



Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire 2020 /
R.G. Trib. Trav. 17/3249/A
Date du prononcé 12 novembre 2020
Numéro du rôle 2018/AL/385
En cause de : FEDERATION WALLONIE - BRUXELLES C/ P.

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 2-D

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - violence et harcèl. moral ou sexuel au travail
Arrêt contradictoire
Définitif

+ contrat de travail – harcèlement et violence au travail – prescription - action civile basée sur une infraction pénale – charge de la preuve – le partage de la preuve prévu par l'article 32undecies de la loi du 4.8.1996 ne s'applique pas aux procédures pénales – devant les juridictions du travail, lorsqu'une action est fondée sur une infraction à la loi pénale, ce sont les règles de la preuve en matière répressive qui sont applicables – le partage de la preuve ne s'applique ainsi pas si devant la cour du travail une base délictuelle est donnée à l'action - article 32undecies de la loi du 4.8.1996

EN CAUSE :

La FEDERATION WALLONIE - BRUXELLES, dont le siège social est établi à 1080 BRUXELLES, Boulevard Leopold II, 44,

partie appelante,

ayant comparu par son conseil, Maître Véronique MARTIN, avocat à 4800 VERVIERS, Place Albert 1er, 8

CONTRE :

Madame P.,

partie intimée,

ayant pour conseil Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4020 LIEGE, Quai des Ardennes, 7

et ayant comparu personnellement, assistée par son conseil,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 8 octobre 2020, et notamment :

- l'arrêt interlocutoire rendu le 13.6.2019 par la cour de céans autrement composée, ordonnant le renvoi de l'affaire au rôle particulier, et toutes les pièces y visées ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe de la Cour respectivement les 21.11.2019 et 25.5.2020 ;
- l'ordonnance rendue le 12.3.2020, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 8.10.2020 ;
- les conclusions de la partie appelante, reçues au greffe de la Cour le 8.5.2020 et reçues à nouveau le 27.5.2020 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, déposé à l'audience publique du 8.10.2020 ;

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 8.10.2020.

Matthieu Simon, substitut de l'auditeur du travail de Liège, faisant fonction d'avocat général par ordonnance du Procureur général du 8 octobre 2019, a donné son avis oralement, après la clôture des débats, à l'audience publique du 8.10.2020.

Aucune des parties présentes n'a répliqué à cet avis.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

I.- ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

L'intimée a été engagée par l'appelante le 1.12.2007 pour exercer une fonction éducative et pédagogique en régime ouvert au sein de l'Institution publique de Protection de la Jeunesse de FRAIPONT.

Son collègue de travail, devenu son chef, était un sieur E.M.

Du « compte rendu de l'entretien de (l'intimée) et E.M. du 25.5.2010 » en présence de 5 autres membres de la direction, il résulte que le sieur E.M. était intéressé à nouer une relation avec l'intimée alors que cette dernière n'était pas intéressée sans pour autant le lui dire ou le montrer clairement mais en le fréquentant parfois à l'extérieur de

l'institution et en allant jusqu'à prendre elle-même l'initiative (l'inviter d'aller boire un verre, lui montrer des bleus sur les jambes et au niveau de la poitrine, lui téléphoner du Canada), sur insistance de E.M, selon elle. L'intimée est allée voir à Bruxelles une personne de confiance mais aucun document n'est produit à ce sujet. Depuis que le sieur E.M. est devenu son chef et, depuis 3-4 mois, les choses se sont améliorées selon l'intimée. Le sieur E.M. a fait une note sur la mauvaise qualité de travail de l'intimée (note non produite au dossier mais il n'est pas contesté qu'y sont mentionnés entre autres : passer trop de temps au service administratif, trainer, manque d'implication, mauvaise gestion de temps) que les membres de la direction présents semblent avoir trouvée justifiée. Suite à la note, l'intimée est allée trouver la directrice pour se plaindre de 3 ans d'harcèlement « *pas sexuel, moral* » (page 6 du compte rendu) de la part du sieur E.M., et pour demander sa mutation, ce qui a engendré la réunion. Elle expose avoir souffert.

La directrice, Madame H., s'excusera par la suite de la tournure qu'avait pris cet entretien.

L'intimée ne dépose aucune plainte pour harcèlement à l'encontre du sieur E.M.

Le 18.10.2010, la directrice rédige la note négative suivante à l'attention de l'intimée (signée pour réception) :

« Ce jeudi 14 octobre 2010, jour du « Refresh day », alors que je me rends vers la salle des fêtes où se déroule un repas spaghetti pour les jeunes et le personnel, je croise (l'intimée) et lui demande si elle va bien... Elle me répond un oui de convenance, en totale contradiction avec la mine qu'elle affiche. Je lui renvoie donc qu'elle n'a pas l'air d'aller bien, qu'elle «tire vraiment une drôle de tête ». Elle me rétorque alors, glaciale : «Vous le savez bien, mais ça ne sert à rien de vous le répéter, vous savez ce que je vis en section, vous savez mes attentes et vous ne faites rien... Par contre, ce qui me va loin, c'est que vous trouvez que c'est inhumain de faire redescendre l. en section...mais moi, vous ne trouvez pas que c'est inhumain ce que je vis ! » A cela, je rétorque (il faut savoir que l. a été écartée des sections parce qu'elle souffrait d'un cancer et qu'à son retour nous l'avons orientée vers un service de formation où sans être de loin une tâche moins difficile, elle bénéficie d'horaires réguliers et a dans un premier temps pu reprendre dans ce secteur là une activité à mi-temps, compatible avec sa situation médicale) « donc, tu trouves que c'est ta situation qui est plus importante ? » (L'intimée) dit que ce n'est pas cela qu'elle veut dire.

Cet incident met en évidence une attitude peu respectueuse, dans son ton et dans son attitude, de (l'intimée) à l'égard de la hiérarchie, une incapacité à se décentrer de sa propre situation et son souhait de voir les choses se dérouler comme elle l'envisage, considérant sa seule personne. Cette comparaison entre sa situation (un problème de « harcèlement » de la part d'un éducateur dont elle nous informe très longtemps après les dits faits, faits niés par l'éducateur devenu entretemps chef de section) et la situation d'une

collègue ayant souffert d'un cancer me paraît totalement inadéquate voire choquante, témoignant d'une absence totale d'empathie.

A cela, il convient d'ajouter que (l'intimée) ne sait pas tenir compte de la situation globale institutionnelle. Elle est en effet au courant par le biais au minimum de son délégué syndical (car cela lui a été dit aussi par la direction de vive voix) qu'il n'est pas possible d'envisager son déplacement vers une autre section. En effet, il est hors de question de briser une équipe d'éducatrices existante et de surcroît performante, pour l'y mettre. Imaginer que cela doit être la solution à son problème témoigne à nouveau d'une revendication égoïste et d'une indifférence à autrui. Cette position bien qu'elle lui ait été expliquée par son délégué syndical n'a manifestement pas été comprise par (l'intimée) puisque celle-ci, s'est plainte auprès d'un agent lequel, au vu de la version donnée, a interpellé le délégué syndical, lui reprochant de ne pas agir par rapport à cette situation. Ce qui était faux.

Sans entrer dans les détails qui nous amènerait à faire le bilan des demandes faites à (l'intimée) lors de la gestion de l'incident « harcèlement », je me limiterai à conclure que les éléments mis en exergue par cette note m'amènent à m'inquiéter de l'attitude de (l'intimée) si elle reproduit cette conduite centrée sur elle-même, sur ses propres exigences sans se soucier ni des besoins de ses collègues ni les, besoins institutionnels. »

L'intimée répond le 6.11.2010 comme suit :

« Cet écrit fait suite à la note négative du 18.10.10 de Madame la Directrice (Madame H.). Je tiens à m'expliquer sur ce bref échange eu ce 14.10.10 car je pense qu'une incompréhension est à l'origine de cette situation peu confortable.

J'imagine que le cheminement qui m'a mené à avoir une attitude perçue comme glaciale par Madame H. est directement lié au malaise que je ressens suite au problème d'harcèlement évoqué dans cette note.

Il faut savoir que ce problème d'harcèlement n'a pas été le fruit de quelques moments ponctuels, il s'agit d'une situation récurrente qui s'est étalé sur un peu plus de deux ans. A l'heure actuelle, l'ambiance au côté de ce collègue nommé E.M. (de qui j'ai pu me sentir victime et devenu entre-temps mon chef direct de section), est des plus délicate et particulière.

J'ai effectivement informé la direction quelques temps après ces faits car, il m'était très difficile et pénible d'évoquer cette situation (et cela l'est toujours. . .). Je ne me sentais pas à l'aise avec ma façon de gérer cette « relation humaine/professionnelle », je sentais que les choses allaient trop loin. De plus, à cette époque, E.M était mon collègue direct, donc mon égal (sans réel « pouvoir » sur moi).

Quelques temps après sa promotion au grade de chef de section, E. me soumet un écrit plutôt négatif sur mon travail (alors que quelques temps auparavant, j'ai pu souvent l'entendre parler de mon « bon » travail.. .). Je la ressens comme faisant suite à cette situation de harcèlement et en réaction aux frustrations rencontrées par le passé, je n'ai jamais entrevu le bienfondé de cet écrit.

A ce moment, j'introduis une demande officielle de changement de section par le biais d'une lettre de motivation que je remets personnellement à la direction en leur faisant part que je me tiens à leurs dispositions pour d'éventuelles questions. Je perçois beaucoup de questionnement et d'incompréhension face à cette demande, ce qui me pousse, dans un souci d'honnêteté, à solliciter un entretien en présence seule de Madame H. (afin que le contenu de cet entretien ne revienne pas aux oreilles de tous). Je lui expose mes vraies difficultés, je lui explique ce que j'ai pu vivre face à E.M, une longue discussion lors de laquelle je me sens écoutée par Madame, comprise... Madame H. ne semble pas très étonnée de mes propos et ne remet pas en cause ce que je dis, elle m'explique qu'elle a déjà eu des échos de ce genre concernant Monsieur M. et ajoute, que je ne serais pas la première à rencontrer ce genre de problèmes avec lui. Elle termine cet entretien en concluant qu'elle va se pencher sur une solution car elle imagine que la situation est très dure et compliquée...

Deux semaines après ce tête-à-tête, Madame H. me fait savoir qu'elle désire s'entretenir avec E.M et moi-même, elle fixe une heure et une date. Je suis étonnée d'arriver et, de constater la présence d'E.M (comme convenu) ainsi que celle de tous les membres de la direction (à l'exception d'une personne). Il m'est demandé de m'asseoir en bout de table (je sens une atmosphère très tendue et assez lourde), la discussion débute, beaucoup d'explications, de justifications me sont demandées, rien n'est demandé à Monsieur M. Je sens que je suis clairement visée lors de ce moment que je vis très mal (Madame H. viendra ailleurs par la suite s'excuser, en son seul nom, de la tournure inégale de cet entretien). Du statut d'agent qui vient exposer une situation très délicate que je vis difficilement bien, je me retrouve au statut d'agent qui doit se justifier, relater par écrit, jour après jour, le déroulement et le contenu de ces journées... D'un problème relationnel, je sens tout le fond de mon travail remis en cause ! Ce jour-là des paroles très dures sont échangées entre Monsieur M. et moi. La direction conclut en m'expliquant que je suis la seule à avoir un problème et que dans ces conditions, un changement de section n'est pas envisageable. Je ne me suis pas sentie écoutée et, à plusieurs reprises, je m'entends remise en question jusqu'à me demander si je suis sûre de mon orientation professionnelle... J'aime le contenu de mon travail et la relation d'accompagnement et d'aide amenée aux jeunes en difficulté. C'est le contexte actuel que je supporte mal...

Depuis lors (plus de 6 mois), j'ai réitéré cette demande via mon délégué syndical, il m'a été expliqué que la réalité institutionnelle ne pouvait permettre un tel changement... Je l'ai entendu et j'ai continué à venir travailler dans ces conditions de travail (sapante) avec la même implication qu'auparavant. Malgré tout, cette relation professionnelle est très compliquée et reste problématique à mes yeux... Il est très difficile pour moi d'être confrontée au quotidien à Monsieur M. au vu de tout ce qui a pu se passer, cela crée un malaise que les autres collègues de la section doivent subir !

Etant présente ce jeudi 14.10.10 depuis 7h00 du matin à l'IPPJ (Mr. M. étant présent aussi), ayant presté mon service le jour précédent de travail avec mon chef de section, j'imagine, avec le recul, être dans un état émotionnel sensible. Je croise Madame H. en me rendant au repas du soir, au bout de 12h00 de travail, j'imagine que mes traits sont tirés. Madame la Directrice me demande si je vais bien, je lui réponds oui. Elle me renvoie qu'elle a l'impression « que je tire la g... en permanence ». A ce moment, j'ai la sensation

qu'elle oublie toute cette réalité à laquelle je suis confrontée depuis plusieurs mois et, j'en profite pour lui dire qu'effectivement, ça ne va pas. Je lui exprime mon impression que personne ne fait rien face à mon problème mais, que nous avons déjà eu l'opportunité d'avoir cette discussion plusieurs fois dans le passé... Je vois que Madame H. ne semble pas comprendre... Pourtant, je désire sincèrement qu'elle prenne conscience du réel malaise que je ressens depuis des mois. C'est à ce moment que je fais référence, maladroitement à I.G. (Cf. note négative de Madame H.). A ce moment où je tente de lui faire comprendre que cette situation est vraiment invivable pour moi, Madame H. perçoit une attitude peu respectueuse, égoïste et égocentrique... voire choquante ! A aucun moment je n'ai exigé ou souhaité que les choses se déroulent comme je l'envisage en considérant ma seule personne. J'ai tenté de renvoyer ce ressenti que je commence à avoir du mal à vivre et que je perçois, lui aussi, comme peu humain (sans y voir de source de comparaison). A aucun moment je n'ai comparé ma situation à celle de Madame G. J'ai essayé, apparemment maladroitement, de renvoyer mon incompréhension face à ce que je perçois comme de l'« inconsideration » de mon problème.

Je déplore la tournure de cette situation qui, à mes yeux, semble se dégrader avec le temps. J'espère sincèrement que Madame H. et moi-même trouverons les mots pour pouvoir reconsidérer les perceptions que nous avons pu ressentir et, sur lesquelles nous sommes restées depuis ce bref échange... Et j'espère que cette situation trouvera une tournure qui pourra satisfaire chaque protagoniste de cette histoire. »

Le 25.1.2011, l'intimée est informée que sa demande de mutation est acceptée. L'intimée prestera en régime fermé à partir de février 2011. Son nouveau chef est le sieur K.

Le 21.5.2012 l'intimée fera l'objet d'une évaluation fonctionnelle par le ministère. En ce qui concerne les capacités à acquérir, le rapport mentionne :

- Travailler ses relations interpersonnelles en vue d'affirmer sa place dans l'équipe éducative en faisant preuve de dynamisme et d'initiatives;
- Se réapproprier le fonctionnement interne du SOORF (règlement d'ordre intérieur et projet pédagogique) et apprendre à mieux composer avec l'équipe pluridisciplinaire (relations avec le PMS) ;
- Montrer plus d'enthousiasme dans son attitude face à son travail et occuper efficacement les services 3 ;
- Continuer à s'engager dans la pratique du sport collectif ;
- Communiquer avec sa hiérarchie ;
- Privilégier l'usage de son gsm personnel à des moments plus opportuns et passer moins de temps au téléphone.

Le 15.1.2014, est intervenu un incident au travail de l'intimée : alors que l'intimée était attachée à la supervision d'un mineur, elle a pris l'initiative de laisser seul ce dernier afin d'effectuer certaines tâches administratives qui ne présentaient pas d'urgence.

Par courrier du 20.1.2014, la directrice de l'IPPJ de FRAIPONT, invite l'intimée à se présenter à une audition fixée le 12.2.2014 dans le cadre d'une procédure de licenciement en relation avec l'incident afin de faire valoir ses observations éventuelles.

Dès le 21.1.2014, l'intimée sera absente pour incapacité de travail due à la maladie.

Le 4.2.2014, le Directeur général de la Fédération Wallonie-Bruxelles envoie à une fausse adresse la confirmation que l'intimée avait réussi un concours de recrutement et qu'elle avait jusqu'au 14.2.2014 pour postuler une place vacante.

Le 5.2.2014, sur les conseils de son représentant syndical, l'intimée déposera plainte en mains du Conseiller en prévention pour harcèlement moral à l'encontre de Monsieur K., responsable du SOORF. Les motifs invoqués sont : diverses menaces, attitudes physiques menaçants, discrimination, dénigrement, reproche infondée, surveillance excessive, déstabilisation.

L'intimée ne se présentera pas à l'audition du 12.2.2014 et l'entretien prévu dans le cadre de la procédure de licenciement aura lieu le 6.3.2014 en présence du délégué syndical de la demanderesse. L'incident du 15.1.2014 est reconnu par l'intimée mais qui en conteste la gravité.

Par courrier du 21.3.2014 au ministère, Madame H. propose dans une lettre de 6 pages, qui se termine par

« Compte-tenu des divers éléments repris ci-dessus, à savoir, le positionnement quant à la légitimité de la décision de laisser le jeune seul, l'absence totale de reconnaissance d'une faute ni même la tentative de minimisation, compte-tenu du fait que cet incident révèle une fois encore les dysfonctionnements dont (l'intimée) est coutumière malgré nos tentatives de conscientisation, ses postures d'évitement de prise en charge des mineurs qui lui sont confiés, compte-tenu de la rancœur qu'elle nourrit à l'égard d'une direction qui « n'a pas su prendre soin d'elle » et qu'elle ne peut manifestement pas dépasser, constatant aussi que l'ensemble des efforts consentis par la direction pour permettre à l'agent d'évoluer positivement ont échoué à la convaincre du bien-fondé de ses interventions, il semble donc désormais impossible de poursuivre notre collaboration avec l'agent. »,

le licenciement de l'intimée avec paiement de l'indemnité de rupture. L'intimée en est avisée par lettre du même jour.

Par lettre recommandée du 15.7.2014, l'intimée est licenciée moyennant paiement d'une indemnité de rupture pour « *inadéquation entre vos*

compétences par rapport au profil d'une éducatrice travaillant dans une Institution publique de Protection de la Jeunesse. »

Le 5.2.2015, le SPMT-ARISTA transmet aux parties son rapport suite au dépôt, le 5.2.2014, de la plainte de l'intimée à l'encontre du sieur K pour harcèlement.

Le rapport indique :

« **I Compte rendu des faits**

(...)

Concernant les griefs de plainte :

- **Attitudes, paroles humiliantes :**

- *Lorsqu'après quelques semaines au SOORF, Mr K. lui demande de nettoyer, seule, devant certains collègues, le tapis d'entrée sur lequel un chat a uriné. Cela ne relève pas de ses fonctions et c'est la seule chose pour laquelle il ne m'ait jamais félicité.*

Réaction de Mr K. : (L'intimée) considère donc qu'il ne l'a jamais valorisée, Mr K. dit que c'est faux. Et concernant le tapis avec de l'urine, c'est totalement faux. C'est formulé de manière humiliante. Mr K. est très en colère car au-delà du fait que c'est faux, il signale que la manière dont elle le formule renvoie au fait qu'il l'aurait humiliée. Il n'a jamais humilié un agent.

- *Lorsqu'en réunion, il insiste sur le fait qu'il ne souhaite pas sa présence.*

Réaction de Mr K. : Dans le cadre de la réunion de section, il n'a jamais évoqué son point de vue sur l'orientation de cet agent dans son service, quel que soit son discours sur cet agent, jamais en aucun cas il l'a fait en réunion, devant les collègues.

- **Jugement de valeur et de personne (négatif) :**

- *Lorsqu'il lui dit qu'elle est une allumeuse, qu'elle est légère, ouverte,...*

Réaction de Mr K.: C'est un mensonge éhonté. Mr K. a déjà entendu cela dans les mêmes termes à la réunion avec la direction et le délégué syndical, elle avait dit qu'il aurait dit « tu es une petite allumeuse, tu as mérité ce qui s'est passé avec Mr M. (son chef de section en régime ouvert) ». Il trouve cela honteux. C'est à l'encontre de toutes ses valeurs.

Mr K. précise que lorsqu'elle a eu des difficultés avec Mr M. qu'elle a accusé d'avoir eu des attitudes harcelantes à son égard, Mr M. avait effectivement craqué

pour (l'intimée). Il dit que Mr M. s'est confié à lui pour avoir son avis, il lui a déconseillé d'aller plus loin avec elle car c'est une collègue et qu'elle est plus jeune.

De plus, si cela ne fonctionne pas, c'est ingérable sur le lieu de travail. Il s'est passé exactement ce qu'il essayait de prévenir en sa qualité de psy. Il savait que c'était très difficile pour elle, elle était très jeune et les relations en milieu fermé sont difficiles ; Il ne peut pas accepter ça.

- *Lorsqu'il lui dit qu'elle est trop fragile pour ce travail qu'elle n'aime pas...*

Réaction de Mr K. : Il ne l'a pas formulé comme ça mais lors d'un entretien où il parlait de ses dysfonctionnements (notamment son manque de présence dans le groupe, elle laissait son collègue décider de tout pour le groupe, elle ne s'engageait jamais), il se rappelle lui avoir dit qu'elle est fragile et que ce n'est pas évident pour elle d'être devant des jeunes qui remettent en cause son style éducatif. Il lui a dit qu'il la voyait mieux dans une autre section (je vous suggère cette formulation qui me semble plus proche de mon propos : « dans une structure de type maison de jeunes ou AMO où il n'y a pas d'aide contrainte pour le jeune » Cela n'a jamais été formulé de manière disqualifiante, c'est sorti de son contexte et c'était dans le cadre d'un entretien bienveillant.

- **Manque d'objectivité :**

- *Il lui a lui-même dit et même demandé de jeter une évaluation reçue car elle manquait d'objectivité... (« sans vouloir être méchant », « ça se ressent »).*

Réaction de Mr K. : Mr K. dit qu'il existe des procédures d'évaluation (on fait état du fonctionnement de l'agent, la démarche est proactive pour atteindre des buts). Son chef de section est celui qui a la responsabilité directe (supervisé par Mr K.) de faire les évaluations. Lors de l'évaluation, Mr K. est là, Mr M. a sorti un écrit de cette évaluation et (l'intimée) refuse de la signer car c'est mal exprimé selon elle. Donc Mr K. accepte de revoir l'évaluation, la reformule en tenant compte de ses remarques et elle la signe. C'est donc à sa demande à elle qu'il y a eu une nouvelle rédaction du rapport d'évaluation.

- *Lorsqu'il se laisse emporter, il avance des faits qui ne sont pas fondés (ex : il lui reproche son taux de maladie minimum 2 fois plus élevé que tous les autres agents (alors que c'est faux).*

Réaction de Mr K. : Mr K. l'a informée dans le cadre d'un entretien qui avait pour but d'être plus disponible pour les collègues. Quand elle prévient le vendredi qu'elle ne pourra pas faire le week-end, il faut faire revenir un autre collègue qui était normalement en congé et cela doit aller dans les deux sens mais elle est très souvent dans cette démarche.

- **Inégalité entre ses agents :**

- *Même si elle conçoit bien que les affinités diffèrent selon les personnes, elle pense (surtout en tant que chef) que chacun doit être mis sur le même pied. Par exemple il rigole pendant une demi-heure.*

Réaction de Mr K. : C'est risible. Mr K. dit qu'il doit venir ici se justifier sur le fait qu'il rigole avec certains agents et pas avec d'autres. Il ne sait pas comment répondre. Ce qui est déroutant c'est que cela puisse intégrer une plainte. Il a plus d'affinité avec certains agents (intégrés au même moment que lui et qui ont été exposés tous ensemble à des faits difficiles). A une époque, les éducateurs se faisaient cracher sur le visage par les jeunes et il y a des aînés qui se protègent et on demande aux jeunes de mettre de l'ordre et ils l'ont fait et ils ont fait leur preuve. Il a donc développé de la confiance en ces personnes, ils sont intègres, bienveillants ... Donc il rigole avec eux, oui. Il réagit avec les agents selon les personnes. Mais en termes d'exigence, les agents pour lesquels il a le plus d'affinités sont ceux pour lequel il a le plus d'exigence parce qu'il sait que ce sont sur ces agents qu'on viendra le trouver. Aucun agent ne pourrait dire qu'il n'est pas objectif.

- *Lors d'une réunion de section avec ses « amis » sur un sujet hors contexte (prix des canettes au SOORF) et elle, lorsqu'elle demande s'il y a des agendas CFWB cette année, il lui dit sur un ton sec « Me casse pas les c... avec ça »...*

Réaction de Mr K. : Ce n'est pas vrai, c'est absolument faux. De nouveau, il a un tempérament passionné, mais pas grossier. Il a dit qu'ils étaient dans des restrictions budgétaires, ils avaient des agendas mais ce n'est plus possible car ils étaient en nombre insuffisant.

Eclairage par les témoins

Dans le cadre de cette plainte, nous avons entendu des témoins. D'après les personnes entendues, il ressort que (l'intimée) serait arrivée dans des circonstances particulières. Le milieu de travail est un milieu fermé (l'intimée) travaillait avant en milieu ouvert et a été transférée en milieu fermé suite à des problèmes avec son chef de service. La directrice l'avait donc déplacée en milieu fermé pour que cela se calme un petit peu. Elle devait rester quelques mois et finalement le changement n'aurait pas eu lieu, elle serait alors restée en milieu fermé.

(L'intimée) est décrite par une partie des témoins comme quelqu'un d'instable, qui était très souvent absente, qui avait des torts (téléphoner trop souvent, être trop souvent absente,...). Pour une autre partie des témoins, elle est décrite comme une personne en souffrance qui n'était pas à sa place en milieu fermé.

Mr K. est décrit par les témoins comme quelqu'un qui est direct, qui ne mâche peut-être pas ses mots, ce qui d'après eux aurait probablement choqué (l'intimée), mais les remarques étaient justifiées. Il ferait pareil pour tout le monde.

En ce qui concerne la relation dans l'équipe, certains témoins expriment que (l'intimée) a été intégrée mais que c'était compliqué parce qu'elle était souvent malade. Les relations étaient bonnes mais il est évident que ses nombreuses absences ont grandement expliqué ses difficultés avec l'équipe.

Concernant les événements qui auraient mené au licenciement de (l'intimée), l'ensemble des témoins confirment que (l'intimée) a fait une erreur importante (laisser un jeune sans surveillance). Un seul témoin apporte une nuance, à savoir que d'autres collègues auraient également fait des erreurs et n'auraient pas eu de conséquences aussi importantes. Cette différence de conséquences s'expliquerait d'après un témoin par le fait que l'erreur de (l'intimée) s'est inscrite dans le contexte décrit avant, contexte des nombreuses erreurs et absences constatées depuis de nombreux mois ainsi qu'aucun changement apporté malgré les remarques et rapport de Mr K.

Concernant les griefs de plainte :

• **Attitudes, paroles humiliantes :**

- *Lorsqu'après quelques semaines au SOORE, Mr K lui demande de nettoyer, devant certains collègues, seule le tapis d'entrée sur lequel un chat a uriné. Cela ne relève pas de ses fonctions et c'est la seule chose pour laquelle il m'ait jamais félicité.*

Un témoin nous rapporte que c'est une tâche que l'on aurait pu demander à n'importe qui et que n'importe qui l'aurait fait.

- *Lorsqu'en réunion, il insiste sur le fait qu'il ne souhaite pas sa présence.*

Concernant ce point, nous avons un témoin qui confirme ces dires tandis qu'un autre nous affirme ne jamais avoir entendu Mr K. dire cela.

• **Jugement de valeur et de personne (négatif) :**

- *Lorsqu'il lui dit qu'elle est une allumeuse, qu'elle est légère, ouverte,...*

Les témoins n'ont pas entendu cela de la part de Mr K.

- *Lorsqu'il lui dit qu'elle est trop fragile pour ce travail qu'elle n'aime pas...*

Un témoin mentionne qu'il est vrai que (l'intimée) n'est pas adaptée à ce milieu fermé. D'après ce témoin, elle n'était pas bien dans ce milieu, ce qui expliquerait aussi ses absences répétées surement.

• **Manque d'objectivité :**

- *Il lui a lui-même dit et même demandé de jeter une évaluation reçue car elle manquait objectivité...*

Il ressort des témoignages que l'évaluation de (l'intimée) a été refaite car cette dernière n'était pas d'accord avec son contenu et que c'est donc à sa demande qu'elle a été ré-écrite.

- *Lorsqu'il se laisse emporter, il avance des faits qui ne sont pas fondés (ex : il lui reproche son taux de maladie minimum 2 fois plus élevé que tous les autres agents (alors que c'est faux).*

Un témoin rapporte que d'autres avaient également beaucoup d'absences, cependant, l'ensemble des témoins confirment que (l'intimée) avait de très nombreuses absences et qu'à côté de cela, il y avait des attitudes qui dérangent tout le monde, comme par exemple qu'elle téléphone pendant le travail avec son GSM, ce sont des remarques que les responsables doivent faire.

- ***Inégalité entre ses agents :***

- *Même si elle conçoit bien que les affinités diffèrent selon les personnes, elle pense (surtout en tant que chef) que chacun doit être mis sur le même pied. Par exemple il rigole pendant une demi-heure.*

Les témoins relatent que les relations sont différentes avec certains, ce qui est normal au vu des affinités et que cela ne constitue pas un reproche que l'on pourrait faire à Mr K.

- *Lors d'une réunion de section avec ses « amis » sur un sujet hors contexte (prix des canettes au SOORF) et elle, lorsqu'elle demande s'il y a des agendas CFWB cette année, il lui dit sur un ton sec « Me casse pas les c... avec ça » ...*

Les témoins n'ont pas d'éléments à préciser sur ce fait, les restrictions budgétaires ont fait qu'il y a eu moins d'agenda offerts aux agents. Les témoins précisent que si (l'intimée) en voulait absolument un, elle pouvait en faire la demande, c'est ce que Mr K. a précisé.

II. Analyse de la situation

(...)

1. Souffrance

Les définitions scientifiques et légales du harcèlement et, plus généralement de la violence au travail incluent de manière plus ou moins centrale les conséquences de cette violence sur la victime.

La souffrance au travail se définit comme : « Une situation de souffrance liée au travail vécue comme intense, avec perturbation du fonctionnement somatique, psychique, social ou professionnel de l'individu ».

La souffrance relationnelle au travail peut se rencontrer sous différentes formes : conflit, hyperconflit, harcèlement, violence, emprise, abus, etc...

Au sujet de cette situation, nous avons pu constater une forme de souffrance, à savoir, des conséquences physiques ; des conséquences psychologiques chez (l'intimée).

Il est important de préciser que poser un diagnostic de harcèlement moral uniquement sur base de symptômes nous paraît délicat, étant donné que ceux-ci peuvent être le résultat d'autres pathologies ou de problèmes indépendants à la sphère professionnelle.

Pour l'instant nous validerons le diagnostic de souffrance au travail et nous investiguerons dès lors les étapes suivantes du modèle.

2. Violence

L'identification d'actes violents dans la plainte motivée est un facteur essentiel dans la mesure où elle permet de poser un diagnostic nécessitant la prise en charge de la situation, quand bien même celle-ci ne correspond pas aux définitions de harcèlement prévues par la législation

La loi du 4 août 1996 définit la violence au travail comme suit : « Chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est (...) menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ».

La violence psychologique quant à elle est caractérisée par la répétition cumulative d'actes éventuellement mineurs ; les conséquences pour la victime deviennent potentiellement permanentes si la violence relationnelle s'étend sur une longue période.

En ce qui concerne la situation qui oppose (l'intimée) et Mr K., il ressort que les griefs que (l'intimée) a mentionné à l'encontre de Mr K. portent notamment sur des messages en réunion d'équipe concernant le fait qu'elle n'était pas la bienvenue, des tâches qui d'après (l'intimée) ne lui incombaient pas, sur des évaluations qu'elle conteste, des jugements de valeur,

A l'issue de cette analyse, si l'on se fie aux déclarations de la plaignante, de la personne mise en cause, et des témoins entendus, bien que d'après certains témoins, Mr K. aurait son franc parlé et n'hésiterait pas à dire les choses de manière directe, il ressort qu'il serait juste et équitable. En ce qui concerne les griefs de plainte avancés par (l'intimée), Mr K. a réfuté l'ensemble de ces griefs et s'est montré très fortement étonné même « offusqué » tant la teneur des griefs lui semblaient inexacte et improbable. Ce dernier ne peut en aucun cas confirmer les griefs avancés par (l'intimée).

Quant aux témoins, nous avons constaté que pour une partie des griefs, une explication logique est donnée, tandis que pour d'autres, les avis sont plus que partagés (certains allant jusqu'à affirmer que cela s'est bien passé comme (l'intimée) le présente,

tandis que d'autres affirment le contraire). Pour ces raisons, il semble très difficile de tirer des conclusions pertinentes.

Tenant compte de l'entretien avec l'ensemble des personnes rencontrées, au vu de l'analyse des documents mis à notre disposition au moment de la plainte, de l'analyse faite via le Vadémécum de diagnostic des cas de souffrance relationnelle au travail et au vu des éléments énoncés ci-avant, **nous estimons que bien que les éléments rapportés ci-dessus soient vécus de manière violente par (l'intimée) et engendrent de la souffrance pour cette dernière, ceux-ci ne nous apparaissent pas comme des actes clairement identifiés relevant de violence caractérisée.**

En outre, ils ne répondent pas non plus aux caractéristiques des actes violents repris dans le Vade-mecum de diagnostic des cas de souffrance relationnelle au travail (fréquence et durée, typicité, variété,...). Pour cette raison, mais aussi parce que lorsqu'on confronte ces éléments aux déclarations de la personne mise en cause et des témoins entendus, nous ne pouvons pas diagnostiquer une situation de violence au travail.

Le vadémécum de diagnostic des cas de souffrance relationnelle au travail suggère que la démarche d'analyse d'un cas de souffrance repose sur plusieurs éléments clés que nous avons détaillés en introduction de la partie « Analyse de la situation ». Etant donné la logique en arbre de décision de la démarche sur laquelle est basé le guide diagnostique des souffrances relationnelles au travail, l'ensemble des éléments constitutifs du harcèlement moral ne sont donc pas réunis, nous ne pouvons pas conclure en la présence de harcèlement moral au sein de la relation unissant (l'intimée) et Mr K.

III. Résultats de conciliation

(L'intimée) n'a pas souhaité entamer de démarche de conciliation, en effet, elle a précisé dans sa plainte qu'elle n'avait pas suffisamment confiance en Mr K.

IV. Avis

Notre rôle est de donner, comme le précise la législation, un avis sur la situation. Nous tenons à souligner qu'il s'agit d'un point de vue et qu'il n'a pas force de décision. Pour ce faire, nous nous basons sur le guide de diagnostic « Vademecum de diagnostic des cas de souffrance relationnelle au travail » rédigé par l'équipe de recherche de l'ULg.

Comme nous l'avons mentionné dans la section précédente, bien que (l'intimée) ait vécu certains événements comme violents, nous ne pouvons pas les caractériser de violence et de ce fait, nous ne pouvons pas conclure en la présence de harcèlement de la part de Mr K. envers elle.

Selon nous, cette situation est à comprendre à la lumière d'un contexte particulier et multifactoriel :

- Un franc parler : *Mr K., tel qu'il est décrit par les témoins entendus et tel qu'il se définit lui-même, est exigeant et n'hésite pas à dire les choses comme elles sont, sans ménagement mais toujours de manière bienveillante et dans un but constructif.*

- Une difficulté antérieure : *(l'intimée) travaillait en régime éducatif ouvert avant d'être transférée dans le service en régime fermé dirigé par Mr K. Lorsqu'elle était en régime ouvert, elle dit avoir eu des problèmes relationnels avec le chef de section. D'après (l'intimée), le chef de section la harcelait. La direction de l'IPPJ aurait alors pris la décision de la transférer en régime fermé afin de ne plus être en contact avec le chef de section du régime ouvert.*

- Des problèmes de fonctionnement : *Bien qu'il n'entre pas dans notre rôle de nous prononcer sur l'existence de dysfonctionnement, les personnes entendues dans le cadre de cette plainte s'accordent pour dire qu'il y aurait eu, très rapidement après l'arrivée de (l'intimée) en régime fermé, des problèmes de fonctionnement (disponibilité, ponctualité, engagement éducatif) et qu'à cela se seraient ajoutés des problèmes relationnels avec son chef de section.*

- Une erreur avec un jeune. *Un élément majeur réside dans le fait que (l'intimée) aurait laissé un jeune sans surveillance alors qu'il s'agirait d'une erreur importante dans ce type de milieu. A nouveau, il n'est pas de notre rôle de nous prononcer sur des éventuelles erreurs, nous retraçons cet évènement en raison du fait qu'il prend une place essentielle dans la compréhension de cette plainte. En effet, un élément majeur de discorde réside dans le fait que (l'intimée) n'estime pas qu'il s'agit là d'une erreur et ne comprend donc pas la séquence des conséquences qui ont suivi (la réaction de Mr K. qui s'est montré très insatisfait, qui lui a clairement montré sa désapprobation vis-à-vis de cet évènement, la sanction qui a suivi,...). Mr K. quant à lui, estime qu'il s'agit d'une erreur grave dans un milieu fermé (en regard des conséquences qui auraient pu se produire) et estime également que cette erreur s'inscrit dans un contexte de dysfonctionnement comme précisé précédemment.*

- Une incompatibilité de perception des évènements. *En effet, à la lumière de l'analyse de cette situation, nous nous apercevons que (l'intimée) interprète les évènements d'une manière qui semble incompatible avec la manière dont Mr K. les présente ou les comprend. Nous entendons par là, à titre d'exemple, que (l'intimée) mentionne que son évaluation a changé alors que la majorité des personnes entendues s'accordent pour dire que c'est (l'intimée), elle-même qui aurait demandé à modifier cette évaluation parce que le contenu n'était pas correct à ses yeux.*

Tous ces éléments témoignent d'un contexte qui explique que la relation de confiance s'est dégradée entre Mr K. et (l'intimée) et constituent des clés de compréhension importantes de ce contexte décrit dans cette plainte. En effet, bien que (l'intimée) ait vécu cette situation comme relevant de violence et témoignant de harcèlement à son encontre, il s'agit davantage d'un faisceau d'éléments qui relèvent d'incompréhensions, de malentendus, de désaccords, de visions incompatibles,...

*En conclusion, (l'intimée) dénonce subir une situation de harcèlement moral sur son lieu de travail. Cependant, le harcèlement au sens des dispositions légales implique que des comportements puissent être objectivés qui manifestent des conduites abusives. Nous n'avons pas pu objectiver les éléments que (l'intimée) a mentionnés. Les situations dénoncées par (l'intimée) dans sa plainte ne sont pas en soi révélatrices de harcèlement moral. **L'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement, même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations** ». **Tenant compte de la logique du guide de diagnostique utilisé pour l'analyse de la présente plainte, cette caractéristique relationnelle nous conduit à rejeter l'hypothèse de harcèlement moral puisque les éléments qui le constituent n'ont pu être rassemblés.** »*

L'intimée produit des attestations de :

- Un sieur A.T., ancien collègue, qui confirme que le sieur K avait dit à l'intimée qu'elle n'était pas la bienvenue et qu'il la mettait en porte-à-faux, qu'il la discriminait et menaçait. Il qualifie le licenciement de disproportionné.
- Une dame I.H., ancienne collègue, qui confirme des mensonges et dénigrement du sieur E.M. tant à l'égard de l'intimée qu'à son égard qui avaient provoqué chez elle un burnout et sa démission.
- Une dame Y.G., ancienne collègue, qui affirme avoir prévenu l'intimée du personnage « néfaste » du sieur E.M. et que ce dernier s'était également pris à la dame I.H., précitée. La direction était intervenue mais il n'y avait jamais eu une supervision. Une nouvelle collègue se serait également plainte chez elle du harcèlement de E.M.

Par requête du 13.7.2015, l'intimée a sollicité du tribunal du travail la condamnation de la communauté française de Belgique au paiement de la somme de 21.043,67€ à titre d'indemnité de protection sur base de l'article 32 tredecies de la loi du 4.8.1996 à augmenter des intérêts depuis le 16.7.2014.

Par jugement définitif du 15.9.2016, le tribunal du travail a dit cette action non fondée en retenant que « *Dès lors que le Tribunal n'est saisi que de l'indemnité de protection, il faut bien constater que la plainte n'a été déposée que pour faire obstacle à un licenciement annoncé, elle est donc, au sens de la jurisprudence et de la doctrine unanime, abusive* »

Par requête du 10.8.2017, l'intimée a sollicité du tribunal du travail la condamnation de la communauté française de Belgique au paiement de la somme de 30.000€ à titre de dommages et intérêts en réparation :

- du harcèlement sexuel et moral dont elle aurait été la victime et
 - de l'absence de prise de mesures adéquates en rapport avec ce phénomène de harcèlement,
- somme à augmenter des intérêts.

Par le jugement critiqué du 17.5.2018, les premiers juges ont reçu l'action et l'ont dit fondée dans son principe en condamnant la Communauté française de Belgique à payer à l'intimée la somme d'un euro provisionnel à titre de dommages et intérêts.

Ils ont réservé à statuer pour le surplus de la demande et ont renvoyé la cause au rôle.

Par requête reçue au greffe de la cour en date du 12.6.2018, explicitée par voie de conclusions, la partie appelante demande à la cour de réformer le jugement critiqué et de dire l'action originaire non admissible, non recevable, prescrite et non fondée.

La partie intimée demande à la cour de dire l'action recevable et fondée et de :

A titre principal,

condamner la partie appelante à payer à l'intimée la somme de 30.000 € à titre de dommages et intérêts, en réparation du harcèlement sexuel et moral dont elle a été la victime et de l'absence de prise de mesures adéquates en rapport avec ce phénomène de harcèlement, somme à majorer des intérêts de retard au taux légal.

A titre subsidiaire,

condamner la partie appelante à payer à l'intimée l'équivalent de six mois de rémunération à titre de dommages et intérêts, en réparation du harcèlement sexuel et moral dont elle a été la victime et de l'absence de prise de mesures adéquates en rapport avec ce phénomène de harcèlement, soit 21.043,67 €, somme à majorer des intérêts de retard au taux légal.

Par **arrêt du 13.6.2019**, la cour de céans a dit l'appel recevable.

Etant donné que l'action a été introduite devant le tribunal par requête déposée en date du 10.8.2017, alors que le contrat de travail avait été rompu le 15.7.2014,

soit en dehors du délai d'un an prévu par l'article 15 de la loi sur les contrats de travail et que l'action basée sur le contrat de travail était partant prescrite (ce qui n'est pas contesté), l'intimée a précisé devant la cour que son action était une action *ex delictu* et qu'en application de l'article 26 de la loi du 17 avril 1878 contenant le titre préliminaire du Code de procédure pénale, l'action civile résultant d'une infraction ne pouvait se prescrire avant l'action publique ce qui portait le délai de prescription à 5 ans.

Dans son arrêt du 13.6.2019, la cour a rappelé que pour faire application du délai quinquennal de prescription, le juge ne peut se contenter de constater que le travailleur invoque à l'appui de sa demande l'existence d'une infraction susceptible de faire l'objet d'une condamnation pénale mais il doit relever les éléments constitutifs de l'infraction qui ont un effet sur l'appréciation de la prescription. Il doit constater à la fois l'existence de tous les éléments constitutifs de l'infraction et son imputabilité.

La cour a ainsi invité l'intimé de préciser sur quelle infraction pénale concrète elle se basait et a renvoyée l'affaire au rôle.

II.- APPRÉCIATION

En termes de conclusions de synthèse déposées le 25.5.2020, l'intimée indique que l'infraction servant de base de son action était celle prévue par l'article 32 septies § 1 de la loi du 4.8.2016 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail 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, conformément aux dispositions du présent chapitre.

Lorsque la gravité des faits l'exige, l'employeur prend les mesures conservatoires nécessaires.

Si le travailleur a utilisé la procédure visée à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, b, l'employeur prend ces mesures conservatoires, le cas échéant, sur la base des propositions faites par le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, communiquées en application de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 3°, c, avant que ce dernier lui remette l'avis visé à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, b. »

Cette infraction est punie d'une sanction de niveau 3 par l'article 122, 4° du Code pénal social.

Font partie des éléments constitutifs de l'infraction dont la preuve doit être apportée : la violence, le harcèlement moral et/ou le harcèlement sexuel au travail.

Au moment des faits, ces notions étaient définies comme suit par l'article 32ter de la loi du 4.8.1996 :

« 1° violence au travail: chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;

2° harcèlement moral au travail: plusieurs conduites abusives 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 le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique;

3° harcèlement sexuel au travail: tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

En ce qui concerne l'administration de la preuve, l'article 32 undecies de la loi prévoit que :

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve. »
(Soulignement par la cour)

La doctrine nous renseigne que :

« Devant le tribunal du travail, lorsqu'une action est fondée sur une infraction à la loi pénale, ce sont les règles de la preuve en matière répressive qui sont applicables ¹»

« Conséquence du choix des règles applicables en matière de preuve
La jurisprudence indique les conséquences du choix entre une demande formulée sur une base contractuelle ou au contraire délictuelle en ce qui concerne les règles

¹ F. Kéfer, Précis de Droit Pénal Social, 2^e édition, Anthemis, 2014, pg196 citant Cass. 2 janvier 2003, J.T. 2003, p 154

probatoires. Lorsque le demandeur donne à son action civile un fondement délictuel, le défendeur est placé dans la même situation qu'en matière répressive où le prévenu n'a aucune preuve à fournir (...) (C. trav. Mons, 16 décembre 2003, J.T.T., 2004, 302; C. trav. Anvers (div. Anvers), 26 octobre 2016, R.W., 2017-18, 186). »²

Cette règle de la charge de la preuve en matière pénale s'applique indépendamment de la juridiction saisie de l'action, dès lors que les règles relatives à l'administration de la preuve ne sont pas déterminées par la juridiction saisie mais par la nature du litige.³

L'intimée ayant donné une base délictuelle à son action ne peut ainsi pas se prévaloir du partage de la preuve contenu dans l'article 32 undecies.

Raisonnement autrement reviendrait à faire dépendre l'issue d'une même action du choix de la juridiction à saisir.

L'intimée prétend avoir été la victime de violence, de harcèlement moral et de harcèlement au travail au travail des sieurs M et K.

La charge de la preuve lui incombe.

1. Concernant Monsieur K à qui un harcèlement moral et/ou une violence au travail est reproché

Sur base du rapport du SPMT-ARISTA qui indique, après une analyse complète de la situation, notamment que :

*Tenant compte de l'entretien avec l'ensemble des personnes rencontrées, au vu de l'analyse des documents mis à notre disposition au moment de la plainte, de l'analyse faite via le Vadémécum de diagnostic des cas de souffrance relationnelle au travail et au vu des éléments énoncés ci-avant, **nous estimons que bien que les éléments rapportés ci-dessus soient vécus de manière violente par (l'intimée) et engendrent de la souffrance pour cette dernière, ceux-ci ne nous apparaissent pas comme des actes clairement identifiés relevant de violence caractérisée.***

En outre, ils ne répondent pas non plus aux caractéristiques des actes violents repris dans le Vade-mecum de diagnostic des cas de souffrance relationnelle au travail (fréquence et durée, typicité, variété,...). Pour cette raison, mais aussi parce que

² VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales. 2019-2020, p 3051, n° 5322

³ Cfr conclusions du ministère public précédant l'arrêt de cassation du 14 décembre 2001, Pas., 2001, I, 2129 commenté par F.Kefer et D.Frère, « Existe-t-il un embryon de «class action» en droit social : l'article 138 bis, § 2, du Code judiciaire ? », Actes du colloque de Louvain-la-Neuve, 7 décembre 2007.

lorsqu'on confronte ces éléments aux déclarations de la personne mise en cause et des témoins entendus, nous ne pouvons pas diagnostiquer une situation de violence au travail.

Le vadémécum de diagnostic des cas de souffrance relationnelle au travail suggère que la démarche d'analyse d'un cas de souffrance repose sur plusieurs éléments clés que nous avons détaillés en introduction de la partie «Analyse de la situation ». Etant donné la logique en arbre de décision de la démarche sur laquelle est basé le guide diagnostique des souffrances relationnelles au travail, l'ensemble des éléments constitutifs du harcèlement moral ne sont donc pas réunis, nous ne pouvons pas conclure en la présence de harcèlement moral au sein de la relation unissant (l'intimée) et Mr K.

(...)

Comme nous l'avons mentionné dans la section précédente, bien que (l'intimée) ait vécu certains événements comme violents, nous ne pouvons pas les caractériser de violence et de ce fait, nous ne pouvons pas conclure en la présence de harcèlement de la part de Mr K. envers elle.

(...)

*En conclusion, (l'intimée) dénonce subir une situation de harcèlement moral sur son lieu de travail. Cependant, le harcèlement au sens des dispositions légales implique que des comportements puissent être objectivés qui manifestent des conduites abusives. Nous n'avons pas pu objectiver les éléments que (l'intimée) a mentionnés. Les situations dénoncées par (l'intimée) dans sa plainte ne sont pas en soi révélatrices de harcèlement moral. **L'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement, même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations** ». **Tenant compte de la logique du guide de diagnostic utilisé pour l'analyse de la présente plainte, cette caractéristique relationnelle nous conduit à rejeter l'hypothèse de harcèlement moral puisque les éléments qui le constituent n'ont pu être rassemblés.** »*

la cour retient qu'une violence et/ou un harcèlement moral au travail de la part du sieur K à l'égard de l'intimée n'est pas établie mais que même la preuve du contraire est rapportée.

2. Concernant le sieur M à qui un harcèlement moral et sexuel est reproché

La cour constate qu'aucune plainte pour harcèlement n'a été déposée à l'encontre du sieur M.

La relation de travail entre l'intimée et le sieur M a pris fin en février 2011 suite à la mutation par l'appelante de l'intimée (à sa demande) à un autre service.

A supposer les reproches à l'encontre du sieur M établis, plus de 5 ans se sont écoulés après qu'ils aient pris fin et le moment de l'introduction de la demande au tribunal le 10.8.2017.

La prescription de 5 ans était ainsi acquise.

Surabondamment, toujours à supposer les reproches établis, l'employeur a, en mutant l'intimée à un autre service, pris les mesures appropriées pour mettre fin aux faits de harcèlement au travail comme l'article 32 septies § 1 le prévoit.

En conclusions, la cour constate que tous les éléments constitutifs de l'infraction invoquée ne sont pas établis et qu'en conséquence la prescription quinquennale ne trouve pas à s'appliquer et que, même à supposer ces éléments établis, l'action est en tout cas prescrite en ce qu'elle se base sur les reproches à l'encontre du sieur M.

Aucune faute dans le chef de l'appelante ne pouvant être retenu comme base de l'action de l'intimée tendant à des dommages et intérêts, cette action n'est pas fondée.

L'appel est fondé.

*
* *

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, l'intimée est condamnée aux dépens de deux instances.

PAR CES MOTIFS,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24,

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

Sur avis verbal conforme du Ministère Public,

Dit l'appel fondé.

Réforme le jugement critiqué.

Dit l'action originaire de l'intimée non fondée.

Condamne l'intimée aux dépens des deux instances soit 2 x la somme de 2.400 €
représentant les indemnités de procédure de

Condamne l'intimée à la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de
deuxième ligne, liquidée par la cour à la somme de 2 x 20,00 € (article 4 et 5 de la loi du
19.3.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.4.2017).

•
• •

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Heiner BARTH, président,
Jacques WOLFS, conseiller social au titre d'employeur
Alain STASSART, conseiller social au titre d'employé
Assistés de Nicolas PROFETA, greffier,

Jacques WOLFS,

Alain STASSART,

Heiner BARTH,

Nicolas PROFETA,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 2-D de la Cour du
travail de Liège, division Liège, à l'Extension Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le
jeudi 12 novembre 2020, par :

Heiner BARTH, président,
assisté par Nicolas PROFETA, greffier,

Heiner BARTH,

Nicolas PROFETA.