



Expédition

Numéro du répertoire 2025 /
Date du prononcé 3 juillet 2025
Numéro du rôle 2021/AB/852
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 30 juin 2021 19/4843/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

L'Université libre de Bruxelles (ULB), établissement d'enseignement universitaire doté de la personnalité juridique par la loi du 12.08.1911, dont les bureaux sont établis, avenue Franklin D. Roosevelt 50 à 1050 Bruxelles, inscrite à la BCE sous le numéro 0407.626.464 ;

Appelante au principal, Intimée sur incident,
représentée par Maître E. V. *loco* Maître M. U., avocat à Bruxelles.

contre

Madame B. A.,

Intimée au principal, Appelante sur incident,
représentée par Maître V. C., avocat à Bruxelles.

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

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

- le jugement attaqué ;
- la requête d'appel reçue le 15 décembre 2021 au greffe de la cour ;
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que leurs pièces.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 25 mars 2025.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Les appels, principal et incident, sont recevables, ce qui n'est du reste pas contesté.

II. Le jugement dont appel

Le Dr. B. demandait au tribunal de condamner l'ULB à lui payer les sommes suivantes :

- 40.620,45 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis le 27/09/2019 puis judiciaires à compter de la requête ;
- 38.772,84 € bruts à titre d'indemnités pour abus de droit de licencier pour motif grave à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 27/09/2019 puis judiciaires à compter de la requête ;
- 44.005,50 € à titre d'indemnité forfaitaire pour fait de harcèlement moral au travail prévue par l'article 32decies, §1/1 de la loi du 4 août 1996, subsidiairement 44.005,50€ nets à titre d'indemnité pour manque de respects et d'égards, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 27/09/2019 puis judiciaires à compter de la requête.

Le Dr. B. réclamait en outre les dépens liquidés à la somme de 12.020€.

L'ULB demandait au tribunal, à titre reconventionnel, la condamnation du Dr. B.:

- au remboursement de la prime de fin d'année de 8.068,14 € ;
- à restituer, sous peine d'astreintes, l'ensemble des documents et recherches appartenant à l'Hôpital ERASME dans le cadre de l'étude clinique intitulée « *Evolution de la dimension psychopathique chez des patients souffrant de troubles mentaux dans une population hospitalisés sous contrainte (dans) une unité de mise en observation dans un hôpital général* ».

Par un jugement du 30 juin 2021 (R.G. n° 19/4843/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

« Déclare les demandes recevables et partiellement fondées ;

Condamne l'UNIVERSITE LIBRE DE BRUXELLES à payer à Madame B. les sommes de 40.620,45 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis le 27/09/2019 puis judiciaires à compter de la requête ;

4.000 € nets à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 27/09/2019 puis judiciaires à compter de la requête.

Déboute Madame B. du surplus de ses demandes ;

Déclare les demandes reconventionnelles formulées par l'UNIVERSITE LIBRE DE BRUXELLES recevables mais non fondées ;

Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie;

Délaisse à l'UNIVERSITE LIBRE DE BRUXELLES ses propres dépens et la condamne aux dépens de Madame B., fixés par le Tribunal à la somme de 6.020€ (6.000 € à titre d'indemnité de procédure et 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne initialement payée par Madame B. au moment de l'introduction de la requête) ».

III. Les demandes en appel

1. L'objet de l'appel principal de l'ULB et ses demandes

L'ULB demande à la cour de déclarer l'appel recevable et fondé et en conséquence de:

«

- *déclarer irrecevable la demande formulée pour la première fois en degré d'appel tendant à la condamnation de la concluante au titre de licenciement manifestement déraisonnable ;*
- *réformer le jugement dont appel en ce qu'il condamne la concluante au paiement des sommes de :*
 - *40.620,45 euros bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
 - *4.000,00 euros nets au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;*
- *condamner l'intimée au remboursement de la prime de fin d'année de 8.068,14 euros ;*
- *condamner l'intimée à restituer l'ensemble des documents et recherches appartenant à l'Hôpital ERASME dans le cadre de l'étude clinique intitulée « Évolution de la dimension psychopathique chez des patients souffrant de troubles mentaux dans une population hospitalisés sous contrainte (dans) une unité de mise en observation dans un hôpital général », le tout sous peine d'une astreinte de 150,00 euros par jour à dater de la signification de l'arrêt à intervenir ;*
- *condamner l'intimée au paiement des dépens, en ce compris les indemnités de procédure d'instance et d'appel, liquidées à leur montant de base, soit 2 x 7.500,00 euros.*
- *confirmer le jugement pour le surplus.*

A titre subsidiaire,

- *réduire l'indemnité pour licenciement abusif évaluée ex aequo et bono à 1.000,00 euros ;*

- *exclure l'exécution provisoire nonobstant appel et, à tout le moins, autoriser la concluante à recourir au cantonnement ;*
- *compenser les dépens (étant entendu que le montant déboursé par l'intimée au titre de contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne s'élève uniquement à 20,00 euros) ».*

2. L'objet de l'appel incident du Dr. B. et ses demandes

Le Dr. B. demande à la cour :

«

- *De dire l'appel principal non fondé ;*
- *De dire l'appel incident recevable et fondé ;*
- *Et par conséquent de condamner l'appelante au principal à verser les montants suivants :*

A titre principal :

- *40.620,45 EUR au titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis le 27 septembre 2019 puis judiciaires au taux légal à compter de la requête introductive d'instance ;*
- *10.000 EUR au titre de réparation d'un abus de droit de licencier à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis le 27 septembre 2019 puis judiciaires au taux légal à compter de la requête introductive d'instance ;*
- *44.005,5 EUR au titre d'indemnité de protection à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis le 27 septembre 2019 puis judiciaires au taux légal à compter de la requête introductive d'instance ;*
- *14.020 € nets pour les dépens des deux instances en ce compris les deux indemnités de procédures.*

A titre subsidiaire :

- *28.772,84 € au titre d'indemnité CCT 109 à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis le 27 septembre 2019 puis judiciaires au taux légal à compter de la requête introductive d'instance ;*
- *Réduire les indemnités de procédure auxquelles la concluante serait par impossible condamnée au montant minimum ».*

IV. Synthèse des faits

Le tribunal a déjà exposé les faits de manière très détaillée aux pages 3 à 14 de son jugement. La cour n'en reprendra ci-après qu'une synthèse pour la bonne compréhension de l'arrêt.

Le Dr. B. est entrée au service de l'ULB (hôpital Erasme) le 1^{er} octobre 2016, d'abord comme médecin candidat spécialiste dans le service de psychiatrie, puis comme médecin résident intérimaire et, enfin, à partir du 1^{er} janvier 2018, comme médecin résident à temps plein. Ces engagements sont intervenus dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée successifs, le dernier étant conclu pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 30 septembre 2021.¹

Elle a été désignée médecin-chef de service habilitée à prendre des mesures de protection des malades mentaux (mise en observation). Il s'agit d'un poste spécifique visé à la section 3 de l'arrêté royal du 18 juillet 1991 portant exécution de l'article 36 de la loi du 26 juin 1990 relative à la protection de la personne des malades mentaux. Le Dr. B. était donc le médecin résident responsable de l'unité de psychiatre « sud-est » de l'hôpital Erasme et responsable des mises en observation sous contrainte dans le cadre de l'application de la loi du 26 juin 1990 précitée.

Des tensions sont apparues au sein du service suite à divers dysfonctionnements². Le Pr. L., chef du service de psychiatrie, a organisé une réunion le 6 mai 2019. Une seconde réunion s'est déroulée le 8 mai 2019, au cours de laquelle les infirmiers ont mis en cause le Dr. B.³. Les 2 et 3 mai 2019, celle-ci avait dénoncé, dans deux courriels, l'un aux médecins, l'autre à l'infirmier en chef (M. D.), des dysfonctionnements, notamment le fait que son nom et son numéro INAMI avaient été utilisés à son insu pour autoriser la sortie d'un patient qui était mis en observation (incident du mardi 30 avril 2019). Dans ses courriels, le Dr. B. a recouru à des termes forts, évoquant une infraction pénale de faux en écriture.⁴

Le 11 mai 2019, le Dr. B. écrit à la directrice du nursing, Mme C. V., sans inclure le Pr. L. comme destinataire, pour se plaindre des accusations du personnel infirmier envers les médecins psychiatres et mettre en évidence des dysfonctionnements de la part du personnel infirmier depuis l'arrivée de M. D. comme infirmier en chef dans l'unité.⁵

Le 22 mai 2019, M. T., infirmier chef de service, adresse un courriel au Pr. L. dans lequel il « *tire la sonnette d'alarme* » par rapport à l'unité de psychiatrie « sud-est » ; il y indique que l'équipe des infirmiers est à bout, que M. D. est absent pour maladie depuis que le Dr. B. l'a traité devant plusieurs personnes de « *psychopathe* », qu'elle met en cause le personnel infirmier de manière injustifiée, qu'elle les menace de poursuites judiciaires, que l'équipe infirmière est en grande souffrance, etc.⁶

Le 23 mai 2019, le Dr. B. rencontre le Dr. H. (médecin-directeur) et le Pr. L. ; ce dernier évoque les problèmes au sein du service et, faute pour le Dr. B. de proposer une solution, lui soumet

¹ Pièces I.1 à I.4 de l'ULB.

² Farde II du Dr. B.

³ Voy. la déclaration du Pr. L. concernant cette réunion en pièce III.1 de l'ULB (déclaration dans le cadre de la demande d'intervention psychosociale).

⁴ Pièce II, 1 à 4 de l'ULB.

⁵ Pièce II.5 de l'ULB.

⁶ Pièce II.6 de l'ULB.

deux possibilités : soit s'absenter deux ou trois semaines et, à son retour, suivre un coaching pour l'aider dans son management, soit être réaffectée à l'encadrement médical de la garde de jour. Le Dr. B. ne pouvant se prononcer dans l'immédiat et refusant de prendre des congés forcés, il lui est demandé de faire part de sa réponse pour le lendemain matin.⁷

Par courrier du 28 mai 2019, le Pr. L. informe le Dr. B. qu'elle sera affectée, à partir du 29 mai 2019, à l'encadrement médical de la garde dite de jour « *compte tenu des difficultés que nous avons évoquées* ». ⁸ Le personnel en est informé par une note de service.⁹ Le nom du Dr. B. sera biffé de l'organigramme affiché à l'entrée du service¹⁰ et son nom retiré de son casier, faits qu'elle fera constater par huissier le 6 août 2019.¹¹

Par courriel du 29 mai 2019, le Dr. B. écrit au Pr. L. pour contester le changement de fonction qui lui est imposé et lui demander de respecter son contrat de travail et de lui confirmer par retour de courriel le maintien de sa fonction.¹²

En réponse le 30 mai 2019, le Pr. L. confirme sa décision et justifie la nouvelle affectation.¹³ Il sera demandé au Dr. B. de prêter cinq demi-journées en consultation (au lieu de trois).¹⁴

Le Dr. B. s'est absentée pour incapacité de travail aux périodes suivantes : 3 au 21 juin 2019, 8 au 19 juillet 2019, 21 août au 11 septembre 2019, 26 septembre au 18 octobre 2019 (elle sera licenciée pour motif grave le 27 septembre 2019, voir ci-après).

Durant son absence de juin 2019, elle est interpellée à plusieurs reprises par courriel, concernant des mesures de mise en observation en cours.¹⁵

Le 20 juin 2019, le conseil du Dr. B. dénonce le changement unilatéral de fonction qui lui est imposé, qu'il qualifie de rétrogradation. Il met l'hôpital en demeure de la réintégrer dans ses fonctions et dénonce par ailleurs une violence morale, le Dr. B. se réservant de formuler une demande d'intervention psychosociale formelle. Il annonce qu'elle reprendra ses fonctions le lundi 24 juin 2019 en assurant, comme d'habitude, trois demi-journées ordinaires de consultation (et non cinq).¹⁶

⁷ Pièce II.7 de l'ULB.

⁸ Pièce II.8 de l'ULB.

⁹ Pièce 27 du Dr. B.

¹⁰ Pièce 32 du Dr. B.

¹¹ Pièce 36 du Dr. B. L'huissier constate que le nom du Dr. S. est indiqué sur l'organigramme affiché à l'entrée du service, sous la mention « médecin responsable » de l'unité de psychiatrie sud-est.

¹² Pièce 28 du Dr. B.

¹³ Pièce 29 du Dr. B.

¹⁴ Pièce 31 du Dr. B.

¹⁵ Pièce 31 du Dr. B.

¹⁶ Pièce 43 du Dr. B.

Le 26 juin 2019, la directrice des ressources humaines, Mme N. L., répond au conseil du Dr. B. pour contester toute entorse au droit du travail, l'inviter à respecter ses obligations et suggérer une réunion de conciliation.¹⁷

Le 27 juin 2019, le juriste de l'hôpital Erasme, M. C., réitère la mise en demeure.¹⁸

Par courriel du 9 juillet 2019, M. C. écrit à nouveau au conseil du Dr. B. pour qu'il l'invite à respecter scrupuleusement ses obligations liées à l'encadrement du service de garde de jour, les médecins n'ayant pas de contact avec elle et celle-ci n'ayant pas mis en place les entretiens de staff quotidiens de 8h30 et 17h30.¹⁹

En réponse du 11 juillet 2019, le conseil du Dr. B. conteste et indique qu'elle n'est pas interpellée par les médecins assistants (outre qu'il lui a été demandé de « rester en retrait » pendant les pourparlers).

Le même jour, le juriste d'Erasme répond pour contester toute demande de mise en retrait, pour souligner l'importance de la fonction confiée et « *une nouvelle fois mettre en demeure le Docteur B. de respecter ses obligations et d'apporter toute la collaboration nécessaire à la supervision des urgences psychiatriques* ». ²⁰

Le conseil du Dr. B. répond encore le 18 juillet 2019 pour confirmer sa disponibilité à exécuter son contrat de travail et déplorer les reproches de l'hôpital à son égard.

Par courrier du 26 août 2019, la directrice des ressources humaines, Mme L., réécrit au conseil du Dr. B. pour réitérer les manquements de cette dernière (n'organise pas les staffs de début et de fin de journée, n'est que peu disponible, etc.) et pour « *une ultime fois* » la mettre en demeure de respecter ses obligations dès son retour au travail le 12 septembre 2019 faute de quoi il serait mis fin à son contrat de travail pour motif grave.

En réponse le 28 août 2019, le conseil du Dr. B. conteste une nouvelle fois les reproches formulés et informe qu'elle a déposé une demande d'intervention psychosociale formelle (réceptionnée le 19 août 2019 ; l'entretien préalable ayant eu lieu le 5 juin 2019²¹).

La correspondance se poursuit par un courrier de l'hôpital Erasme du 12 septembre 2019 qui rappelle qu'il rentrait dans les compétences du Pr. L. de réorganiser les activités du service de psychiatrie en particulier au niveau des urgences psychiatriques et que c'est à tort que Le Dr. B. lui dénie cette prérogative. L'hôpital rappelle l'importance de la fonction confiée et déplore qu'elle persiste à ne pas l'exercer. Extrait : « *Rester sur un mode statique dans son bureau en*

¹⁷ Pièce 44 du Dr. B.

¹⁸ Pièce V.3 de l'ULB.

¹⁹ Au sujet de ces difficultés liées à l'encadrement, voir les pièces II.10 à II.17 de l'ULB.

²⁰ Pièces 46 et 47 du Dr. B.

²¹ Pièce 56 du Dr. B.

*dehors des 3 demi-journées de consultations en laissant les 2 candidats spécialistes de garde dite « de jour » seuls sans les encadrer activement et sans développer sa fonction de senior n'est tout simplement pas acceptable. (...) nous réitérons qu'à défaut pour votre cliente de respecter ses obligations après son retour au travail le 12 septembre, nous serons contraints, à regret, de procéder à son licenciement pour motif grave. ».*²²

Par courrier en réponse du 16 septembre 2019, le conseil du Dr. B. réitère sa contestation.

Par courrier recommandé du 27 septembre 2019, l'ULB met fin au contrat de travail pour motif grave, pour non-respect par le Dr. B. de ses obligations malgré plusieurs mises en demeure.²³

Par courrier de son conseil du 28 octobre 2019, Le Dr. B. conteste et réclame une indemnité de rupture (24 semaines de rémunération), la prime de fin d'année au prorata, les documents de sortie, 10.000 euros de dommages et intérêts pour abus de droit, 6.600 euros de dommages et intérêts pour manque de respect et d'égards et violation du droit à la vie privée et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines de rémunération.

Le conseil de l'ULB y réserve suite le 28 novembre 2019 en menaçant de déposer plainte en raison de la non-restitution de travaux de recherches et du GSM.

Le 28 novembre 2019, le Dr. B. saisit le tribunal du travail francophone de Bruxelles, qui prononcera son jugement le 30 juin 2021, contre lequel l'ULB a interjeté appel le 15 décembre 2021.

²² Pièce 51 du Dr. B.

²³ Pièce 60 du Dr. B. ; pièce IV.4 de l'ULB.

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

1. L'indemnité compensatoire de préavis

1.1. Double délai de trois jours (régularité)

Aucune contestation n'est formulée en ce qui concerne le respect du double délai de trois jours prévu par l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le premier délai de trois jours ne commence à courir que lorsque les faits et toutes les circonstances de nature à leur conférer le caractère d'un motif grave sont parvenus à la connaissance effective de la personne ou de l'organe qui a le pouvoir de rompre le contrat²⁴.

Le licenciement pour motif grave est intervenu le 27 septembre 2019, soit le jour même où la directrice des ressources humaines a envoyé un courriel à Mme L., présidente du conseil d'administration, pour exposer les faits. Cette dernière a marqué accord pour procéder au licenciement pour motif grave, après avoir recueilli l'accord du médecin-directeur et de la présidente du conseil médical.²⁵

Le licenciement est donc régulier sur ce point.

2.2. Sur le motif grave

2.2.1. Principes

En vertu de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : « *Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La partie qui invoque le motif grave doit en prouver la réalité²⁶. Elle peut rapporter cette preuve par toutes voies de droit²⁷.

Le fait qui justifie le congé pour motif grave est le fait en lui-même accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui conférer la nature d'un motif grave²⁸. La faute constitutive d'un motif grave doit être appréciée non de manière abstraite, mais en prenant en considération

²⁴ Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.* 2001, p. 390 ; Cass., 24 juin 1996, n°S.95.0107.F, www.juportal.be.

²⁵ Pièces IV, 2 et 3 de l'ULB.

²⁶ Article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978.

²⁷ Cass. 24 septembre 1979, *J.T.T.*, 1980, p. 98.

²⁸ Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.

l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il s'est déroulé²⁹.

L'appréciation du motif grave se fait *in concreto*, c'est-à-dire en fonction des faits et du contexte réel dans lequel ils ont eu lieu.

1.2.2. Application

En l'espèce, la cour rejoint le tribunal en ses pertinents motifs qui l'ont amené à conclure que le comportement du Dr. B. n'était, dans les circonstances concrètes de la cause, pas de nature à justifier un licenciement pour motif grave.

S'il apparaît en effet que le Dr. B. ne s'est, du moins dans un premier temps, pas strictement conformée aux instructions de son employeur concernant sa nouvelle fonction (manque de supervision des deux médecins assistants et absence d'organisation des réunions de staff le matin et le soir), ceci doit être fortement relativisé en tenant compte du contexte.

Que les deux médecins assistants aient attesté avoir eu peu d'interactions avec le Dr. B. peut tout d'abord s'expliquer par le fait qu'elle était absente à de nombreuses reprises (pour maladie) depuis l'annonce de sa nouvelle fonction jusqu'à son licenciement.

Aucun élément ne démontre que le Dr. B. aurait refusé de répondre à des sollicitations des médecins assistants.³⁰ Rien n'indique qu'elle aurait fait obstruction à la continuité de soins. Les assistants parlent d'interactions minimales³¹ (« *quelques appels téléphoniques et un rappel de notions théoriques* »³²) mais pas d'une absence d'interactions.

En pièces 39 à 41, le Dr. B. produit des échanges de courriels avec ses deux médecins assistants, entre le 17 et le 23 septembre 2019, qui démontrent qu'elle collaborait avec ceux-ci ; il y est d'ailleurs fait mention, dans le courriel du 17 septembre 2019, de « *un de nos staffs du matin* », et, dans celui du 20 septembre 2019, de « *la remise du matin ou de soir* », ce qui tend à indiquer que, contrairement à ce que soutient l'ULB, le Dr. B. avait (à tout le moins) fini par obtempérer aux mises en demeure sur ce point (de sorte qu'il est inexact de soutenir, dans la lettre de licenciement, que ce manquement aurait été « réitéré » après son retour au travail le 12 septembre 2019).

Par ailleurs, les faits reprochés au Dr. B. interviennent dans un contexte où elle venait de se voir retirer ses prérogatives et responsabilités de médecin résident responsable de l'unité « sud-

²⁹ En ce sens, voyez notamment C. trav. Bruxelles, 15 mai 2012, R.G. 2010/AB/1189, www.terralaboris.be.

³⁰ Le Dr. B. a demandé à obtenir un relevé des appels via son « bip » mais cela lui a été refusé (pièce 37 de son dossier).

³¹ Pièce II.13 de l'ULB.

³² Pièce II.15 de l'ULB.

est » du service de psychiatrie, dans lequel elle était médecin-chef habilité en matière de mises en observation et ce, depuis début janvier 2018.

Le Dr. B. était rattachée à ce service, dans cette fonction bien spécifique liée aux mises en observation.

De plus, elle menait une recherche dans ce domaine, le titre de son étude clinique étant : *« Evolution de la dimension psychopathique chez des patients souffrant de troubles mentaux dans une population hospitalisée sous contrainte dans une unité de mise en observation dans un hôpital général ».*

De manière unilatérale, sans son accord, et dans une certaine précipitation, l'ULB a purement et simplement écarté le Dr. B. de son poste pour l'affecter à un autre service dans lequel elle n'exercerait plus les mêmes prérogatives ni responsabilités.

Ce faisant, il a manifestement été porté atteinte, de manière substantielle, à un élément essentiel du contrat de travail, à savoir la fonction.

Un contrat de travail évolue et la fonction de médecin-résident de l'unité « sud-est », officiellement habilité pour les mises en observation (sujet sur lequel portait ses recherches), était devenue, depuis le 1^{er} janvier 2018, la fonction du Dr. B. sur laquelle les deux parties s'étaient accordées. Le simple fait de l'avoir relevée de cette mission constitue déjà en soi une modification substantielle.

A cela s'ajoute le fait qu'alors qu'elle était médecin responsable d'une unité dans laquelle travaillaient six médecins, la garde de jour n'impliquait plus que la supervision de deux médecins candidats spécialistes.

De surcroît, comme l'a relevé le tribunal (page 24), rien ne semble avoir été fait pour permettre au Dr. B. d'intégrer correctement sa nouvelle fonction, laquelle ne pouvait apparaître, tant pour elle que pour les tiers, que comme une forme de sanction suite aux tensions avec les infirmiers du service.

A propos de ces tensions, la cour relève qu'elles ont commencé par des plaintes émanant des médecins (et non du Dr. B. uniquement) concernant diverses difficultés avec le personnel infirmier (avril 2019).

En particulier, le 30 avril 2019, deux médecins du service ont signé des documents de sortie pour des patients mis en observation en utilisant le nom et le numéro INAMI du Dr. B. Pour un premier cas, celle-ci avait été consultée mais l'opération a été répétée pendant la journée sans qu'elle n'ait cette fois donné son accord.

Face à une situation manifestement irrégulière, il était légitime pour le Dr. B. de dénoncer le dysfonctionnement. Peut-être a-t-elle cependant usé d'une communication inappropriée dans ses courriels des 2 et 3 mai 2019 bien que, au vu de l'irrégularité commise, une certaine fermeté paraissait justifiée.

Toujours est-il que ceci a amplifié les tensions avec le personnel infirmier, spécialement M. D. et Mme Y., créant une situation à risque, dénoncée ensuite par M. T., infirmier chef de service, ce qui a provoqué la réunion du 23 mai 2019 suite à laquelle il fut décidé de réaffecter le Dr. B. à la garde de jour.

Par la suite, des pourparlers sont intervenus (avec le conseil du Dr. B.) pour tenter de trouver une solution amiable, mais manifestement en vain.

Le Dr. B. a repris le travail le 12 septembre 2019, après une nouvelle période d'absence pour incapacité de travail et elle a été licenciée pour motif grave le 27 septembre 2019 ; la cour n'identifie dans les pièces du dossier aucun incident majeur survenant suite à cette reprise de travail.

Dans le contexte décrit ci-avant, les différents reproches formulés à l'appui du licenciement ne sont pas constitutifs d'un motif grave.

Le Dr. B. s'est vue imposer une modification unilatérale et substantielle de ses fonctions qu'il était pour elle parfaitement légitime de contester.

Le fait qu'elle n'ait alors pas suivi scrupuleusement les instructions de son employeur liées aux nouvelles fonctions (ou qu'elle se soit limitée à un « service minimum ») ne peut, dans ce contexte, être analysé comme une insubordination constitutive d'un motif grave.

Pour le reste, l'ULB ne démontre pas de « *comportements injurieux et irrespectueux* » « *à diverses reprises* », le seul élément épinglé étant le fait d'avoir traité un infirmier de « *psychopathe* », ce qui est en effet un manquement regrettable mais qui s'apparente à un égarement passager à replacer dans le contexte particulier de tensions entre ces deux personnes.

En l'absence de motif grave, l'ULB doit payer l'indemnité compensatoire de préavis.

1.3. L'indemnité compensatoire de préavis

Dans ses ultimes conclusions d'appel, l'ULB soutient pour la première fois que l'indemnité ne pourrait excéder 12 mois, au motif que le contrat à durée déterminée devrait être requalifié en contrat à durée indéterminée parce qu'il y a eu succession de contrats à durée déterminée en méconnaissance des limites prévues par l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Or, cette disposition, qui limite les possibilités de conclure des contrats à durée déterminée successifs, est une disposition impérative au profit du travailleur et non au profit de l'employeur. En effet, la présomption qu'elle contient (contrat à durée indéterminée) est établie en faveur du travailleur de sorte que lui seul peut s'en prévaloir (comp. Cass., 2 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 404; voy. aussi concernant l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 : Cass., 22 janvier 2007, *J.T.T.*, 2007, p. 262).

L'indemnité compensatoire de préavis s'élève donc à **40.602,45 euros brut** (article 40, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Le jugement est confirmé sur ce point.

2. Les dommages et intérêts pour abus de droit de licencier

2.1. Principes

En vertu des règles générales du droit civil, le licenciement d'un travailleur est entaché d'abus de droit lorsque le droit de licencier est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent³³. Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

L'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture irrégulière du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit³⁴.

2.2. Application

L'ULB ne s'est pas comporté comme un employeur normalement prudent et diligent en décidant de licencier le Dr. B. pour motif grave.

Dans les circonstances de l'espèce, cette mesure apparaît comme disproportionnée.

Rappelons qu'à la base, les difficultés sont nées suite à des dysfonctionnements (ou ce qui a été interprété comme tel) auxquels le Dr. B. a simplement souhaité remédier, en sa qualité de médecin responsable du service.

La situation s'est envenimée dans le service et un changement de fonction lui a subitement été imposé, ce qu'elle a légitimement contesté.

³³ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

³⁴ Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410.

Les parties ne pouvaient alors plus s'accorder sur les modalités de leur collaboration.

L'ULB a méconnu son devoir de modération, auquel elle était contractuellement tenue (art. 1134 de l'ancien Code civil et article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), en optant pour le licenciement pour motif grave.

De surcroît, le Dr. B. a été victime de comportements vexatoires, comme le fait de devoir restituer un GSM sans valeur résiduaire, contrairement à l'usage (tel que signalé par une préposé : cf. procès-verbal d'huissier en pièce 65bis du Dr. B.), et sous la menace d'une « *plainte au pénal pour vol* »³⁵.

Enfin, le Dr. B. produit une attestation du Dr. LE., qui indique que lorsqu'elle a postulé aux Marronniers (hôpital psychiatrique à Tournai), le Pr. L. l'a spontanément contacté pour lui transmettre un « *avis négatif* » à son propos.

Le caractère disproportionné du licenciement pour motif grave et les circonstances qui l'ont entouré justifient d'allouer des dommages et intérêts pour le préjudice moral qui en découle et qui n'est pas déjà réparé par l'indemnité de préavis ; la cour rejoint l'appréciation *ex aequo et bono* du tribunal sur ce point et condamne l'ULB à payer 4.000 euros à ce titre.

Le jugement sera confirmé sur ce point ; l'appel principal et l'appel incident sont rejetés.

3. Les dommages et intérêts pour harcèlement moral

Le Dr. B. réclame les dommages et intérêts de 6 mois de rémunération prévus à l'article 32decies, § 1/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.³⁶

Le harcèlement moral au travail est défini comme suit à l'article 32ter de la même loi (définition antérieure à la modification apportée par la loi du 7 avril 2023, entrée en vigueur le 1^{er} juin 2023) : « *ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits*

³⁵ Pièce 71 du Dr. B.

³⁶ À noter que le montant forfaitaire prévu par la loi est plafonné (cf. dernier alinéa) : « *La rémunération mensuelle brute servant de base à la fixation du montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut pas dépasser le montant des salaires mentionné à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze.* »

unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre ».

La cour rejoint à nouveau le tribunal sur ce point.

Il n'y a pas eu en l'espèce de « processus harcelant ».

Suite à la réunion du 23 mai 2019, le Pr. L. a tenté de remédier à une situation problématique en réorganisant son service et en réaffectant le Dr. B. à d'autres tâches.

Eu égard à l'importance de ses fonctions au sein de l'hôpital, il n'est pas anormal que la coordinatrice des mises en observation (Mme F.) ait cherché à contacter très ponctuellement le Dr. B. pendant son absence pour incapacité de travail, pour obtenir une information concernant les patients afin de permettre la continuité des soins.

Les réaménagements logistiques (casier, organigramme, bac à courrier,...) ne constituent que des actes d'exécution du changement d'affectation.

Les autres faits invoqués par le Dr. B. ne sont pas établis.

En l'absence de harcèlement moral, ce chef de demande est non fondé.

Le jugement est également confirmé sur ce point.

4. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n°109)

Cette demande était formulée à la page 10 de la requête originale devant le tribunal du travail ; le moyen d'irrecevabilité soulevé par l'ULB, qui soutient que cette demande n'a pas été soumise au premier juge, est dès lors rejeté.

Dans la mesure où, comme il a été dit ci-avant, les parties ne s'accordaient plus sur les modalités de leur collaboration, le Dr. B. contestant sa nouvelle affectation, le licenciement n'était pas manifestement déraisonnable (au sens de l'article 8 de la C.C.T. n°109) et reposait à tout le moins sur les nécessités de fonctionnement du service. Le licenciement (sans motif grave) aurait pu être décidé par tout employeur normalement prudent et diligent placé dans de mêmes circonstances.

Un motif de licenciement peut également être identifié dans la conduite du Dr. B. dans la mesure où, bien que confrontée à une situation difficile sur le plan managérial (et pour

laquelle elle aurait peut-être pu bénéficier de davantage de soutien), elle a pu commettre quelques maladresses dans sa communication (épinglées dans le courrier de licenciement) lesquelles ont pu contribuer aux difficultés au sein du service.

Ci-avant, ce sont les circonstances entourant le licenciement qui ont été jugées abusives mais non le licenciement lui-même. C'est en ce sens que le premier juge a estimé que l'ULB n'avait pas agi comme un employeur normal et raisonnable au niveau des circonstances entourant le licenciement.

Ce chef de demande est non fondé.

5. Les demandes de l'ULB

5.1. Prime de fin d'année

Le motif grave étant rejeté, la prime de fin d'année était due. Le montant de 8.068,14 euros cités dans les conclusions de l'ULB est du reste manifestement erroné (la pièce IV.1 reprend une somme de 1.000,65 euros en net).

5.2. La remise de documents de recherche

L'ULB poursuit la condamnation du Dr. B. à « *restituer l'ensemble des documents et recherches appartenant à l'Hôpital ERASME dans le cadre de l'étude clinique intitulée « Évolution de la dimension psychopathique chez des patients souffrant de troubles mentaux dans une population hospitalisés sous contrainte (dans) une unité de mise en observation dans un hôpital général* », le tout sous peine d'une astreinte de 150,00 euros par jour à dater de la signification de l'arrêt à intervenir.

L'ULB reste toutefois en défaut de prouver que le Dr. B. serait en possession de ces documents.

Celle-ci soutient qu'ils ont été emportés pendant son absence pour incapacité de travail.

À cet égard, dans sa demande d'intervention psychosociale du 19 août 2019, soit *in tempore non suspecto*, le Dr. B. a indiqué : « *à mon retour de maladie, une partie de mes documents et travaux de recherche que je menais dans l'unité avaient été jetés* » (pièce 55 de son dossier).

L'ULB restant en défaut de démontrer que le Dr. B. détiendrait lesdits documents, ce chef de demande est non fondé.

6. Dépens

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.

La compensation des dépens est une faculté pour le juge, et non une obligation, celui-ci décidant en outre dans quelle mesure il répartit les dépens³⁷. L'application de la compensation des dépens ne requiert pas que les parties aient introduit des demandes réciproques³⁸.

Les dépens comprennent entre autres l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (art. 1018, 6° et 8°, C.J.).

Le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif³⁹.

En l'espèce, le Dr. B. obtient partiellement gain de cause sur l'indemnité de préavis et les dommages et intérêts pour abus de droit ; elle est déboutée de sa demande (et de son appel incident) concernant l'indemnité pour harcèlement et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

La cour décide de compenser les dépens, d'appel uniquement, en accordant au Dr. B. la moitié du montant de l'indemnité de procédure dont le montant de base, indexé au 1^{er} mars 2025, s'élevait à 7.848,84 euros, soit un montant de **3.924,42 euros**, ce qui du reste correspond à l'indemnité de procédure de base pour le montant qui lui sera alloué (entre 40.000,01 euros à 60.000,00 euros).

³⁷ Cass., 18 décembre 2009, *J.T.*, 2010, p. 453 et note ; DE LEVAL, *Manuel de droit judiciaire*, 2015, p. 277.

³⁸ Cass. 19 janvier 2012, F.10.0142.N, www.juridat.be

³⁹ Cass., 13 janvier 2023, n°C.22.0158.N/1, *J.T.*, 2023/10, p. 174-175.; J.-F. VAN DROOGHENBROECK, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *J.T.*, 2023/10, pp. 175-176.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare les appels, principal et incident, recevables mais non fondés ;

Confirme le jugement *a quo* en toutes ses dispositions ;

Déboute le Dr. B. de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Condamne l'ULB aux dépens de l'appel :

- L'ULB doit payer 3.924,42 euros au Dr. B. à titre d'indemnité de procédure d'appel ;
- La cour délaisse à l'ULB la contribution de 22 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, qu'elle a déjà payée lors de l'introduction de l'instance d'appel.

Cet arrêt est rendu et signé par :

Fr.-X. H., conseiller,
A. C., conseiller social au titre d'employeur,
G. R., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. O., greffier,

et prononcé, à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 3 juillet 2025, où étaient présents :

Fr.-X. H., conseiller,
G. O., greffier