».

Si Monsieur P soutient que le bureau qui lui a été assigné (C.306) est isolé de ses collaborateurs et de contacts sociaux, la documentation dont dispose le Tribunal ne lui permet pas de retenir que le fait de maintenir Monsieur P dans le bureau C.306 serait de nature à caractériser l'existence d'un manquement de l'université à ses obligations, l'affectation litigieuse paraissant, en l'état actuel des choses, s'inscrire dans une démarche pragmatique visant à préserver la sérénité du service dans l'attente d'une solution objectivement acceptable pour l'ensemble des protagonistes.

Dans ces conditions, l'existence d'une faute de l'UCLouvain dans l'organisation du travail de Monsieur P n'est pas démontrée à suffisance.

4.

Quant aux mesures conservatoires prises le 8 février 2024 en application de l'article 32^{septies} de la loi du 4 août 1996, celles-ci n'étaient pas justifiées, dès lors qu'elles excédaient manifestement ce qui apparaissait approprié et nécessaire au sens de la disposition invoquée.

Si cette disposition autorise l'employeur à adopter des mesures conservatoires afin de remédier à une atteinte au bien-être au travail et d'assurer la protection des personnes concernées, ces mesures doivent toutefois respecter le principe de proportionnalité et être strictement limitées à ce qui est requis pour prévenir le risque identifié.

Or, en l'espèce, les mesures arrêtées le 8 février 2024 allaient bien au-delà de ce qui apparaissait nécessaire pour atteindre cet objectif.

Les ordonnances des 16 février et 19 mars 2024, qui ont suspendu ces mesures et les ont strictement limitées à l'absence d'interaction avec trois personnes déterminées, de même que les modalités finalement retenues par les parties devant la Cour du travail, confirment le caractère excessif des décisions initialement prises par l'université.

L'université a en effet elle-même admis, dans le cadre de la procédure en référé, qu'il y avait lieu de limiter les mesures conservatoires à un cadre nettement plus circonscrit, ce qui démontre qu'une protection adéquate pouvait être assurée par des mesures sensiblement moins attentatoires à la situation professionnelle de Monsieur P.

Il s'ensuit que l'université n'établit pas que l'ensemble des mesures adoptées le 8 février 2024 répondait aux exigences inhérentes à l'application de l'article 32^{septies} de la loi du 4 août 1996.

En adoptant des mesures excédant ce qui apparaissait objectivement requis pour prévenir le risque invoqué, elle a commis une faute.

5.

De même, en prononçant le 20 août 2024 une sanction disciplinaire alors que le manquement reproché n'était pas établi avec le degré de certitude requis, l'UCLouvain a excédé les limites de l'exercice normal et prudent de son pouvoir disciplinaire.

Il appartenait en effet à l'UCLouvain d'apporter la preuve de la réalité et de l'imputabilité des faits invoqués avant de sanctionner Monsieur P .

Or, ainsi qu'il a été exposé *supra*, la décision disciplinaire litigieuse repose sur un faisceau d'indices, sans corroboration suffisante des faits dénoncés.

En infligeant néanmoins une suspension disciplinaire de trois mois sans rémunération sur la base d'éléments insuffisants, l'université a adopté une décision dépourvue de fondement probatoire suffisant.

Une telle sanction, prononcée en l'absence de preuve suffisante du manquement disciplinaire, constitue une faute dans le chef de l'UCLouvain.

6.

Si l'université a commis une faute, encore faut-il que le dommage allégué soit établi – tant dans son principe que dans son ampleur - par Monsieur P ; à qui il incombe en outre de démontrer l'existence d'un lien de causalité entre ladite faute et ledit dommage.

7.

Monsieur P invoque une atteinte à sa réputation et une souffrance morale.

Le Tribunal relève que la dégradation de l'image de Monsieur P trouve d'abord son origine dans la plainte de Madame B et dans les initiatives subséquentes de tiers, éléments qui ne sont pas imputables à l'université. Il n'est dès lors pas établi que l'atteinte à la réputation invoquée par Monsieur P trouve sa cause première dans les décisions prises par l'UCLouvain.

Il n'en demeure pas moins que les mesures conservatoires initialement adoptées, ainsi que la sanction disciplinaire prononcée ultérieurement, ont contraint Monsieur P à engager plusieurs procédures judiciaires afin d'en obtenir la suspension puis l'annulation, ce qui a été de nature à amplifier l'exposition publique de la situation litigieuse et à prolonger les interrogations et les commentaires entourant les accusations portées à l'encontre de Monsieur P . Cette circonstance a contribué, dans une certaine mesure, à l'atteinte morale dont il se prévaut.

Une telle situation est objectivement de nature à générer, pour la personne concernée, un sentiment d'injustice et de fragilisation personnelle. Elle a indubitablement placé Monsieur P dans une situation particulièrement éprouvante sur le plan personnel et professionnel. Le Tribunal admet dès lors que

Monsieur P a subi une réelle souffrance morale en lien avec les fautes retenues à charge de l'UCLouvain.

8.

Cette souffrance morale doit toutefois être appréciée avec mesure. En effet, compte tenu du fait que la sanction disciplinaire n'a finalement pas été exécutée, de l'absence d'éléments médicaux objectivant l'ampleur du dommage moral vanté par Monsieur P et du fait que le présent jugement sera de nature, dans une certaine mesure à tout le moins, à rétablir son honneur et sa réputation, le Tribunal estime qu'il y a lieu d'indemniser son préjudice moral de manière modérée.

Le dommage subi par Monsieur P est évalué, *ex aequo et bono*, à la somme de 2.500 €.

9.

La demande de publication du jugement ne se justifie quant à elle pas. Une telle mesure apparaît en l'espèce disproportionnée et de nature à raviver inutilement les tensions au sein de l'institution.

10.

Il s'ensuit que la demande de Monsieur P est partiellement fondée dans la mesure précisée ci-dessus. L'UCLouvain sera condamnée à lui payer la somme de 2.500 € à titre de réparation du dommage moral subi.

3. Quant aux dépens

3.1. Résumé des thèses des parties

1.

Monsieur P sollicite, à titre principal, la condamnation de l'UCLouvain aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris une indemnité de procédure fixée à 9.000 €, correspondant au montant maximum applicable aux affaires dont l'objet est évalué entre 60.000 et 100.000 €.

A titre subsidiaire, il demande que l'université soit condamnée au paiement de l'indemnité de procédure au montant de base de 4.500 €.

A titre infiniment subsidiaire, il sollicite la compensation des dépens.

2.

L'UCLouvain sollicite la condamnation de Monsieur P aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 4.500 €, correspondant au montant de base applicable aux litiges dont la valeur est comprise entre 60.000 et 100.000 €.

Elle conteste toute majoration de cette indemnité, estimant que la complexité du dossier n'est pas démontrée et que les procédures antérieures invoquées par Monsieur P ont déjà donné lieu au paiement des dépens correspondants.

A titre subsidiaire, si Monsieur P n'obtenait gain de cause que partiellement, elle soutient que l'indemnité de procédure devrait être réduite et que les dépens devraient, le cas échéant, être compensés.

3.2. Appréciation du Tribunal et décision

i. En droit

Suivant l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

Suivant l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause²⁴.

Il s'agit d'une faculté donnée au juge dont il fait usage de manière discrétionnaire.

ii. En fait

En l'espèce, Monsieur P obtient gain de cause dans une très large mesure.

Il obtient, d'une part, l'annulation de la sanction disciplinaire litigieuse, qui constituait l'objet principal du litige, et, d'autre part, la condamnation de l'UCLouvain à réparer le dommage moral résultant des fautes retenues à sa charge.

S'il est exact que Monsieur P n'obtient pas satisfaction sur l'intégralité du *quantum* réclamé, ni sur sa demande de publication du jugement, ces éléments ne retirent pas le constat qu'il succombe seulement de manière limitée au regard de la globalité du litige.

Dans ces conditions, il y a lieu de compenser les dépens en mettant à charge de l'UCLouvain une indemnité de procédure fixée à 3.000 € en faveur de Monsieur P ; chaque partie supportant pour le surplus ses propres dépens.

²⁴ Cass., 19 janvier 2012, *Pas.*, p. 158.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

STATUANT CONTRADICTOIREMENT :

- **DIT** les demandes de Monsieur P F recevables et fondées dans la mesure ci-après :
- **ANNULE** la sanction disciplinaire du 20 août 2024 infligeant à Monsieur P P une suspension de ses fonctions pendant 3 mois sans maintien de rémunération ;
- **CONDAMNE** l'UCLouvain au paiement d'un montant de 2.500 € au titre de réparation du préjudice moral de Monsieur P P , à majorer des intérêts ;
- **COMPENSE LES DEPENS** comme suit : condamne l'UCLouvain à payer à Monsieur P P une indemnité de procédure fixée à 3.000 € ;
- **DIT** que chaque partie supportera pour le surplus ses propres dépens ;
- **CONDAMNE** en outre l'UCLouvain au paiement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, visée par l'article 4 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à la somme de 24 euros.

AINSI jugé et signé avant prononciation par la 1ère chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, où siégeaient :

- L F , Juge suppléant
- G P , Juge social employeur
- D G , Juge social suppléant employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de B D ; Greffier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique du 19/03/2026, de la 1ère chambre du tribunal du travail du Brabant wallon, par :

B D
Greffier

L F
Juge suppléant