

Rep.N° 2011/1994.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 12 JUILLET 2011

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif en sa plus grande partie
Ordonnant la réouverture des débats pour le surplus

En cause de:

Madame C. E

Appelante,
représentée par Maître Bruno-Henri Vincent, avocat à Bruxelles.

Contre :

LE CENTRE PUBLIC D'AIDE SOCIALE D'UCCLE (en abrégé
le C.P.A.S. D'UCCLE), dont le siège social est établi à 1180
Bruxelles, Chaussée d'Alsemberg, 860 ;

Intimé,
représenté par Maître Claude Wantiez, avocat à Bruxelles.

★

★

★

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

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

Vu l'appel interjeté par Madame E , contre le jugement prononcé le 05 mai 2009 par la deuxième chambre du Tribunal du travail de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 23 juillet 2009;

Vu les dossiers des parties;

Vu les conclusions d'appel du C.P.A.S. d'UCCLE reçues au greffe de la Cour le 16 octobre 2009;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de Madame E reçues au greffe de la Cour le 30 juin 2010;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 1^{er} février 2011.

Vu l'avis écrit du Ministère public déposé au greffe de la Cour le 22 février 2011.

Vu les répliques de Madame E à cet avis, reçues au greffe de la Cour le 29 mars 2011.

I. RECEVABILITE DE L'APPEL

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.

Il est partant recevable.

II. L'OBJET DE L'APPEL

Il convient de rappeler que Madame E travaille depuis le 5 janvier 1981, en tant qu'éducatrice spécialisée dans un établissement accueillant des jeunes en difficulté, établissement qui dépend du C.P.A.S. d'UCCLE.

Le 25 avril 2007, Madame E a déposé une plainte formelle pour harcèlement moral contre Madame C D directrice de l'établissement précité, et son assistant Monsieur I W , auprès du Conseiller externe en prévention.

La plainte fait référence à un dossier qui vise des faits, des propos et des incidents constituant selon Madame E la manifestation du harcèlement moral dont elle prétend être la victime.

La plainte est étayée de témoignages.

Madame E qui est en incapacité de travail depuis le 17 avril 2007 a

cité son employeur le 9 novembre 2007 devant le Tribunal du travail de Bruxelles afin de voir prononcer la résolution de son contrat de travail, et de voir le C.P.A.S. d'UCCLE condamné à lui payer :

- la somme de 83.500€ à titre de réparation du préjudice résultant de la perte de l'emploi, due par l'employeur en cas de résolution judiciaire,
- La somme provisionnelle de 1.000€ à titre de frais de traitement médical,
- La somme de 13.920€ à titre d'indemnité spéciale, en cas de rupture consécutive à une plainte pour harcèlement, due selon Madame E par application de l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail,
- La somme provisionnelle de 7.500€ pour perte temporaire de revenus durant l'incapacité considérée par Madame E comme consécutive au harcèlement,
- La somme provisionnelle de 7.968€ à titre de dommages et intérêts pour « atteinte à l'intégrité physique »,
- La somme de 5.000€ à titre de dommage et intérêts pour « atteinte à l'intégrité morale »,
- La somme de 10.000€ à titre d'indemnité de procédure.

Le Tribunal du travail a, aux termes du jugement prononcé le 5 mai 2009, sur avis conforme du Ministère public, déclaré la demande de Madame E recevable, mais non fondée, et a partant condamné cette dernière aux frais et dépens de l'instance.

Le Tribunal a motivé sa décision quant au fond comme suit :

« Le Tribunal considère que la demande n'est pas fondée.

Il estime que la situation vécue par Madame E et Madame D ne rentre pas dans le cadre de la législation relative au harcèlement mais est avant tout la résultante d'un conflit entre personnes. Le Tribunal ne s'estime pas suffisamment informé pour conclure (le Ministère public partage du reste ce point de vue) à l'existence d'une démarche constante de harcèlement.

Le Tribunal a pris acte des antécédents de Madame D laquelle semble ne pas avoir un caractère facile et qui, à terme, devrait avoir un meilleur comportement dans le cadre d'une profession de nature psycho-sociale, surtout dans un poste de direction.

Il a pris également note du fait de ce que de nombreuses personnes se sont plaintes des méthodes de gestion de Madame D laquelle serait volontiers autoritaire pour ne pas dire plus.

Il est clair qu'un grave conflit relationnel existe entre Madame D d'une part, divers membres du personnel d'autre part, lesquels ont entamé (sans succès jusqu'à présent) des procédures judiciaires. Ceci est toutefois sans incidence sur la présente procédure, compte tenu de la relativité de la chose jugée.

Il n'y a évidemment pas de fumée sans feu. Le nombre d'attestations déposées qui « chargent » Madame D, qui semble faire preuve d'une méthode dictatoriale de gestion, ne peut laisser un tribunal

indifférent mais les explications fournies par le conseil du défendeur ne le laissent pas davantage indifférent.

Compte tenu des dispositions de la loi du 4 août 1996 telle que modifiée à de nombreuses reprises, le Tribunal considère qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral au sens du droit positif en vigueur à la date des faits.

En effet, les griefs avancés par la demanderesse sont largement formulés de façon floue et, pour le reste, sans aucun fondement (parking, pizza-hut, frais pour lesquels la demanderesse a été défrayée).

Par ailleurs cinq (5) réunions ont eu lieu entre la demanderesse et la personne en charge de son dossier et une cinquantaine de réunions ont eu lieu entre l'employeur d'une part, divers travailleurs d'autre part.

Il ne peut donc être affirmé que l'employeur aurait négligé ses devoirs en matière de harcèlement.

Eu égard à ce qui précède, la demande de résolution judiciaire doit être déclarée non fondée, aucune faute importante, de nature à déboucher sur la résolution judiciaire organisée par l'article 1184 du Code civil ainsi que sur le paiement de dommages et intérêts « s'il y a lieu », n'apparaissant fondée ou établie à fin que de droit ».

Madame E a interjeté appel de ce jugement considérant que le premier juge a d'une part méconnu la notion légale de harcèlement moral de même que les règles de la preuve de celui-ci, et d'autre part mal apprécié en droit les faits dont il se trouvait saisi.

Madame E fait également grief au premier juge de ne pas avoir fondé sa décision en référence à l'article 1184 du Code civil, dont elle précise, notamment à la page six de ses conclusions, qu'il est la cause de sa demande.

Madame E sollicite partant la réformation du jugement déféré et invite la Cour à dire ses demandes originaires fondées.

Le C.P.A.S. d'UCCLE sollicite pour sa part la confirmation du jugement déféré.

III. EN DROIT

1. LE FONDEMENT ET LA CAUSE DES DEMANDES DE MADAME ELLEBOUDT

Madame E sollicite la résolution judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur le C.P.A.S. d'UCCLE.

Elle sollicite également la condamnation de celui-ci au paiement de dommages et intérêts destinés à réparer le préjudice subi du fait de la résolution du contrat.

Madame E postule par ailleurs des dommages et intérêts destinés à réparer le préjudice résultant du harcèlement dont elle prétend avoir été la victime.

Même si elle impute les faits de harcèlement à sa directrice Madame D

qu'elle n'a pas entendu mettre à la cause, elle en réclame la réparation à son employeur, en application de l'article 1384 du Code civil.

Madame E fonde donc ses différentes demandes en invoquant tant la responsabilité contractuelle du C.P.A.S. d'UCCLE, que la responsabilité extracontractuelle du fait d'autrui de celui-ci.

La Cour relève que le C.P.A.S. d'UCCLE conteste, à la page vingt-trois de ses conclusions, la faculté pour Madame E de demander la réparation de son préjudice éventuel en invoquant la responsabilité extracontractuelle de son employeur, vu qu'en termes de citation elle sollicite la réparation de son prétendu préjudice sur base d'une faute contractuelle du C.P.A.S. d'UCCLE.

Le C.P.A.S. d'UCCLE qui invoque lui-même l'article 807 du Code judiciaire, ne développe aucun argument ni moyen fondés sur cette disposition, tendant à établir que cet article n'aurait en l'espèce pas été correctement appliqué.

Le C.P.A.S. d'UCCLE n'a pas non plus entendu répliquer à l'avis du Ministère public qui constate que l'appel de Madame E est partiellement fondé, précisément en ce qu'elle doit être indemnisée pour le dommage que le harcèlement qu'elle a subi lui a causé (page 24 de l'avis du Ministère public), et donc sur base de la responsabilité extracontractuelle du C.P.A.S..

Il résulte de ce qui précède que la Cour est bien saisie d'une part d'une demande de dommages et intérêts tendant à indemniser Madame E du préjudice causé par la résolution judiciaire qu'elle estime devoir être prononcée, ainsi que par le comportement prétendument fautif de son employeur, et d'autre part d'une demande de dommages et intérêts dus par son employeur sur base de l'article 1384 du Code civil, en raison du harcèlement allégué.

2. DEMANDES FONDÉES SUR L'EXISTENCE D'UN HARCELEMENT MORAL

Comme cela fut rappelé ci-avant, l'employeur peut être tenu responsable, en vertu de l'article 1384 du Code civil du dommage causé par ses préposés dans les fonctions auxquelles il les a employés.

En l'espèce Madame D, la directrice de l'établissement où travaille Madame E et à laquelle s'adresse principalement les griefs de harcèlement de cette dernière, est employée par le C.P.A.S. d'UCCLE.

Madame E n'a pas été mise à la cause par Madame E, de sorte que le C.P.A.S. d'UCCLE est, en vertu de la disposition précitée tenu d'indemniser l'éventuel dommage cause par le harcèlement allégué pour autant que celui-ci soit établi.

Il convient de rappeler que la définition du harcèlement moral telle qu'elle existait dans la loi en vigueur à l'époque des faits est la suivante :

« (...) harcèlement moral au travail : les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant 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; »

L'article 32 undecies, al. 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 dispose que:

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de résumer 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 ».

En l'espèce s'il est tout à fait exact qu'un certain nombre de faits invoqués par Madame E soit ne sont pas établis, soit sont imprécis, soit encore relèvent davantage de la manifestation du conflit opposant celle-ci à Madame D, d'autres faits allégués laissent cependant apparaître que Madame E a été victime de frustrations, humiliations et vexations gratuites de la part de Madame D, ayant manifestement porté atteinte à sa personnalité et à sa dignité.

On relèvera ainsi qu'il ressort de plusieurs pièces et éléments du dossier ainsi que de témoignages émanant de collègues de Madame E, par ailleurs non valablement contredits par le C.P.A.S. d'UCCLE, que Madame DUBOIS a tenu à son égard des propos invitant ses collègues à se méfier d'elle.

Comme le précise très pertinemment le Ministère public dans son avis écrit : *« Pareille attitude est de nature à créer des clans à l'intérieur d'un groupe, à briser des sympathies ou des amitiés, à empoisonner l'ambiance de travail. En outre, la personne qui fait l'objet d'incitations à la méfiance est trompée sur la nature des relations professionnelles qu'elle noue aussi bien avec l'auteur de ces incitations qu'avec les personnes qui en sont les confidentes ».*

S'il est exact qu'il n'est pas établi que ce comportement ait été réitéré, comme le fait observer le Ministère public, il convient cependant de souligner que les effets et conséquences de celui-ci ne sont pas instantanés mais se poursuivent dans le temps.

En toutes hypothèses, le fait qu'il n'est pas établi que le comportement précité ait été réitéré par son auteur ne modifie en rien le constat de harcèlement moral opéré par le Ministère public ainsi que par la Cour, dès lors que d'autres comportements constituant des indices de harcèlement se trouvent également établis.

La Cour relève ainsi notamment que Madame D a aussi invité Madame E à demander l'autorisation préalable d'effectuer des heures supplémentaires mais aussi à les comptabiliser « honnêtement ».

Certes le rappel par un directeur ou une directrice à son personnel de respecter des obligations, ne constitue pas en soi un fait de harcèlement.

Le fait allégué ne peut toutefois pas être détaché de son contexte.

Le mot « honnêtement » utilisé par Madame D implique nécessairement que Madame E eût pu avoir un comportement malhonnête. Cette suspicion est en soi humiliante et vexatoire, et ce d'autant que Madame E travaille pour le C.P.A.S. d'UCCLE depuis plus de vingt-six ans.

Le reproche adressé à Madame E d'exercer trop d'heures supplémentaires apparaît de surcroît injuste dès lors qu'il n'est pas contredit que les décisions à ce propos étaient prises en équipe.

L'incident du parking constitue lui aussi la manifestation du harcèlement dont Madame E a été victime.

Il apparaît en effet que Madame D a publiquement interdit, à Madame E, devant toute l'équipe mais également devant des jeunes de l'établissement l'accès au parking, alors qu'une place y était libre.

Cet incident qui eut lieu au début d'une réunion que Madame E animait n'est pas contesté par le C.P.A.S. d'UCCLE.

A supposer même qu'il y ait eu une raison valable d'interdire à Madame E d'occuper une place du parking non utilisée, cette interdiction eût pu lui être formulée en dehors de la présence de ses collègues et des jeunes de l'institution.

Ce comportement est manifestement volontaire. Il a été adopté de façon gratuite et a constitué de toute évidence une vexation et une humiliation grave pour Madame E.

La Cour constate que d'autres faits allégués à propos desquels le C.P.A.S. n'a pas rencontré l'argumentation de Madame E pourraient encore être examinés.

Cet examen n'a toutefois aucun intérêt ces autres faits étant surabondants.

En effet, s'il est vrai qu'ainsi que le fait observer Madame E dans ses observations à l'avis du Ministère public, il n'y a pas de harcèlement « à temps partiel » et que l'on ne peut se limiter à une approche « pointilliste » des faits allégués, les faits examinés ci-avant non valablement contredits par le C.P.A.S. d'UCCLE sont établis à suffisance pour permettre d'en déduire, au-delà d'une situation conflictuelle, de véritables indices de harcèlement résultant d'un comportement abusif et répété tendant à l'humiliation, la vexation et l'intimidation de Madame E laquelle s'en est trouvée de toute évidence profondément atteinte notamment dans sa personnalité et sa dignité.

Certes le comportement de Madame E a pu être induit par la méfiance voire l'animosité que nourrissait une partie du personnel à son égard.

L'attitude de Madame E qui selon les termes mêmes du rapport du conseiller en prévention, souhaitait avoir plus d'autonomie et de responsabilité, et avait une vision de la fonction d'éducateur tout à fait différente de sa directrice, a pu induire les réactions excessives de Madame D.

Si c'est donc avec pertinence que le Ministère public précise dès lors dans son

avis écrit que « La responsabilité peut être partagée », il n'en demeure pas moins que des indices suffisants de harcèlement également reconnus avec pertinence par le Ministère public, et observés par la Cour sont établis et que ceux-ci ne sont pas renversés ni contredits de façon valable par le C.P.A.S. d'UCCLE de sorte que Madame E. est en droit de se voir octroyer des dommages et intérêts du fait du harcèlement moral dont elle a été victime.

3. DEMANDES FONDÉES SUR L'EXISTENCE D'UNE FAUTE DE L'EMPLOYEUR

La Cour considère que Madame E. n'établit nullement la réalité de quelque manquement grave dans le chef de son employeur justifiant la résolution de son contrat de travail et l'octroi de dommages et intérêts à ce titre.

Il apparaît en effet que le C.P.A.S. d'UCCLE a réagi de façon tout à fait conforme aux dispositions légales prescrivant les obligations auxquelles un employeur est tenu notamment lorsque celui est informé d'actes de violence ou de harcèlement, et plus spécialement les articles 32 quater, 32 quinquies et 32 septies de la loi du 4 août 1996.

Le C.P.A.S. d'UCCLE a, notamment par l'intermédiaire de son secrétaire Monsieur E. tenté de trouver des solutions, tout en recadrant à la fois la directrice et le personnel. Le nombre de réunions consacrées à ce problème en atteste.

Il a également assuré à Madame E. une assistance psychologique.

Certes Madame E. soutient, notamment dans ses répliques à l'avis du Ministère public que l'aide psychologique qu'elle a reçue fut tardive, et que Monsieur E. n'a eu pour souci que de la calmer ce qu'elle considère comme « une forme de déni du problème et le contraire d'une relation d'aide ».

Elle considère également que « *La répétition des réunions alors que le phénomène s'aggravait n'est pas la manifestation de la volonté patronale de trouver une solution (...) mais au contraire une façon de montrer le soutien inflexible du C.P.A.S. à sa direction* ».

La Cour constate que Madame E. fait une analyse très négative des mesures prises par le C.P.A.S. d'UCCLE suite au problème auquel il se trouvait confronté et qui était d'autant plus délicat qu'il concernait plusieurs travailleurs.

Madame E. fait preuve à cet égard d'un manque évident d'objectivité qui peut s'expliquer d'une part par le malaise qui est la conséquence de son harcèlement et d'autre part par le fait que le C.P.A.S. d'UCCLE n'a pas pris les mesures qu'elle entendait le voir prendre, telle que, par exemple, l'écartement de Madame D. dont elle reproche d'ailleurs au C.P.A.S. la nomination en tant que directrice.

De plus, Madame E. ne semble pas prendre en considération les mesures qui ont été prises, et qui se trouvent mentionnées dans la lettre adressée au SPF Emploi le 6 novembre 2007, lesquelles n'ont pas pu être mises en œuvre du seul fait de son absence pour cause de maladie.

La Cour considère que le C.P.A.S. d'UCCLE ne pouvait, avant tout examen sérieux de la situation, désapprouver sa directrice.

Il ne peut par ailleurs pas être reproché au secrétaire Monsieur E qui avait pour mission de rechercher des solutions adéquates, de ne pas avoir voulu rentrer dans un débat passionnel.

Il ne peut non plus être raisonnablement soutenu, comme le fait Madame E que celui-ci ait « *laissé pourrir les choses* » parce qu'il n'a pas répondu immédiatement à ses attentes, ni qu'il ait été partial, seulement parce qu'il s'est efforcé de ne pas aggraver la situation en tentant d'agir avec prudence et modération.

Madame E paraît également oublier l'exigence de neutralité qui s'impose comme préalable à tout employeur qui se trouve saisi d'un problème afférent à un conflit opposant plusieurs de ses employés.

Cette neutralité qui s'impose comme « préalable » et qui ne signifie pas que l'employeur ne doit pas, à un moment, prendre position, relève précisément de l'application des articles 16 et 20 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, ainsi que de l'article 1134 du Code civil, à laquelle Madame E elle-même entend se déférer.

L'exécution de bonne foi des obligations contractuelles ou encore l'obligation d'agir « en bon père de famille », de même que les égards et le respect mutuels, prévus par les dispositions précitées invoquées par Madame E elle-même, s'imposent à l'employeur à l'égard de tous les travailleurs et non seulement de cette dernière.

Le C.P.A.S. d'UCCLE devait donc certes pour réagir conformément à l'ensemble des dispositions au respect desquelles il était tenu, adopter une attitude d'autant plus prudente que plusieurs personnes se trouvaient concernées par les problèmes conflictuels qui régnaient dans l'établissement dirigé par Madame D

Madame E qui précise elle-même à la vingt-septième page de ses conclusions que l'obligation de mettre fin à la situation de harcèlement moral prévue par l'article 32 septies de la loi du 4 août 1996 est une obligation de moyen et non une obligation de résultat, n'établit pas, en tentant de démontrer que le C.P.A.S. d'UCCLE n'a pas répondu à ses attentes, que celui-ci n'aurait pas tout mis en œuvre pour respecter la loi.

La Cour qui constate dès lors que le C.P.A.S. d'UCCLE n'a nullement contrevenu au respect des articles 32 de la loi du 4 août 1996, 16 et 20 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, entend, pour autant que de besoin observer que Madame E, ne précise ni ne justifie en quoi la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 aurait été violée par le C.P.A.S. d'UCCLE.

Madame E ne précise pas davantage en quoi elle répondrait aux critères des articles 4, 12° et 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Le seul fait de citer l'arrêt Chacon Navas (C.J.C.E., C-13/05, 11 juillet 2006) ne peut suffire à justifier et établir, quelque

carence du C.P.A.S. d'UCCLE dans l'exécution de ses obligations à son égard. La Cour entend enfin préciser, pour autant que de besoin, que c'est en vain que Madame E entend étayer et justifier ses moyens et arguments en invoquant, plus particulièrement dans ses répliques à l'avis du Ministère public, la reconnaissance par la Cour de céans autrement composée, de l'existence de certaines fautes dans le chef du C.P.A.S. d'UCCLE dans le cadre d'une autre affaire opposant ce dernier à Madame K

Si Madame E est certes en droit d'invoquer une décision jurisprudentielle, celle-ci ne s'impose nullement à la Cour.

De plus des situations semblables ne sont pas nécessairement identiques.

Enfin, les moyens et arguments développés par Madame E dans ses répliques à l'avis du Ministère public sur base d'extraits de l'arrêt rendu dans l'affaire opposant Madame K au C.P.A.S. d'UCCLE, expressément cité par elle, n'ont pas pu être soumis à la contradiction de ce dernier.

Il résulte de ce qui précède que les conditions de la résolution judiciaire sollicitée par Madame E ne sont pas remplies.

Madame E ne peut donc se voir octroyer des dommages et intérêts à ce titre.

Elle ne peut non plus se voir octroyer des dommages et intérêts sur base d'une quelconque faute contractuelle de son employeur, celle-ci n'étant à aucun moment établie.

4. LES DOMMAGES ET INTÉRÊTS

Le harcèlement moral allégué par Madame E étant établi, celle-ci a droit, à ce titre, à des dommages et intérêts.

Ces dommages et intérêts sont ainsi que cela fut précisé et développé dans les motifs qui précèdent, dus par le C.P.A.S. d'UCCLE en application de l'article 1384 du Code civil.

Madame E n'a toutefois pas droit aux dommages et intérêts ou indemnités qu'elle postule consécutivement à la résolution judiciaire de son contrat de travail ou à titre de réparation du dommage causé par son employeur dans le cadre de sa responsabilité contractuelle, la Cour n'ayant pas accueilli ses demandes sur ces points.

Il convient de rappeler que le C.P.A.S. d'UCCLE précise à la cinquante neuvième page de ses conclusions que « *Si la Cour devait décider (...) qu'il y a eu harcèlement moral dans le chef de Madame D à l'encontre de Madame E ou qu'il y a eu faute dans le chef du C.P.A.S., encore faut-il que Madame E rapporte la preuve de son dommage et de son étendue de manière précise. Dans ce cas, il convient d'ordonner une réouverture des débats pour permettre aux parties de débattre des montants réclamés par Madame E à ce titre.* »

Cette demande de réouverture des débats formée à titre subsidiaire par le C.P.A.S. d'UCCLE est non seulement tout à fait légitime mais surtout à fait opportune.

En effet, la demande de dommages et intérêts postulée par Madame E au titre quatre de ses conclusions reprend six montants différents, sans préciser ni distinguer ceux qui seraient dus par le C.P.A.S. d'UCCLE, dans le cadre de sa responsabilité extracontractuelle, et ceux qui seraient dus par le C.P.A.S. dans le cadre de sa responsabilité contractuelle.

Or, Madame E n'a droit qu'aux seuls dommages et intérêts dus en raison du harcèlement dont elle fut victime, c'est-à-dire ceux que le C.P.A.S. lui doit en vertu de sa responsabilité extracontractuelle, en application de l'article 1384 du Code civil.

De plus les montants postulés par Madame E ne sont pour la plupart ni précis ni définitifs, étant réclamés à titre provisionnel.

Leur fondement et leur justification ne paraissent par ailleurs pas toujours clairs.

Il apparaît donc nécessaire que les parties puissent débattre sur ce point.

Par conséquent si Madame E doit dès à présent être déboutée de ses demandes relatives au paiement des indemnités réclamées à titre de « *Perte d'un revenu, d'une relation contractuelle de travail salarié avec tous ses attributs* » et à titre d' « *Indemnité légale spéciale en cas de rupture consécutive à une plainte de harcèlement* », son contrat de travail n'étant pas rompu, il convient toutefois de l'inviter à préciser en ce qui concerne les autres indemnités postulées

- celles qu'elle estime dues par son employeur en vertu de sa responsabilité extracontractuelle,
- leurs fondements et leurs justifications,
- leurs montants et le calcul de ceux-ci.

Le C.P.A.S. d'UCCLE est, pour sa part, invité à préciser sa position compte tenu de ce qui sera développé par Madame E dans les observations qu'elle déposera dans le cadre de la réouverture ordonnée par la Cour.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

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

Vu l'avis écrit conforme de Monsieur le Substitut général, Eric de Formanoir de la Cazerie, déposé au greffe de la Cour le 22 février 2011 ;

Reçoit l'appel,

Le dit partiellement fondé, uniquement en ce qu'il y a lieu de dire pour droit que Madame C E a été victime de harcèlement moral au travail, et que son employeur le C.P.A.S. d'UCCLE lui est redevable, à ce titre seulement, et en application de l'article 1384 du Code civil de dommages et intérêts, sur le montant desquels il y a lieu de réserver à statuer, dans l'état actuel de la cause.

Le dit non fondé pour le surplus, c'est-à-dire en ce qu'il tend à la résolution judiciaire du contrat de travail, et à la condamnation du C.P.A.S. d'UCCLE au paiement de dommages et intérêts résultant de la résolution judiciaire ou d'une faute contractuelle de celui-ci.

Déboute par conséquent Madame C E de son appel sur ces points.

Réforme dès à présent le jugement déferé dans la mesure du fondement de l'appel, précisée ci-avant, et le confirme en ce qu'il a débouté Madame E de sa demande de dommages et intérêts pour « *Perte d'un revenu, d'une relation contractuelle de travail salarié avec tous ses attributs* », et à titre d' « *Indemnité légale spéciale en cas de rupture consécutive à une plainte de harcèlement* ».

Ordonne la réouverture des débats afin de permettre à Madame E d'apporter les précisions et justifications, telles que précisées dans les motifs du présent arrêt, afférentes uniquement à ses demandes de dommages et intérêts dus par le C.P.A.S. d'UCCLE, en raison du harcèlement moral constaté, et en application de l'article 1384 du Code civil.

En application de l'article 775 du Code judiciaire, tel que modifié par la loi du 26 avril 2007, fixe comme suit les délais accordés aux parties pour s'échanger et remettre à la Cour leurs observations écrites :

- Madame E remettra à la Cour et adressera au C.P.A.S. d'UCCLE ses observations écrites pour le **12 septembre 2011**,
- Le C.P.A.S. d'UCCLE remettra à la Cour et adressera à Madame E ses observations écrites pour le **14 novembre 2011**,
- Madame E remettra à la Cour et adressera au C.P.A.S. d'UCCLE ses observations en réplique s'il échet, et si elle l'estime opportun, pour le **30 décembre 2011**,
- Le C.P.A.S. d'UCCLE remettra à la Cour et adressera à Madame E ses observations en réplique s'il échet, et si elle l'estime opportun, pour le **14 février 2012**.

Dit que ces observations seront des observations de synthèse reprenant chacune le contenu modifié ou précisé des précédentes observations déposées.

Fixe la réouverture des débats à l'audience publique de la quatrième chambre de la Cour du travail de Bruxelles siégeant, au rez-de-chaussée de la Place Poelaert, n°3 à 1000 Bruxelles, du **14 mars 2012 à 16 heures 00**, pour 80 minutes de plaidoiries.

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN,

Conseiller,

S. KOHNENMERGEN,

Conseiller social au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier

~~G. ORTOLANI,
S. KOHNENMERGEN~~

Cl. PYNAERT,

~~S. KOHNENMERGEN,
G. ORTOLANI~~

X. HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 12 juillet 2011, où étaient présents :

X. HEYDEN,

Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier

G. ORTOLANI,

X. HEYDEN,

X Biffure de 2 mots approuvée

G. ORTOLANI

