



Expédition

Numéro du répertoire	
2022 / 295.	
Date du prononcé	
03 février 2022	
Numéro du rôle	
2020/AB/340	
Décision dont appel	
19/1782/A	

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

COVER 01-00002544273-0001-0018-04-03-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Interlocutoire : réouverture des débats.

En cause de :

M

NRN

domiciliée à :

partie appelante, comparaissant en personne assistée par Maître

contre :

La COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-LAMBERT,

BCE 0207.389.859,

dont le siège social est établi à 1200 BRUXELLES, Avenue Paul Hymans 2,

partie intimée, représentée par Maître

★

★ ★

I. LES FAITS

Madame M/ a été engagée par la Commune de WOLUWE-SAINT-LAMBERT à partir du 12 octobre 1987 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée d'agent.e contractuel.le subventionné.e en qualité d'écureuse. Elle a été affectée à la fonction d'aide-ménagère au « Centre de promotion des handicapés ».

À partir de 2001, elle a exercé la fonction d'animatrice au sein de ce Centre. À partir de 2005, elle a exercé la fonction d'aide-comptable au sein du « Bureau des personnes handicapées ».

Madame M/ allègue avoir été victime de harcèlement moral de la part d'un chauffeur de la Commune en 2015. Ce fait est contesté.

Madame M/ s'est trouvée en incapacité de travail à partir du 6 juin 2016. En août 2016, alors qu'elle s'apprêtait à reprendre le travail, la Commune a informé madame



M de la suppression du poste qu'elle occupait jusqu'alors et l'a invitée à reprendre sa fonction initiale d'écureuse. Madame M. ne l'a pas accepté et son incapacité de travail a été prolongée.

En septembre 2016, madame N s'est portée candidate à un poste d'agent.e d'accueil. Elle a finalement retiré sa candidature au motif que ce poste exigeait des prestations durant les soirées et le week-end.

Le 27 octobre 2016, le conseil de madame M a mis la Commune en demeure de réintégrer sa cliente dans sa fonction d'employée administrative et de régulariser sa situation barémique depuis 2006, sans quoi elle se verrait contrainte de constater un acte équipollent à rupture. Cette mise en demeure a été réitérée à plusieurs reprises.

La Commune a répondu, quant au barème, que madame M. ne disposait pas d'un diplôme lui permettant d'accéder à un barème supérieur à celui du niveau E dont elle bénéficie.

Au mois de décembre 2016, madame M a repris le travail dans une nouvelle fonction au service reprographie, avec son accord, même si c'était à contrecœur afin de sauvegarder son emploi, ainsi qu'elle l'a exprimé à l'audience. Sa fonction consiste en archivage et classement au sein du secrétariat, division reprographie.

Le 22 décembre 2016, le Collège communal a décidé d'engager, avec effet rétroactif au 12 décembre 2016, madame M dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'auxiliaire administrative contractuelle subventionnée. Madame M. a cependant refusé de signer le nouveau contrat de travail qui lui a été proposé.

Le 25 janvier 2017, le conseil de madame M. a informé la Commune du fait que sa nouvelle fonction au sein du service reprographie ne convenait pas pour des raisons médicales (son médecin a précisé qu'elle ne pouvait pas accomplir certaines tâches) et du fait qu'elle était victime d'actes de harcèlement moral au sein de ce service. Madame M. s'est trouvée en incapacité de travail à partir du 21 janvier 2017.

Le 7 mars 2017, le conseiller en prévention-médecin du travail a émis la recommandation suivante : « pas de port de charges de plus de 2kg pour une période indéterminée ».

Le 15 mars 2017, la Commune a convoqué madame M. pour être entendue au sujet de faits qui incitaient le Collège à envisager de mettre fin à ses fonctions, à savoir que « les différentes recherches effectuées afin de trouver une affectation de travail qui vous convienne aboutissent à un constat d'impossibilité de reclassement. »



Lors de son audition qui a eu lieu le 30 mars 2017, madame M. a déclaré qu'elle avait trouvé un accord avec son responsable sur une répartition des tâches lui évitant la manutention de charges de plus de 2kg. Dès lors, elle a confirmé que le poste est compatible avec son état de santé et qu'elle est d'accord de s'y maintenir. Compte tenu de cet accord, le Conseil communal a renoncé au licenciement envisagé.

Madame M. travaille depuis lors au sein du service reprographie. Elle persiste néanmoins à demander la régularisation rétroactive de sa rémunération et à se plaindre de harcèlement moral.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Par une requête du 26 avril 2019, madame M. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles,

« À titre principal,

- Qu'il soit dit pour droit que la COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-LAMBERT n'a pas respecté ses obligations en matière de bien-être au travail, prévention et gestion du harcèlement, générant par cela un dommage dans son chef;
- La condamnation de la COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-LAMBERT au paiement de dommages et intérêts fixés *ex aequo et bono* à la somme de 25.000€ du chef de harcèlement ;
- Qu'il soit dit pour droit qu'elle aurait dû accéder au grade D dès le 1^{er} janvier 2007, la COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-LAMBERT ne lui ayant pas octroyé à tort la rémunération afférente ;
- En conséquence, la condamnation de la COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-LAMBERT au paiement d'une régularisation barémique ; À cette fin, la condamnation de la COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-LAMBERT à fournir tout document utile au calcul exact de la rémunération qui aurait dû être la sienne depuis le 1^{er} janvier 2007 ; La condamnation de la COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-LAMBERT à la régularisation de sa situation pour l'avenir ;

À titre subsidiaire,

- Qu'il soit dit pour droit que la COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-LAMBERT a commis de nombreuses fautes lui ayant causé un dommage moral non négligeable ;
- En conséquence, la condamnation de la COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-LAMBERT au paiement d'une indemnité fixée *ex aequo et bono* à la somme de 25.000 € ;
- Qu'il soit dit pour droit que la COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-LAMBERT a commis des fautes dans la gestion de son dossier, omettant notamment de lui faire passer des examens lui permettant d'accéder au grade D;



- En conséquence, la condamnation de la COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-LAMBERT au paiement du montant auquel elle aurait pu prétendre depuis le 1er janvier 2007 sur pied de l'article 1382 du Code civil;
- A cette fin, la condamnation de la COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-LAMBERT à fournir tout document utile au calcul exact de la rémunération qui aurait dû être la sienne depuis le 1er janvier 2007 ;
- La condamnation de la COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-LAMBERT à lui offrir la possibilité de passer le test donnant accès au grade D;
- La condamnation de la COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-LAMBERT aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure. »

Par un jugement du 8 avril 2020, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande recevable mais non fondée ;

En conséquence, en déboute Madame M.

Délaisse à Madame M/ ses propres dépens, en ce compris la contribution de 20€ au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne qu'elle a déjà acquittée et qui restera à sa charge, et la condamne au paiement des dépens de la COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-LAMBERT, liquidés à la somme de 2.400€ à titre d'indemnité de procédure. »

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Madame M. demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 8 avril 2020 et de :

« Déclarer l'appel de la concluyente recevable et fondé, et par conséquent, réformer le jugement dont appel en ce sens :

- 1^{ière} demande :

Dire pour droit que la partie intimée est coupable d'harcèlement moral au travail à l'égard de la concluyente ;

Condamner la partie intimée au paiement de la somme fixée *ex-aequo et bono* à 25.000,00 euros à titre de réparation pour les préjudices subis des suites dudit harcèlement ;



- 2^{ième} demande :

A titre principal,

- o Dire pour droit que la concluante étant un agent contractuel doit voir sa rémunération adaptée à la fonction qu'elle occupe ;
- o Dire pour droit que depuis 2005, la concluante occupe une fonction de Niveau D ;
- o Condamner la partie intimée au paiement de la différence entre la rémunération attachée aux fonctions de Niveau D et celle perçue ;
- o Condamner la partie intimée au paiement de la rémunération au barème D3 à partir de janvier 2005 et à établir les fiches de salaire correspondant à la différence de rémunération ;

A titre subsidiaire, si la Cour estime que les conditions d'accès prévues par le statut administratif et pécuniaire de la partie intimée s'applique à la concluante :

- o Dire pour droit qu'à dater de 2008, la partie intimée a tacitement admis la concluante au Niveau D ;
- o Condamner la partie intimée au paiement de la rémunération au barème D3 à partir de janvier 2005 et à établir les fiches de salaire correspondant à la différence de rémunération ;

A titre infiniment subsidiaire, si la Cour estime que les conditions d'accès prévues par le statut administratif et pécuniaire de la partie intimée s'applique à la concluante et que cette dernière ne répond pas à ces conditions :

- o Dire pour droit qu'à dater de 2008, la partie intimée a commis une faute contractuelle en ne renseignant pas correctement la concluante ;
- o Condamner la partie intimée au paiement de la rémunération au barème D3 à partir de janvier 2005 et à établir les fiches de salaire correspondant à la différence de rémunération ;

A titre encore plus subsidiaire, si la Cour estime que les conditions d'accès prévues par le statut administratif et pécuniaire de la partie intimée s'applique à la concluante, que cette dernière ne répond pas à ces conditions, et que la partie intimée n'a point commis de faute :

- o Dire pour droit que la partie intimée a commis un abus de droit depuis 2005 ;
- o Condamner la partie intimée au paiement de la différence entre la rémunération attachée aux fonctions de Niveau D et celle perçue ;



- o Condamner la partie intimée à un euro provisionnel de ce chef et rouvrir les débats pour procéder au décompte
- Frais et dépens :
En tout état de cause, condamner la partie intimée aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure au taux de base ;
- Dépens :
Indemnités de procédure Première Instance : 2.400 euros ;
Indemnités de procédure d'appel : 2.600 euros ;
Total : 5.000 euros »

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de madame M, a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 18 mai 2020.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 3 décembre 2020, prise à la demande conjointe des parties, et les parties ont déposé des conclusions et leur dossier de pièces justificatives respectifs.

La Cour a prononcé un arrêt le 18 novembre 2021 ordonnant la réouverture des débats et fixant la cause à l'audience publique du 2 décembre 2021, sans délais supplémentaires pour l'échange et le dépôt de conclusions et pièces.

A l'audience publique du 2 décembre 2021 les débats ont été mis en continuation à l'audience publique du 16 décembre 2021 et des délais pour conclure ont été actés au procès-verbal de l'audience.

Chaque partie a déposé ses conclusions.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 16 décembre 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24.



V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnisation pour harcèlement moral

Le harcèlement moral n'est pas établi. La demande d'indemnisation est rejetée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

En vertu de l'article 32bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, les employeurs et les travailleurs sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le harcèlement moral au travail est défini par l'article 32ter de la loi : « *Ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux (...)* ».

L'indemnisation du préjudice causé par des faits de harcèlement moral fait l'objet de l'article 32decies, § 1/1 de la loi. Cette disposition permet à la victime de réclamer soit l'indemnisation du préjudice réel, dont elle doit prouver l'étendue, soit un montant forfaitaire correspondant, dans le cas qui nous occupe, à six mois de rémunération.

L'article 32undecies de la loi édicte la règle de preuve à appliquer : « *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* ».

Il revient donc au demandeur – en l'occurrence madame M. – d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail. Si elle apporte cette preuve, il incombe à l'autre partie – la Commune – de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral.

2.

Par ailleurs, en vertu de l'article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.



En matière de risques psychosociaux au travail, l'employeur doit prendre les mesures de prévention appropriées pour éliminer le danger découlant d'une situation de travail spécifique ou pour prévenir ou limiter les dommages qui en découlent dans la mesure où il a un impact sur le danger (article 32/2, § 4, de la même loi). Lorsque des actes de harcèlement moral au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci prend les mesures appropriées, conformément à la loi (article 32septies, § 1^{er}).

Le travailleur qui estime subir un dommage causé par des risques psychosociaux au travail, notamment le stress ou le harcèlement moral au travail, peut demander une intervention psychosociale à la personne de confiance ou au conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail (article 32/2).

3.

Madame M se plaint de l'agressivité d'un collègue de travail, monsieur D., en 2015.

Madame M a porté ces faits à la connaissance de la Commune pour la première fois, au vu du dossier remis à la cour, le 30 mars 2017 lors de son audition par le Collège des bourgmestre et échevins. Précédemment, le médecin contrôleur délégué par la Commune (rapport du 30 septembre 2016) et l'avocate de madame M (courrier du 27 octobre 2016) avaient seulement indiqué que madame M avait été victime de harcèlement moral pour lequel elle n'a jamais déposé de plainte officielle, sans autre précision.

Les faits évoqués par madame M. ne sont étayés par aucune preuve ni début de preuve et l'absence de réaction de la Commune ne peut lui être reprochée, alors que les faits ont été portés à sa connaissance, de manière imprécise, avec deux ans de retard.

4.

Madame M se plaint également d'une surcharge de travail en 2015 et 2016, qui aurait occasionné son *burn out*.

À nouveau, ce fait n'a été évoqué pour la première fois que dans le courrier de son avocate du 27 octobre 2016, pendant la période d'incapacité de travail de madame M

Une charge de travail élevée n'est pas, en soi, un élément qui permet de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail, à moins que d'autres éléments de fait n'y concourent, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. La charge de travail élevée peut éventuellement, en fonction des circonstances, être un facteur de stress au travail.

En l'occurrence, aucun élément du dossier n'indique que madame M aurait souffert des conséquences d'une charge de travail élevée à l'époque. En tout cas, aucune



trace d'une plainte à ce sujet n'est produite. Dans ces circonstances, l'absence de mesure prise par la Commune pour résoudre une charge de travail élevée n'est pas fautive ni un indice de harcèlement moral, car celle-ci a été dénoncée à un moment où madame M. n'exerçait plus la fonction en question et n'était pas susceptible de reprendre cette fonction, le poste ayant été supprimé.

5.

Madame M. a vécu douloureusement ce qu'elle qualifie de tentative de rétrogradation et d'absence d'efforts de la Commune en vue de sa réintégration des suites de son incapacité de travail et de la suppression de son poste.

La cour peut le comprendre. Néanmoins, le ressenti subjectif d'un travailleur, même compréhensible, ne suffit pas à permettre de présumer qu'il a été victime de harcèlement moral. Un tel jugement doit s'appuyer sur des éléments objectifs et établis, dans le respect des règles partageant la charge de la preuve, rappelées ci-dessus.

Il est vrai qu'en décembre 2016, la Commune a fait part à madame M. de la suppression de son poste de travail d'aide-comptable et lui a demandé de réintégrer son ancienne fonction d'aide-ménagère (écureuse), qui était toujours inscrite dans son contrat de travail. Il est parfaitement compréhensible que cette proposition ait heurté madame M., qui avait évolué dans ses fonctions et acquis des compétences et une expérience dans une fonction plus élevée.

Toutefois, le retour à son ancienne fonction n'a pas été imposé à madame M. Au contraire, son refus a été entendu et il ressort du dossier produit devant la cour que la Commune a recherché une autre affectation qui convienne mieux aux qualifications actuelles, aux aspirations et à l'état de santé de madame M. Plusieurs démarches ont été accomplies par la Commune en vue de lui permettre d'accéder au poste d'agente d'accueil ; madame M. l'a finalement refusé au motif que le poste comportait des prestations en soirée et le week-end, ce qu'elle n'était pas disposée à assumer. La Commune a ensuite proposé à madame M. une nouvelle affectation au service reprographie et a adopté la décision administrative nécessaire ; la Commune a accepté un aménagement de cette nouvelle fonction en vue de répondre aux limitations d'ordre médical de madame M. (pas de port de charge de plus de 2 kg).

Cette réaffectation au service reprographie, finalement acceptée par madame M., a déterminé la Commune à revenir sur son intention de licencier celle-ci en raison de la disparition de son poste d'aide-comptable.

Dès lors, même si les circonstances du changement de fonction de madame M. ont été difficiles et douloureuses pour elle, de manière bien compréhensible, cette situation essentiellement liée à la suppression du poste qu'elle occupait ne permet pas, ni en soi ni



liée aux autres éléments du dossier, de présumer que madame M a été victime d'un harcèlement moral au travail.

6.

Enfin, madame M se plaint de ses conditions de travail au sein du service reprographie où elle est occupée depuis le 12 décembre 2016.

Son avocate a alerté la Commune par un courrier du 25 janvier 2017 de la non-remise des clés et de l'agression verbale par un collègue. La Commune a répondu que madame M étant en incapacité de travail, elle souhaitait avoir l'avis du service chargé de la médecine du travail concernant sa reprise d'activité avant de prendre une décision.

Le conseiller en prévention-médecin du travail a émis, le 7 mars 2017, une recommandation excluant le port de charges de plus de 2 kg. Son rapport n'indique rien concernant un éventuel problème de harcèlement moral ou, plus largement, de souffrance au travail.

Lors de l'audition de madame M le 30 mars 2017, elle a uniquement fait état d'un harcèlement moral subi du fait de monsieur D. en 2015, mais n'a pas indiqué être victime de harcèlement moral au sein du service reprographie. Au contraire, elle a indiqué qu'elle avait trouvé un équilibre au sein de ce nouveau service et qu'elle était d'accord de s'y maintenir.

Le courrier de son avocate du 2 juillet 2008 demandait la « reconnaissance officielle de la situation de harcèlement qu'elle a vécu » (sic), faisait implicitement référence à la situation révolue de 2015 mais sans plainte actuelle.

En définitive, sur la base du dossier remis à la cour, il apparaît que madame M s'est plainte, par la voix de son avocat, de deux faits ponctuels au début de son affectation au service reprographie, à savoir qu'elle ne disposait pas des clés du local et qu'un collègue lui avait parlé de manière agressive. La Commune n'a pas ignoré cette interpellation, mais a souhaité obtenir l'avis du médecin du travail, ce qui est légitime. Par la suite, madame M n'a plus fait état de difficultés de cette nature. La Commune a dès lors pu estimer que les faits ponctuels dénoncés en janvier 2017 étaient révolus, que la situation était rentrée dans l'ordre et qu'il n'était pas nécessaire de prendre des mesures.

Les éléments du dossier ne permettent ni de présumer que madame M a été victime de harcèlement moral au travail, ni d'estimer que la Commune n'a pas donné une suite adéquate à ses plaintes à ce sujet.

7.

Dès lors, le jugement sera confirmé en ce qu'il a déclaré la demande d'indemnisation pour harcèlement moral non fondée.



2. La demande d'arriérés de rémunération

La Commune ne doit pas payer d'arriérés de rémunération, mais madame M a droit à une indemnisation pour la période du 26 avril 2014 au 11 décembre 2016.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2.1. Quant au fondement de la demande

1.

Madame M a été engagée par la Commune de WOLUWE-SAINT-LAMBERT en 1987 en tant qu'agente contractuelle subventionnée en qualité d'écureuse. Elle a été affectée à la fonction d'aide-ménagère.

De 2005 au 11 décembre 2016, madame M a exercé la fonction d'aide-comptable au sein du « Bureau des personnes handicapées ». La description de ses tâches révèle le caractère résolument intellectuel de sa fonction, ce que la Commune ne conteste pas. La fonction que madame M exerce depuis le 12 décembre 2016 au sein du service reprographie est également de nature intellectuelle.

Depuis 2005, madame M travaille donc au service de la Commune en qualité d'employée, et non d'ouvrière.

Depuis son engagement, sa rémunération est déterminée par le barème de niveau E. Elle réclame d'être rémunérée selon le barème de niveau D.

L'examen attentif du statut du personnel communal de la Commune permet de conclure que la fonction d'aide-comptable exercée par madame M entre le 24 avril 2014 et le 11 décembre 2016 correspond au niveau D du cadre de la Commune, supérieur au niveau E.

En effet, dans le cadre du personnel administratif, les trois premiers niveaux sont, par ordre croissant : auxiliaire administratif, responsable d'équipe et adjoint administratif. Les fonctions correspondant aux niveaux d'« auxiliaire administratif » et d'« adjoint administratif » sont définies, de manière générale, de la même manière : « Tâches d'exécution polyvalentes suivant son affectation et la description de fonction par service »¹.

La description de fonction par service permet d'appréhender la différence entre « auxiliaire administratif » et « adjoint administratif » :

¹ p. 31 et 32 du statut.



- Seuls les « Services administratifs » généraux comptent dans leur cadre des auxiliaires administratifs de niveau E.
- Tous les services plus spécialisés, tels le service des écoles, la Cellule de pilotage, l'académie de musique, le Centre d'éducation à l'environnement et le service sports-jeunesse-vie associative comptent un ou plusieurs adjoint(s) administratif(s), aucun auxiliaire administratif.
- Le service sport-jeunesse-vie associative est le seul pour lequel les tâches de l'adjoint administratif sont précisées : « Tâches d'exécution polyvalentes telles que dactylographie, encodage, traitement de texte au moyen des techniques modernes. Utilisation de la bureautique existante. Accueil du public ».
- Le statut ne précise pas le cadre du service en charge des personnes handicapées.

Le manque de précision du statut, qui relève de la responsabilité de la Commune, ne peut porter préjudice à madame M . La cour tranchera donc sur la base de l'interprétation qui peut être raisonnablement faite des dispositions lacunaires du statut.

Il ressort de l'ensemble des éléments relevés que les tâches d'aide-comptable exercées de 2005 au 11 décembre 2016 par madame M au sein d'un service spécialisé de la Commune (le service des personnes handicapées), caractérisées par une diversité importante et une certaine complexité, correspondent à un grade d'adjoint administratif du niveau D et non à un grade d'écureuse (ouvrière) ou d'auxiliaire administratif (employé) du niveau E du cadre.

La cour examinera ci-après les conséquences de cette décision quant à la rémunération ou à l'indemnisation réclamées par madame M

2.

Depuis le 12 décembre 2016, madame M a accepté une modification de sa fonction. Elle exerce désormais la fonction d'archivage et classement au sein du secrétariat, division reprographie.

Même si madame M a exprimé de fortes réticences face à ce changement de fonction, il est un fait qu'elle l'a finalement accepté. C'est donc eu égard à sa nouvelle fonction qu'il faut analyser la demande de madame M pour la période prenant cours le 12 décembre 2016.

Sur la base du peu d'informations fournies à la cour à ce sujet, il n'apparaît pas que cette fonction, au sein des services généraux, présente une diversité et une complexité comparables avec celles qui caractérisent la fonction d'aide-comptable et les autres fonctions du même grade, celui d'adjoint administratif de niveau D.



Pour cette période, madame M, sur qui repose la charge de la preuve, n'établit dès lors pas avoir exercé une fonction d'un niveau supérieur à celui des fonctions rattachées au barème E, qui lui a été appliqué.

La circonstance que sa fonction actuelle, depuis le 12 décembre 2016, est une fonction d'employée et non d'ouvrière est sans incidence sur la problématique de sa rémunération. En effet, il ressort du statut pécuniaire déposé par la Commune² que les échelles de traitement de chaque niveau (A-B-C-D-E) sont communes aux employés et aux ouvriers. La qualification d'employée, que madame M revendique avec raison, n'a donc pas d'effet sur le montant de sa rémunération.

La demande doit dès lors être déclarée non fondée pour la période prenant cours le 12 décembre 2016.

3.

Pour ce qui concerne la période de 2005 au 11 décembre 2016, madame M se trompe en ce qu'elle demande à la cour de déterminer la rémunération à laquelle elle a droit sur la base de la fonction qu'elle exerce ou a exercée effectivement.

Madame M a été engagée au grade d'écureuse, qui relève du niveau E dans le statut pécuniaire des agents de la Commune. Son contrat de travail spécifie que sa rémunération est fixée par référence au barème communal 1.10 (actuellement E).

Il n'existe aucune convention collective de travail applicable ou autre source de droit qui permettrait à madame M de revendiquer une rémunération déterminée sur la base de la fonction réellement exercée. Sa rémunération ne peut être fixée que par le barème communal auquel renvoie son contrat de travail³. Ce barème détermine la rémunération de chaque agent non pas sur la base de la fonction qu'il ou elle exerce réellement, mais en lien avec son grade qui s'inscrit dans un niveau, en l'occurrence le niveau E. Le changement de niveau, et donc de barème, n'est possible qu'en respectant les dispositions du statut à cet égard, qui prévoient des conditions de diplôme, d'examen et de statut (il en sera question ci-après).

² Le statut produit n'est entré en vigueur que le 1^{er} juillet 2020, mais les parties sont d'accord pour affirmer que les dispositions pertinentes étaient déjà en vigueur à l'époque et sont inchangées.

³ G. JACQUEMART, « Le statut hybride des agents contractuels de la fonction publique locale », *Ors*, 2014/9, p. 7 ; F. MASSON, « Parlons d'argent ! Heurs, bonheurs et malheurs de la protection de la rémunération », *Une terre de droit du travail : les services publics*, Bruxelles, Bruylant, 2005, p. 75 ; P. JOASSART, « La rémunération du contractuel de la fonction publique », *Questions choisies de droit social*, Liège, Anthémis, coll. CUP, vol. 133, p. 196 ; C.trav. Bruxelles, 19 mars 2009, *J.T.T.*, p. 284 ; C.trav. Liège, 27 juin 2002, *Chr.D.S.*, p. 453 et obs J. JACQMAIN, « Faire fonction d'employé ? » ; C.trav. Bruxelles, 16 janvier et 11 septembre 2007, *Chr.D.S.*, 2008/3, p. 167 et obs. J. JACQMAIN, « Un paradis patronal ? ».



Le fait que madame M a exercé des fonctions à caractère intellectuel alors qu'elle a été engagée comme ouvrière, qu'elle a exercé des fonctions d'un niveau manifestement supérieur à celui de la fonction convenue dans le contrat de travail, de même que le fait que la Commune a manifestement reconnu ses capacités et ses compétences pour exercer la fonction d'aide-comptable durant de nombreuses années, ne lui permet pas d'obtenir une rémunération supérieure à celle déterminée par application des règles du droit administratif qui viennent d'être rappelées.

La demande d'arriérés de rémunération, au sens strict, doit donc être déclarée non fondée.

La Commune n'a pas commis d'infraction à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs en ne payant pas une rémunération en rapport avec la fonction réellement confiée à madame M. En effet, cette loi protège la rémunération qui est due au travailleur ; elle n'a pas pour objet de déterminer le montant de sa rémunération. Cette loi n'est d'aucun secours dès lors que le droit de madame M à la rémunération qu'elle revendique n'est pas établi.

4.

À titre subsidiaire, madame M reproche à la Commune d'avoir commis une faute ou un abus de droit.

La doctrine et la jurisprudence admettent que l'employeur public qui fait travailler un agent dans des fonctions supérieures aux fonctions convenues commet, dans certaines circonstances, une faute susceptible de donner lieu à réparation⁴.

Les circonstances particulières sont les suivantes en l'espèce :

- Pendant 12 années (de 2005 à 2016), la Commune a fait exercer par madame M des fonctions (aide-comptable) différentes de celles pour lesquelles elle avait été engagée (écureuse).
- Ces fonctions sont d'un niveau largement supérieur.
- Le statut pécuniaire adopté par la Commune n'offre pas de possibilité de régulariser cette situation : la faculté pour les agents en service de niveau E d'obtenir, moyennant un examen, un changement de niveau vers le niveau D même s'ils ne sont pas porteurs du diplôme requis pour accéder à ce niveau est réservée aux

⁴ G. JACQUEMART, *loc. cit.* ; F. MASSON, *loc. cit.* ; P. JOASSART, *op. cit.*, p. 201 ; J. JACQMAIN, « Faire fonction d'employé ? », obs. sous C.trav. Liège, 27 juin 2002, *Chr.D.S.*, p. 457 ; C.trav. Liège, 26 avril 2011, R.G. n° 2009/AN/8850, www.luportal.be ; C.trav. Bruxelles, 16 janvier et 11 septembre 2007, *Chr.D.S.*, 2008/3, p. 167 et obs. J. JACQMAIN, « Un paradis patronal ? ».



agents comptant 3 ans d'ancienneté comme agent statutaire⁵, ce qui n'est pas le cas de madame M . En d'autres mots, le statut pécuniaire n'organise pas la promotion des agents contractuels.

Dans ces circonstances, **la Commune s'est comportée comme ne l'aurait pas fait une autorité publique normalement prudente et diligente.** En effet, la Commune a tiré un profit abusif de la situation administrative de madame M et de ses compétences. La situation administrative de madame M l'empêchait de prétendre à une rémunération plus élevée et la Commune n'a rien fait pour y remédier. En revanche, la Commune a profité largement de ses compétences pour obtenir d'elle des prestations d'un niveau plus élevé que celui de la rémunération déboursée.

Cette faute a causé un dommage certain. Son évaluation n'a pas été suffisamment débattue par les parties. Les débats seront rouverts à cette fin.

2.2. Quant à la prescription partielle de la demande

La Commune fait valoir, à titre subsidiaire, que la demande est prescrite pour la période antérieure au 26 avril 2014, soit la période qui remonte à plus de 5 ans avant l'introduction de la présente procédure.

Les règles de prescription de l'action civile née d'une infraction ne sont pas pertinentes en l'espèce, aucune infraction n'étant constatée.

L'action exercée par madame M est née du contrat de travail. La prescription de 5 ans établie par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail lui est donc applicable.

La demande doit donc être déclarée prescrite pour la période antérieure au 26 avril 2014.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

⁵ p. 70 du statut.



Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Sur la demande de réparation du préjudice causé par un harcèlement moral :

Confirme le dispositif du jugement attaqué en ce qu'il a déclaré ce chef de demande non fondé et en a débouté madame M

Sur la demande concernant la rémunération :

Confirme le dispositif du jugement attaqué en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de régularisation barémique et en a débouté madame M ;

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a entièrement débouté madame M de sa demande subsidiaire ;

Statuant à nouveau sur la demande subsidiaire :

Déclare la demande subsidiaire prescrite pour la période antérieure au 26 avril 2014 ;

Déclare la demande subsidiaire non fondée pour la période prenant cours le 12 décembre 2016 ;

Déclare la demande subsidiaire fondée pour la période du 26 avril 2014 au 11 décembre 2016 en ce qu'elle tend à entendre dire que la Commune a commis une faute ;

Sursoit à statuer sur l'indemnisation due en réparation de cette faute ; rouvre les débats afin d'obtenir de plus amples explications des parties à ce sujet ;

Dit que les parties devront déposer au greffe et se communiquer leurs conclusions et pièces au plus tard aux dates suivantes :

- madame N pour le 11 mars 2022,
- la Commune, pour le 19 avril 2022,
- madame N pour le 2 mai 2022,
- la Commune, pour le 16 mai 2022,

Fixe la cause à l'audience publique du jeudi 2 juin 2022 à 14h30, salle 08, (plaidoiries : 30 minutes).

Réserve les dépens.



Ainsi arrêté par :

----- présidente de chambre,
----- , conseiller social au titre d'employeur,
----- , conseiller social au titre d'employeur,
----- , conseiller social au titre d'employé,
----- , conseiller au titre d'ouvrier,
assistés de ----- greffier,

----- , conseiller social au titre d'employeur, M. ----- , conseiller
social au titre d'employeur, ----- , conseiller social au titre d'employé et A.
----- , conseiller au titre d'ouvrier, qui étaient présents aux débats et qui ont
participé au délibéré de la cause sont dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par
présidente de chambre et ----- , conseiller social au titre d'employeur.

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2ème Chambre de
la Cour du travail de Bruxelles, le **3 février 2022**, où étaient présents :

----- présidente de chambre,
----- greffier,

