



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 4 DECEMBRE 2019.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 18/795/A

Rép: 19/

A rendu le jugement DEFINITIF suivant

En cause de :

Madame Myriam Y.

Partie demanderesse comparissant personnellement et assistée par Maître Paul THOMAS, avocat à VERVIERS.

CONTRE :

CENTRE HOSPITALIER REGIONAL DE VERVIERS - CHRV,

inscrite à la BCE sous le numéro 0250.893.369.

Ayant son siège à 4800 VERVIERS, Rue du Parc, 29.

Partie défenderesse comparissant par Maître Rodrigue CAPART, avocat à LIEGE.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 18/795/A et notamment la citation introductive d'instance signifiée le 22 novembre 2018, les conclusions et dossier des parties.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 6 novembre 2019 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

1. ANTÉCÉDENTS.

Madame Y est occupée par le CHRV en qualité d'assistante en pharmacie depuis le 16 septembre 1998.

Le 23 mai 2006, elle fait l'objet d'un "dernier avertissement avant licenciement" pour "avoir fait mine de cracher aux pieds d'une collègue, avoir déclaré avoir des envies de meurtres, avoir proféré des injures à l'encontre de collègues, avoir eu une attitude menaçante durant de très nombreux mois" (non produit mais non contesté).

En raison de ces comportements, elle est déplacée, par mesure d'ordre, sur le site de Peltzer, décision qui ne semble pas avoir été contestée.

Suite à la fermeture de ce site, elle réintègre le service de pharmacie de La Tourelle en 2009.

Le 18 novembre 2010, elle est nommée en qualité d'assistante en pharmacie, au barème D6 et devient donc agent statutaire, avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2010.

Suite à de nouveaux problèmes au sein du service pharmacie, une demande d'intervention formelle collective est introduite auprès de PROVIKMO qui rend ses conclusions le 30 octobre 2017 (p. 1 du dossier CHRV). Ce rapport pointe des problèmes de relations interpersonnelles au travail dans le service pharmacie et pointe le comportement de Madame Y, qui en serait notamment à l'origine.

Le 6 février 2018, le Directeur Général, Monsieur Stéphane L., informe Madame Y de sa proposition de décision de la suspendre provisoirement de ses fonctions, dans l'intérêt du service, pour une durée de 3 mois, conformément à l'article 65 du statut administratif et pécuniaire du CHRV, et l'invite à se présenter à son bureau, accompagnée de la personne de son choix, le lendemain. (p. 3 du même dossier)

Cette décision est motivée de la manière suivante :

"Les suites de la demande d'intervention formelle collective formalisée en 2015 par certains travailleurs auprès de PROVIKMO d'une part et l'analyse de la charge psychosociale actuellement effectuée au sein de la pharmacie d'autre part mettent en avant de manière claire des problèmes de relations interpersonnelles au travail et des problèmes relationnels relatifs notamment à votre comportement avec certains de vos collègues.

Il est notamment fait état dans votre chef d'un comportement inadéquat se traduisant de manière récurrente par des insultes et des menaces. Plusieurs travailleurs ont fait état de problèmes graves, de violences physiques et psychologiques, de vol de médicaments, ainsi que des craintes d'éventuelles représailles à leur encontre.

Dans l'intérêt du service, afin d'éviter que l'atmosphère s'envenime d'avantage (sic) et afin de permettre l'instruction sereine de ce dossier,..."

Madame Y rencontre Monsieur L. le 7 février 2018, accompagnée de Madame D.

Le 9 février 2018, la décision de suspension de trois mois, à dater du 7 février 2018, dans l'intérêt du service, lui est notifiée par pli simple et recommandé. (p. 4 du même dossier)

Après avoir insisté pour avoir copie du statut pécuniaire et administratif du CHRV par courriels des 21 et 22 février 2018 (p. 5 et 6 du même dossier), Madame Y, par l'intermédiaire de son Conseil, conteste, par un courriel du 9 mars 2018, tant sur le fond que sur la forme, la procédure qui a abouti à la "sanction d'écartement" et demande à être mise en possession du dossier sur base duquel cette "sanction" a été prise. (p. 8 du même dossier)

Par ce même courriel, elle met le CHRV en demeure de la réintégrer dans sa fonction.

Une rencontre a lieu au CHRV le 7 mai 2018 entre Madame Y, accompagnée de son Conseil et Monsieur L', ainsi que la directrice des ressources humaines et le conseiller juridique de l'hôpital, chacune des parties restant sur ses positions.

Le même jour, Monsieur L' notifie à Madame Y sa décision de prolonger la suspension provisoire dans l'intérêt du service, pour une nouvelle durée de 3 mois à partir du 7 mai 2018. (p. 12 du même dossier)

Compte tenu de ce qu'il existe "au sein de la pharmacie du CHR de Verviers, des difficultés de différentes natures entre les personnes y travaillant, lesquelles difficultés génèrent des problèmes organisationnels, mais également relationnels qui nuisent au bon fonctionnement du service et à la qualité du travail de tout un chacun, ainsi qu'au bien-être des travailleurs", une procédure de médiation est mise en place, à l'intervention de Maître D (p. 14 du même dossier)

Madame Y participe à ce processus, notamment par des rencontres individuelles avec le médiateur.

Le 31 juillet 2018, elle introduit une demande d'intervention psychosociale informelle auprès de PROVIKMO. (p. 4 de son dossier)

Le 6 septembre 2018, le CHRV notifie à Madame Y une prolongation de sa suspension jusqu'au 4 novembre 2018 inclus. (p. 24 du même dossier)

Le 30 octobre 2018, le CHRV notifie à Madame Y une décision de mutation, en ces termes :

"Nous vous adressons la présente afin de vous faire part de nos intentions concernant la réorganisation des services dans le cadre du processus de mobilité interne et de votre prochaine réaffectation.

Cette mesure s'inscrit dans un souci de bonne gestion des ressources humaines, dans l'intérêt du service et de l'organisation globale des prestations offertes par le CHR de Verviers.

Comme vous le savez, via mes précédents écrits, des problèmes importants nous été relatés (sic) au sein du service de pharmacie de l'hôpital.

Ces problèmes ayant un impact sur la charge psychosociale nous ont entraînés à mettre sur pied un processus de médiation. Parallèlement à ce processus, nous avons décidé de procéder à diverse réorganisations au sein du service de pharmacie.

Tenant compte de vos compétences et des possibilités et nécessités inhérentes au bon fonctionnement des services, nous avons décidé dans l'intérêt du service de vous muter dans le service dentisterie à la fonction d'Assistante dentaire à dater du lundi 5 novembre 2018.

Dans ce cadre vous conserverez vos conditions barémiques actuelles.

Nous sommes convaincus que cette nouvelle fonction rencontrera vos attentes et qu'il s'agit d'un emploi dans lequel vos compétences et votre expérience seront mises en valeur..." (p. 26 du même dossier).

Madame Y, par l'intermédiaire de son Conseil, conteste cette décision, dans un courriel du 2 novembre 2018. (p. 28 du même dossier)

Elle y constate en outre que le CHRV a mis fin, de facto en raison de cette décision, à la procédure de médiation.

Elle signale en outre qu'elle est en incapacité suivant le certificat médical qu'elle transmet.

Le 15 novembre 2018, Madame Y introduit la présente procédure.

Le 19 décembre 2018, elle dépose plainte contre X, avec constitution de partie civile, pour diffamation.

Au terme de l'instruction de cette plainte, la Chambre du Conseil du Tribunal de Première Instance de Liège, Division de Verviers, a rendu une ordonnance de non-lieu, le 18 octobre 2019.

Le 27 décembre 2018, elle introduit, devant le Conseil d'Etat, un recours en suspension et en annulation de la décision du 30 octobre 2018. (p. 29 du même dossier)

La demande de suspension a été "réputée non accomplie" par arrêt du 5 avril 2019 (p. 31 du même dossier). La demande d'annulation est toujours en cours.

2. DEMANDE

Madame Y/ demande au Tribunal du travail de :

- Condamner le CHRV à la réintégrer dans son poste et sa fonction à la pharmacie.
- Dire que l'attitude du CHRV est fautive au sens des articles 1382 et 1383 du Code civil dès lors que ce dernier n'a pas agi comme l'aurait fait un employeur prudent et diligent.
- Condamner le CHRV à l'indemniser de son dommage, fixé provisionnellement à 1 euro.
- Désigner un médecin expert avec mission habituelle, médecin qui sera chargé de définir les séquelles subies et encore à subir suite aux fautes commises par le CHRV.

3. DISCUSSION

Quant à la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire

Madame Y. est un agent statutaire, qui a fait l'objet d'une décision administrative, justifiée par l'intérêt du service, en vertu de la loi du changement, qui permet à l'autorité administrative de modifier les attributions de ses agents et de réorganiser ses services (C.E. 25 mai 2016, n° 234.853, DE NOOSE)

"Si les cours et tribunaux sont compétents pour juger les contestations qui ont pour objet des droits civils (art. 144 Const.), encore faut-il que ces contestations aient pour objet un droit subjectif.

Dès que l'acte querellé est un acte discrétionnaire, l'objet véritable de la demande est un contrôle de la légalité de cet acte, contrôle qui ressortit de la compétence du conseil d'état (art. 14 et 17 des lois coordonnées sur le conseil d'état) de telle sorte que les juridictions de l'ordre judiciaire sont sans juridiction pour en connaître."

(Cour d'appel de Bruxelles, 15 septembre 2004 R.G. 2000;AR;554, JURIDAT)

Dans ses conclusions avant l'arrêt de la Cour de cassation du 20 décembre 2007, M. l'avocat général Th. Werquin expose parfaitement le problème en ces termes :

" La règle fondamentale à appliquer pour la solution du problème de la répartition des compétences entre les juridictions judiciaires et le Conseil d'Etat lorsque aucune disposition légale spéciale n'a organisé devant les juridictions judiciaires un autre recours contentieux de nature à aboutir à un résultat équivalent à celui du recours en annulation devant le Conseil d'Etat est que la section d'administration du Conseil d'Etat est incompétente lorsque le recours en annulation a pour objet véritable et direct de soulever une contestation soit sur des droits civils, soit sur des droits politiques sauf, en ce qui concerne ces derniers, si une juridiction non judiciaire s'est vu attribuer par ou en vertu de la loi la compétence de connaître de la contestation.

La Cour a, ainsi, dans un arrêt du 16 janvier 2006, décidé que cette compétence est déterminée par l'objet véritable et direct de la contestation....

Pour qualifier l'objet du recours présenté devant lui, le Conseil d'Etat ne peut donc avoir égard à l'objet formel du recours. Il doit, au contraire, qualifier l'objet du recours au regard des règles fondamentales établies par la Constitution pour répartir les attributions juridictionnelles. Cet objet ainsi qualifié est l'objet véritable du recours.

Les cours et tribunaux connaissent, dès lors, de la demande introduite par une partie, fondée sur un droit subjectif. Celui-ci implique l'existence d'une obligation juridique précise qu'une règle de droit objectif met directement à charge d'une autre personne et à l'exécution de laquelle le demandeur a un intérêt propre.

Pour qu'une partie puisse se prévaloir d'un tel droit à l'égard de l'autorité administrative, il faut que la compétence de cette autorité soit complètement liée, de sorte que celle-ci ne dispose d'aucun pouvoir d'appréciation...

Il se déduit de ce qui précède que:

- Lorsque l'administration, exerçant une compétence discrétionnaire, prend une décision, le recours contre celle-ci doit être introduit devant le Conseil d'Etat ;

- Lorsque l'administration, exerçant une compétence liée, prend une décision, le recours contre celle-ci doit être introduit devant les tribunaux de l'ordre judiciaire ;

- La compétence est discrétionnaire lorsque la décision de l'administration est le résultat d'un choix d'opportunité entre plusieurs décisions possibles, qui, toutes, sont légales, de sorte que l'agent ne dispose d'aucun droit à ce que la décision qui l'agrée soit prise ;

- La compétence est liée lorsque la décision de l'administration est le résultat de l'application de règles juridiques que l'administration est tenue de respecter, à peine de prendre une décision illégale ; dans ce cadre, le processus de confrontation du fait au droit, qui permet de qualifier juridiquement ce fait, de même que l'interprétation des critères qui guident l'action de l'administration requièrent, certes, l'exercice d'un pouvoir d'appréciation, mais qui ne présente pas la qualité d'être discrétionnaire, dès lors qu'une telle appréciation ne peut aller à l'encontre de la norme juridique;

- La décision de l'administration de changer la position administrative d'un agent est une décision déclarative ou constitutive de droit suivant que l'administration dispose ou non d'une compétence liée ou discrétionnaire dans le processus décisionnel; dans le premier cas, l'objet véritable et direct de la demande est la reconnaissance d'un droit subjectif, dans le second cas, l'objet véritable et direct de la demande est l'annulation de la décision administrative qui modifie la situation administrative de l'agent; la considération que la décision administrative crée une situation juridique nouvelle dans le chef de l'agent ou modifie sa situation juridique ne permet pas de conclure qu'elle n'est pas une décision déclarative de droit lorsque l'administration ne dispose d'aucun pouvoir d'appréciation..." (C.06.0574.F, JURIDAT, et les références citées).

Par sa demande de "réintégration dans son poste et sa fonction à la pharmacie", Madame Y. prétend en fait à l'annulation de la décision administrative du 30 octobre 2018, qu'elle poursuit par ailleurs devant le Conseil d'Etat.

Elle ne se prévaut d'aucun droit subjectif à conserver ses fonctions à la pharmacie, de sorte que la compétence du CHRV à cet égard est une compétence discrétionnaire.

En conséquence, à défaut de droit subjectif et de compétence liée de l'administration, la contestation d'une telle décision est de la compétence du Conseil d'Etat de sorte que cette demande est irrecevable.

Quant à la compétence du Tribunal du travail

La seconde demande de Madame Y. est fondée sur les articles 1382 et suivants du Code judiciaire et tend à entendre "dire que l'attitude du CHRV est fautive au sens des articles 1382 et 1383 du Code civil dès lors que ce dernier n'a pas agi comme l'aurait fait un employeur prudent et diligent" et à la réparation du dommage qu'elle aurait subi en raison de ce comportement, sans

identifier clairement ce dommage, qu'elle ne précise pas, seule étant alléguée une incapacité de travail qui ferait suite à la décision de mutation contestée, hormis un certificat médical du 21 octobre 2015 qui atteste d'un "état anxio-dépressif suite à un harcèlement moral subi au travail". (p. 3 du dossier Y.)

A cet égard, Madame Y. se prévaut en effet d'un certain nombre de fautes qu'aurait commises le CHRV, dont notamment la décision de mutation prise à son égard, qu'elle considère comme une sanction disciplinaire, même si celle-ci n'en constitue qu'un élément parmi d'autres.

En tant que fondée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil, la demande ne relève pas de la compétence du Tribunal du travail.

Cependant, "il appartient au juge, en respectant les droits de la défense, d'appliquer aux faits régulièrement soumis à son appréciation et sans modifier l'objet ni la cause de la demande, les règles de droit sur la base desquelles il se prononce sur la demande, pour autant qu'il n'élève pas de contestation dont les conclusions des parties excluent l'existence et sans déroger ainsi à une disposition d'ordre public". (Cass 10 mai 1985, 4532, JURIDAT)

"La juridiction saisie d'une demande doit d'office examiner sa compétence matérielle.

Selon une construction doctrinale et jurisprudentielle, cet examen doit se faire en fonction de la demande portée devant elle. C'est donc la situation telle qu'elle se présente au moment de l'introduction de la demande qui détermine la compétence du juge mais si le juge constate que la demande peut avoir un autre fondement, il doit alors renvoyer la cause devant le juge compétent. La question peut se poser de savoir s'il faut tenir compte de la demande telle que formée ou de l'objet réel de la demande, question qui apparaît avec plus d'acuité depuis que la Cour de cassation a consacré la conception factuelle de la demande.

Cependant, la Cour de cassation a considéré que « aucune disposition légale n'autorise les juridictions du travail à connaître d'une demande principale fondée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil et tendant à l'indemnisation du dommage que la victime d'un accident du travail prétend avoir subi à la suite de la non-perception des allocations de péréquation » .

Précédemment, elle avait déjà estimé que la demande introduite par un assuré social contre une institution de sécurité sociale visant à obtenir exclusivement des dommages et intérêts en réparation d'un dommage causé par la faute de cette institution n'était pas de la compétence matérielle des juridictions du travail. De même, « aucune disposition légale n'autorise les juridictions du travail à connaître d'une demande dirigée contre une commune par un agent statutaire de celle-ci et ayant pour objet la réparation d'un préjudice causé par une faute commise par un membre du corps communal » . (C.T. Liège, (Namur), 26 mai 2008 R.G. 8390/07, JURIDAT)

Toutefois, Madame Y. évoque également, à l'appui de sa demande, les articles 32/1 et 32/2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, qui relève de la compétence des tribunaux du travail en vertu de l'article 578, 11° du Code judiciaire et de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996, disposition modifiée par l'article 2 de la loi du 6 février 2007 en vertu de laquelle toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure pour faire respecter les dispositions du chapitre Vbis de la loi et notamment demander l'octroi de dommages et intérêts.

En conséquence, le Tribunal du travail est fondé à examiner la demande de dommages et intérêts de Madame Y. au regard de la loi du 4 août 1996, à l'exception de ceux auxquels elle pourrait éventuellement prétendre si la décision administrative contestée, du 30 octobre 2018, faisait l'objet d'une annulation par le Conseil d'Etat.

Quant à la demande d'indemnisation

Quel que soit le fondement de la demande, il appartient à Madame Y. d'établir la faute du CHRV, le dommage dont elle demande l'indemnisation et le lien de causalité entre la faute et le dommage.

L'article 32/1 de la loi du 4 août 1996 définit les risques psychosociaux au travail comme "la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger."

"La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail impose à tout employeur de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 5).

Le bien-être au travail est notamment recherché par des mesures qui ont trait à la charge psychosociale occasionnée par le travail (article 4, § 1^{er}, alinéa 2, 3^o)...

La notion de « charge psychosociale occasionnée par le travail » englobe le harcèlement moral ou sexuel et la violence au travail, mais elle ne s'y limite pas. Elle inclut également des situations de stress ou de conflit (article 3, alinéa 2, de l'arrêté royal du 17 mai 2007) caractérisées par une souffrance relationnelle au travail (voy. sur cette notion : T.T. Bruxelles, 12 février 2007, *Chr. D.S.*, 2008, p. 758)...

Il ressort de l'économie des dispositions qui viennent d'être rappelées que la loi protège non seulement les travailleurs dont il est démontré qu'ils sont victimes de violence ou de harcèlement au travail, mais également, à un stade antérieur, tout travailleur qui se plaint d'en être victime ainsi que tout travailleur qui fait état d'une souffrance due à une charge psychosociale au travail.

L'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention et de protection en la matière, notamment d'assurer l'accueil et le conseil au travailleur qui se plaint et de prendre des mesures adéquates lorsque des faits sont portés à sa connaissance. Le cas échéant, l'employeur doit prendre des mesures à la suite du rapport du conseiller en prévention sur les faits.

À défaut, l'employeur voit sa responsabilité engagée..." (Cour trav. Bruxelles (4^e ch.), 17/12/2013 (J.T.T 2014/9, n° 1183, p. 135/138, consultable sur Stradalex).

Il convient de relever tout d'abord qu'à l'exception d'une demande d'intervention psychosociale informelle auprès de PROVIKMO le 31 juillet 2017 (p. 4 du dossier Y), Madame Y n'établit pas s'être plainte auprès de son employeur de ses conditions de travail, ni avoir sollicité, de sa part ou de la part du conseiller en prévention, une intervention quelconque à l'égard de la situation difficile dont elle s'estime victime, préférant l'intervention de la police auprès de laquelle elle a fait rédiger une "fiche info" le 17 février 2015.

À cet égard, Madame Y se borne à affirmer que la direction était parfaitement informée de la situation.

Le rapport de PROVIKMO du 30 octobre 2017 (page 6) relève par ailleurs que 7 groupes de travail de travail ont été constitués (représentant pratiquement l'entière des travailleurs en pharmacie) tandis que le rapport "confidentiel" (page 15) indique que "l'entretien avec Madame Yansenne et Madame Duvivier a pour vocation de rétablir l'équité puisque nous n'avons pas eu l'occasion de les entendre s'exprimer", sans que la raison en soit explicitée.

Hormis l'accusation d'un vol de médicaments en 2015 et une agression subie de la part de Madame MIMOUNI à la même époque, Madame Y n'établit pas les faits qui laisseraient présumer l'existence d'un harcèlement de la part de cette dame, le dossier répressif déposé révélant l'existence de clans (M /Y).

La situation vécue au sein du service pharmacie relève donc plutôt du conflit que du harcèlement moral.

"Ce qui distingue le conflit du harcèlement, c'est que les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et qu'il n'existe pas de déséquilibre entre les parties.

Le harcèlement, contrairement au conflit, présuppose que la personne hypothétiquement harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a pas provoqués, ni entretenus par sa propre attitude." (T.T. Bruxelles, 24.04.2007, RG 14.732/05, Juridat)

« Le harcèlement se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué. A l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité » (J.-Ph CORDIER et P.BRASSEUR in « La charge psycho-sociale au travail : le point sur la réforme de 2007 » Chr.D.S., n° spécial harcèlement et charge psycho-sociale au travail, 2008, p 706).

D. Faulx définit l'hyperconflit comme « toute situation conflictuelle dans laquelle l'univers cognitif, affectif, émotionnel de l'acteur A présente des différences telles avec celui de l'acteur B que toute situation posée ou attribuée à l'autre partie aura une forte probabilité de faire l'objet de lectures radicalement différentes et vécues comme incompatibles avec celles de l'autre ». (cité par J.-Ph CORDIER et P.BRASSEUR, op.cit. p 702)

Au regard de ces éléments, la situation problématique de la pharmacie, notamment en raison de difficultés relationnelles entre les travailleurs, a donné lieu à :

- l'affectation de Madame Y. au site de Peltzer en 2006, à la suite de comportements jugés inadéquats dans son chef.
- un suivi continu lors des réunions du CPPT dès octobre 2015. (p. 34 du dossier CHRV)
- une demande d'intervention de PROVIKMO.
- un suivi réservé au rapport de PROVIKMO du 30 octobre 2017 par l'adoption d'un plan d'action suivant des axes prioritaires et des aspects complémentaires. (p. 2 du même dossier)
- la mise en place d'une procédure de médiation à l'intervention de Me Damien D.
- l'adoption, suite à l'accord de médiation, d'un "règlement intérieur des bonnes pratiques de fonctionnement du service de pharmacie du CHRV le 29 avril 2019. (p. 30 du même dossier)

Le rapport qualifié de "confidentiel" de PROVIKMO du 30 octobre 2017 (p. 1 du dossier CHRV) indique en outre :

"Concernant Madame Y, les assistants et les pharmaciens ont tous expliqué que le problème relationnel était très ancien (1995 environ) et constituait certainement le nœud du problème (bien que d'autres nœuds, secondaires, ont été évoqués). Il est important de noter que des démarches antérieures avaient été entreprises, essentiellement à son encontre. ...

En effet, d'après certains travailleurs, une "plainte" aurait été introduite au sein de l'hôpital : les travailleurs ayant été victimes de ce comportement jugé comme harcelant ont été entendus par la psychologue institutionnelle et par le directeur des ressources humaines. Suite à cela, un dossier aurait été constitué et Madame Y. — aurait été déplacée sur le site de Peltzer entre 2006 et 2009...

Dans un deuxième temps, le 18 juin 2015, une demande d'intervention formelle collective a été introduite par 5 travailleurs auprès de PROVIKMO. Le point central de cette démarche est le comportement jugé inadéquat de Madame Y

La décision motivée de l'employeur, remise le 20/10/2015, comportait les points suivants:

"Actions entreprises :

- Positionnement du rôle de chacun dans l'entreprise (droits et devoirs),
- Invitation à adopter un comportement professionnel qui fait fi de problèmes interpersonnels,
- Nouvelles rencontres en mai 2015 entre le Chef de service et 5 personnes déclarant une situation de mal-être en ce, 1 personne clairement identifiée par le groupe.

Mesures supplémentaires proposées: Positionnement du rôle de chacun dans l'entreprise (recadrage relatif aux droits et devoirs de chacun des membres du service)...

L'historique indique que par deux fois, des mesures ont été prises afin de résoudre la situation conflictuelle dans le chef de Madame Y. . Aujourd'hui, en 2017, soit plus de 10 ans plus tard, il semble que la situation perdure..." (pages 9 et 10)

Il ne peut dès lors être reproché au CHRV d'être resté inactif puisqu'un ensemble de mesures ont été prises dès 2006, puis dès 2015, alors que Madame Y, fait état d'un problème de harcèlement de la part de sa collègue, Madame M' depuis 2014, sans que la preuve qu'elle aurait elle-même contacté les services compétents pour dénoncer la situation soit rapportée.

Dès lors que le rapport de PROVIKMO relève que Madame Y. serait "le nœud du problème", si les faits qui lui sont reprochés étaient avérés ou la victime d'un mobbing s'ils ne l'étaient pas (ce que le rapport ne tranche pas), les décisions de suspension puis de mutation prises à son égard peuvent constituer des mesures adéquates pour alléger la charge psychosociale au sein de la pharmacie.

Aucune faute ne peut donc être reprochée au CHRV dans le cadre des obligations que la loi du 4 août 1996 fait à l'employeur dans la gestion des risques psychosociaux, qui seule relève de la compétence du Tribunal du travail.

Madame Y n'établit pas le dommage dont elle demande réparation, se bornant à solliciter du Tribunal la désignation d'un expert "avec la mission habituelle" aux fins "de définir les séquelles subies et encore à subir suite aux fautes commises par le CHRV".

Elle ne dépose cependant à cet égard aucun document médical hormis des certificats, laconiques, de son médecin traitant attestant d'un état anxio-dépressif, d'incapacité de travail depuis le 1^{er} décembre 2018 (p. 6 à 9 de son dossier).

Elle reste également en défaut d'établir le lien de causalité entre une faute (non établie) du CHRV et ce dommage.

Son action à cet égard doit être déclarée non fondée.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande relative à la "réintégration de Madame Y dans son poste et sa fonction à la pharmacie" irrecevable.

Dit la demande relative à l'indemnisation du dommage qu'aurait subi Madame Y. du chef de manquements de son employeur au regard de la loi du 4 août 1996, recevable mais non fondée.

En déboute la demanderesse.

Condamne la demanderesse aux dépens, non liquidés pour elle-même et liquidés pour la défenderesse à la somme 1.440 € (outre 20 € de contribution au fonds d'aide juridique).

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1^{ère} chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur,
Monsieur Marc MEDOT, Juge social employé,

qui ont participé au délibéré,

G. RASKIN

G.NISIN

M. MEDOT

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 4 DECEMBRE DEUX MILLE DIX-NEUF**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Juge,

Le Greffier délégué,

G. RASKIN

N. FRANCOEUR