



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie
le
€
JGR

Numéro du répertoire	du
2022 /	
R.G. Trib. Trav.	
18/3591/A	
Date du prononcé	
17 mai 2022	
Numéro du rôle	
2020/AL/460	
En cause de :	
CPAS DE GRACE-HOLLOGNE	
C/	
R.	

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-F

Arrêt

*Contrat de travail employé- employeur public

- irrégularité du licenciement fondée sur la violation du principe d'impartialité
- indemnité de protection sur base de l'article 32decies de la loi
- indemnité pour faits de violence et de harcèlement moral au travail sur base de l'article 32ter de la loi
- dommages et intérêts pour licenciement abusif/ licenciement manifestement déraisonnable, en ce y compris pour circonstances abusives entourant la rupture
- dommages et intérêts pour violation du droit au respect de la vie privée

EN CAUSE :

LE CPAS DE GRACE-HOLLOGNE, BCE 0212.277.372, dont le siège social est établi à 4460 GRACE-HOLLOGNE, rue Grande, 75,
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée l'employeur ou le CPAS
comparaissant par Maître Kevin NERRINCK, avocat, substituant Maître Speranza SPADAZZI, avocat, à 4460 GRACE-HOLLOGNE, rue Joseph Heusdens, 55,

CONTRE :

Madame R.,

partie intimée au principal, appelante sur incident,
comparaissant par Maître Laure PAPART, avocat, substituant Maître Nathan MALLANTS, avocat, à 4000 LIEGE, quai Saint-Léonard, 20 A.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 15 février 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 11 septembre 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 6^{ème} Chambre (R.G. : 18/3591/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 30 octobre 2020 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 25 novembre 2020 ;
- l'ordonnance rendue le 25 novembre 2020, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 2 septembre 2021 ;
- les conclusions avec inventaire, les conclusions additionnelles avec inventaire de la partie intimée, remis au greffe de la cour respectivement les 22 janvier 2021 et 21 mai 2021 ;
- les conclusions et inventaire et les conclusions de synthèse de la partie appelante, remis au greffe de la cour respectivement les 9 mars 2021 et 23 août 2021 ;
- l'avis de remise 754 du Code judiciaire contradictoire de l'audience du 2 septembre 2021 notifiée le 3 septembre 2021 au conseil des parties, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 15 février 2022 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie intimée au greffe de la Cour le 14 février 2022 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante à l'audience du 15 février 2022.
- Les parties ne soulèvent aucune contestation et marquent leur accord sur les dates auxquelles les conclusions et pièces ont été déposées.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 15 février 2022 et la cause a été remise en débats continués au 15 mars 2022 afin de déposer le dossier répressif.

Le siège ne pouvant être constitué à l'identique à cette date, un report a été décidé à l'audience du 19 avril 2022.

L'Auditorat général du travail a déposé le dossier répressif qui portait le n° LI/1401/2018 et qui a été constitué suite à la plainte de Madame R à la police le 20.02.2018 et à l'Auditorat le 18.04.2018.

Les débats sont clos. L'affaire est prise en délibéré.

I. LES DEMANDES ORIGINAIRES – LE JUGEMENT DONT APPEL – LES DEMANDES EN APPEL

I.1. Les demandes originales

I.1.1°- La demande principale

La demande originale a été introduite par requête du 27.11.2018.

Sur base du dispositif de ses dernières conclusions prises devant le tribunal, Madame R. postule la condamnation de son employeur au paiement des sommes provisionnelles suivantes :

- 7.500 € à titre de dommages et intérêts tenant compte de l'irrégularité de la décision de licenciement ;
- 18.954,38 € à titre d'indemnité de protection correspondant à 6 mois de rémunération (article 32tredecies de la loi du 4 août 1996) ;
- 18.954,38 € à titre de dommages et intérêts tenant compte du préjudice subi correspondant à 6 mois de rémunération (article 32decies de la loi du 4 août 1996) ;
- 7.500 € tenant compte des circonstances abusives entourant le licenciement ;
- 12.393,25 € à titre de licenciement manifestement déraisonnable ;
- 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour violation du droit au respect de sa vie privée,
- le tout à augmenter des intérêts de retard au taux légal depuis la date du licenciement et des dépens (3.600 €).

Il est demandé de débouter le CPAS de sa demande reconventionnelle.

A titre subsidiaire, Madame R. demande d'ordonner des enquêtes sur huit faits côtés dans son dispositif.

I.1.2°- La demande reconventionnelle

L'employeur demande au tribunal de dire recevable mais non fondée la demande de Madame R.

Par voie de conclusions déposées le 25.04.2019, il a introduit une demande reconventionnelle visant à obtenir la condamnation de Madame R. à lui payer la somme de 3.000 € pour procédure téméraire et vexatoire.

Les dépens sont liquidés à la somme de 3.600€.

I.2. Le jugement dont appel

Par jugement dont appel du 11.09.2020, le tribunal a :

1°- dit l'action principale partiellement fondée et a condamné le CPAS à payer à Madame R. les sommes suivantes :

- 7.500 € à titre de dommages et intérêts pour la perte d'une chance de conserver son emploi,
- 7.500 € pour licenciement abusif,
- le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

Il a débouté Madame R. du surplus de ses demandes.

2°- dit l'action reconventionnelle non fondée et a débouté l'employeur de sa demande, le condamnant aux dépens liquidés dans le chef de Madame R. à 3.600,00 €, soit l'indemnité de procédure de base ainsi qu'à la contribution de 20,00 € au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

I.3. Les demandes en appel

I.3.1° - La partie appelante, le CPAS: appel principal

Sur base de sa requête d'appel et du dispositif de ses dernières conclusions prises en appel, l'employeur demande à la cour de dire son appel principal recevable et fondé, de mettre à néant le jugement *a quo* en ce qu'il a estimé fondées les demandes de Madame R. relatives aux dommages et intérêts pour la perte d'une chance de conserver son emploi et pour licenciement considéré comme abusif.

Il est demandé de dire l'ensemble des demandes originaires non fondées et de débouter Madame R. de l'ensemble de ses prétentions en la condamnant aux dépens (2 X 3.600€ à titre d'indemnité de procédure).

I.3.2° - La partie intimée, Madame R. : appel incident

Par voie de premières conclusions reçues au greffe de la cour le 22.01.2021, la partie intimée, Madame R. a introduit un appel incident en ce que le jugement dont appel n'a déclaré sa demande que partiellement fondée. Son appel incident vise donc la condamnation de l'employeur au paiement des sommes pour lesquelles elle a été déboutée en ce y compris le *quantum* des dommages et intérêts accordés pour la demande de reconnaissance d'un licenciement abusif.

Sur base du dispositif de ses dernières conclusions prises en appel, Madame R. demande donc à la cour de dire l'appel principal non fondé et de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné le CPAS au paiement de la somme de 7.500 € à titre de dommages et intérêts pour la perte d'une chance de conserver son emploi et de la somme de 7.500 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Elle demande pour le surplus de dire son appel incident fondé et donc de condamner le CPAS à lui payer :

- 18.954,38 € à titre d'indemnité de protection correspondant à 6 mois de rémunération (article 32*tredecies* de la loi du 4/8/1996),
- 18.954,38 € à titre de dommages et intérêts tenant compte du préjudice subi correspondant à 6 mois de rémunération (article 32*decies* de la loi du 4/8/1996),
- 12.393,25 € à titre de licenciement manifestement déraisonnable/abusif par analogie au dommage prévu par la CCT 109 en raison des motifs qui sous-tendent le licenciement,
- 2.500,00 € à titre de dommages et intérêts pour violation du droit au respect de la vie privée

-les dépens liquidés à 2 X 3.600 € étant les indemnités de procédure.

A titre subsidiaire, elle demande à la cour d'ordonner des enquêtes portant sur les faits côtés à preuve suivants :

- *Le 18 janvier 2018, Madame R. a téléphoné à l'agence immobilière L. en vue de prendre rendez-vous pour visiter un bien mis en vente sis à BIERSET, avenue de la Gare 30.*
- *Ce bien immeuble était mis en vente en étant affiché sur la vitrine de l'agence immobilière et sur les sites de vente.*
- *Madame R. a donné son identité et ses coordonnées à l'agence immobilière.*
- *Le bien a été visité par Madame R. en présence de Madame S. le 20 janvier 2018.*
- *Une dame, Madame J., était présente dans l'immeuble le jour de la visite et Madame R. n'a pas discuté avec elle.*
- *La visite de l'immeuble s'est déroulée de façon tout à fait normale, sans aucun fait spécifique.*
- *Madame R. a déclaré à Madame S. que si elle était intéressée, elle reviendrait avec un entrepreneur pour une deuxième visite.*
- *Madame R. n'a finalement pas donné suite à cette première visite et n'a fait aucune proposition.*

II. LES FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE

Le 03.02.2014, Madame R. est engagée par le CPAS dans le cadre d'un contrat de travail de remplacement, à temps plein, en tant qu'assistante sociale. Le contrat sera effectif durant trois mois et sera renouvelé pour être ensuite transformé en contrat de travail à durée indéterminée.

Une première évaluation intervient en date du 12.05.2016 et est globalement cotée à 78% : la qualité du travail est reconnue, un petit déficit de compétence est souligné dans la connaissance des lois de base, la rigueur dans la gestion des dossiers est reconnue, il est reproché un excès d'empathie sous la forme d'une certaine exubérance vis – à – vis des bénéficiaires, des membres de l'administration et dans la communication avec les collègues et la hiérarchie, le respect de la déontologie est coté positivement, l'investissement professionnel est souligné.

Dans le courant de l'année 2017, les relations entre Monsieur R., assistant-social en chef, et Madame R. se sont détériorées.

Du 07.02.2018 au 09.02.2018, Madame R. est en incapacité de travail.

Elle le sera également à partir du 12.02.2018.

Un formulaire d'évaluation de santé daté du 13.04.2018 invite Madame R. à revoir son médecin-traitant pour prolonger son incapacité, ce qui sera fait.

Une demande de reprise du travail à mi-temps a été signée en date du 17.04.2018 sur le formulaire *ad hoc* de la mutualité.

Par courrier daté du 14.02.2018 et envoyé par recommandé le 19.02.2018, réceptionné le 20, Madame R. est convoquée pour une audition préalable à licenciement prévue le 27.02.2018, conformément à ce qui lui a été annoncé lors de l'entretien du 12.02.2018 avec le directeur général du CPAS, le président du CPAS et son gestionnaire des ressources humaines (ci – après GRH). L'audition est préalable au prononcé d'une mesure grave prise en considération de sa personne et son comportement, il est envisagé de procéder à la résiliation unilatérale du contrat de travail.

Madame R. dépose une plainte pour des faits de harcèlement moral à la zone de police de Awans - Grâce-Hollogne le 20.02.2018 : elle expose que les problèmes au travail ont commencé en mars 2017 au départ d'un dossier qui l'a opposé à son assistant-social en chef, Monsieur R. (différent sur l'octroi d'un revenu d'intégration sociale) ; depuis elle fait l'objet d'humiliation en public ; elle a tenté en vain de discuter avec le GRH, avec Monsieur R lui – même et le directeur général ; elle a fait état d'un incident survenu « mardi dernier » (qui ne peut être que le mardi 6 eu égard à la chronologie exposée) avec une collègue, Madame D. et du fait que Monsieur R. avait pris parti contre elle, la menaçant de licenciement par cris, insultes et menaces ; il l'a prise par les épaules et l'a assise sur une chaise en levant le poing comme pour la frapper et a finalement frappé sur le bureau tout en l'insultant ; elle a pu exposer les faits au directeur général qui l'a écoutée dans son bureau et était rassurant quant aux menaces de licenciement ; le lendemain et jusqu'au vendredi 16, elle était en incapacité de travail, elle n'a pas pu contacter de ce fait le SEPP ; à son retour de travail, le lundi 19, le directeur général, le GRH et le président du CPAS lui ont annoncé que son licenciement passerait au conseil le 27.02.2018 ; elle a voulu préserver des preuves et s'est alors rendue compte que les échanges de mails avec l'assistant-social en chef, Monsieur R. avaient été effacés.

Le 15.03.2018, elle introduit une demande d'intervention psychosociale formelle auprès du SEPP compétent:

- pour harcèlement moral imputé à Monsieur M., directeur général (défaut d'assistance depuis mars 2017)
- pour violence et harcèlement moral imputés à Monsieur R., assistant-social en chef (la description des faits est mentionnée en annexe avec dépôt d'échanges de mails et de courrier).

L'entretien préalable avec le conseiller en prévention a eu lieu le 15.03.2018.

La demande est actée et acceptée le 19.03.2018.

Le SEPP informe l'employeur de la démarche de Madame R. par courrier recommandé daté du 19.03.2018 et posté le 20.03.2018.

L'audition prévue le 27 février est reportée au 6 mars puis au 20 mars pour permettre une instruction du dossier et pour assurer les droits de la défense de Madame R.

Le président du conseil était absent le 27.02.2018 et il s'est déporté lors de l'examen du dossier de Madame R. en séance des 6 et 20.03.2018.

Un rapport de synthèse a été rédigé par le directeur général.

Le président du conseil a été entendu le 06.03.2018 en son avis.

L'assistant-social en chef, Monsieur R., a établi un rapport qui a été porté à la connaissance du conseil en séance du 06.03.2018 au cours de laquelle il a également été entendu. Il lance un appel à l'aide. Il liste une série de manquements (dont « *secret professionnel (visite d'une maison)* ») et les problèmes relationnels.

Le GRH a également établi un rapport à l'attention du conseil et a été entendu le 06.03.2018.

Les deux rapports convergent sur le constat d'un refus d'autorité dans le chef de Madame R., d'un refus de communiquer et d'une personnalité problématique, elle est décrite comme une personne manipulatrice et conflictuelle.

Le 20.03.2018, Madame R. est assistée d'un avocat qui a sollicité et obtenu le règlement de travail, le statut administratif du personnel et le dossier administratif de Madame R.

Le procès-verbal de l'audition est communiqué à l'avocat de Madame R. par courrier du 22.03.2018.

Une note de synthèse sera communiquée au CPAS le 23.03.2018 suite à cet entretien et notamment en réponse au rapport de synthèse établi par le directeur général et déjà transmis le 03.03.2018.

Le Conseil de l'Action Sociale du CPAS décide de ne pas licencier Madame R. qui en est informée par courrier du 28.03.2018.

Par courrier recommandé du 18.04.2018, Madame R. est convoquée pour une audition préalable à licenciement pour motif grave: « *Ces faits consistent en un manquement déontologique grave commis au préjudice de l'une des bénéficiaires du Centre.* »

Un dossier de pièces est joint à la convocation : il est reproché à Madame R. d'avoir été visiter une maison qu'une bénéficiaire mettait en vente, sous une fausse identité, en vue d'en obtenir le meilleur prix sachant que le vendeur avait besoin de 140.000 € pour couvrir ses dettes.

L'audition a lieu le 24.04.2018 et le procès-verbal a été transmis au conseil de Madame R. avec la décision du CPAS, prise à l'unanimité, de licencier Madame R. avec paiement d'une indemnité de rupture.

Par courrier du 25.04.2018, le CPAS notifie sa décision de licencier Madame R. moyennant une indemnité compensatoire de préavis prenant effet le 30.04.2018 : le manquement est considéré comme établi sur base des attestations de Madame J. (la bénéficiaire d'aide sociale qui mettait en vente la maison qu'elle occupait avec ses enfants mais qui appartenait à son ex-mari). La relation de confiance est ébranlée mais, dans une volonté constante de ne pas provoquer le déclassement professionnel définitif de Madame R., le motif grave n'est pas retenu.

Le 18.04.2018, Madame R. dépose une plainte à l'auditorat du travail de Liège pour des faits de violence au travail et de harcèlement moral au travail.

L'ensemble des collègues de Madame R. ont été entendus.

Le dossier répressif a été classé sans suite.

Le SEPP rend les conclusions suivantes en septembre 2018 :

-pas de harcèlement moral primaire de Monsieur M. à l'encontre de Madame R.

La situation vécue par Madame R. se rapprocherait plutôt d'un phénomène de bouc émissaire.

-pas de harcèlement moral primaire de Monsieur R. à l'encontre de Madame R. La situation vécue par Madame R. se rapprocherait plutôt d'un phénomène d'emprise interpersonnelle.

Deux témoins nominatifs ont été entendus.

Madame R. demandait à être mutée dans une autre institution.

Une analyse des risques psycho-sociaux a été mise en œuvre après l'introduction de la demande de Madame R.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.1. La recevabilité des appels

1.

Il n'apparaît d'aucune pièce portée à la connaissance de la cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

2.

Il en va de même de l'appel incident qui a été introduit conformément à l'article 1054 du Code judiciaire qui permet à la partie intimée de former incidemment appel contre toutes parties en cause devant le juge d'appel, même si elle a signifié le jugement sans réserve ou si elle y a acquiescé avant sa signification, pour autant qu'il soit formé dans les premières conclusions prises par l'intimé après l'appel principal ou incident formé contre lui et sachant que toutefois, l'appel incident ne pourra être admis si l'appel principal est déclaré nul ou tardif¹.

III.2. Le fondement de l'appel

III.2.1°- L'irrégularité du licenciement fondée sur la violation du principe d'impartialité

a- Les dispositions applicables

L'employeur est un CPAS soumis à la loi organique des centres publics d'action sociale du 08.07.1976.

¹ Article 1054 tel qu'en vigueur depuis le 09.06.2018

Le pouvoir de licencier appartient au conseil de l'action sociale qui est un organe collégial.

L'article 45§1er de la loi organique précise que le directeur général assiste sans voix délibérative aux séances du conseil de l'action sociale et du bureau permanent. Il en rédige les procès-verbaux et assure la transcription de ceux-ci. Les procès-verbaux transcrits sont signés, dans le mois qui suit leur adoption par le conseil de l'action sociale, par le président et le directeur général.

Il peut assister aux séances des comités spéciaux.

Le directeur général donne des conseils juridiques et administratifs au conseil de l'action sociale et au bureau permanent. Le directeur général rappelle les règles de droit applicables, mentionne les éléments de fait dont il a connaissance et veille à ce que les mentions prescrites par la loi figurent dans les décisions.

Ces avis et conseils sont annexés, selon le cas, à la décision du bureau permanent ou du conseil de l'action sociale et transmis au directeur financier.

Sous le contrôle du président du conseil de l'action sociale, le directeur général instruit les affaires, dirige l'administration et est le chef du personnel et du directeur général adjoint lorsque ce dernier agit en qualité de directeur général adjoint du directeur général du CPAS. Il arrête le projet d'évaluation de chaque membre du personnel et le transmet à l'intéressé et au bureau permanent.

Il met en oeuvre et évalue la politique de gestion des ressources humaines.

Il résulte de la jurisprudence du Conseil d'Etat² que le directeur général peut, sans enfreindre le principe d'impartialité, assister aux séances du conseil et donc à l'audition et à la délibération subséquente qui concerne un membre du personnel dès lors qu'il est présent sans voix délibérative dans le seul but d'assurer sa mission légale de «secrétaire-notaire» du conseil de l'action sociale.

Le principe d'impartialité³ se définit comme suit au regard de la jurisprudence du Conseil d'Etat : « *le principe général d'impartialité s'oppose à ce qu'une personne soit à la fois juge et partie dans l'action disciplinaire, notamment parce qu'elle aurait, dans une même affaire, joué un rôle d'accusation et d'instruction ou parce qu'elle aurait un intérêt personnel à l'orientation de la décision. Ce principe général ne requiert pas que la preuve de la partialité soit rapportée mais une apparence de partialité suffit. Le principe d'impartialité est violé lorsque les personnes qui concourent à l'adoption d'un acte administratif ont pu faire naître un doute légitime quant à leur aptitude à traiter la cause de l'agent de manière impartiale. que ce principe doit toutefois être appliqué en tenant compte des structures de l'administration active; qu'en particulier, la critique de partialité ne peut se fonder sur une situation qui découle seulement de l'application normale de la loi ; que lorsque l'autorité disciplinaire est un organe collégial, la mise en cause de son impartialité ne peut être retenue que si, d'une part, des faits précis peuvent être allégués, légalement constatés, de nature à faire planer le soupçon de partialité dans le chef d'un ou plusieurs membres du*

² C.E., Coeckelberghs, n° 222.420 du 7 février 2013.

³ P. Lewalle et L. Donnay, Contentieux administratif, 3^{ème} ed., Larcier, p. 211 et s.

*collège et, d'autre part, s'il ressort des circonstances que la partialité de ce ou ces membres a pu influencer l'ensemble du collège ».*⁴

Le jugement dont appel a relevé, à juste titre, une jurisprudence pertinente pour le cas d'espèce :

-le principe général d'impartialité est d'ordre public⁵

-le principe d'impartialité implique, pour les organes de l'administration active, l'obligation de s'abstenir de participer à un processus décisionnel concernant des affaires auxquelles ils ont eux-mêmes un intérêt direct et personnel. Il peut aussi s'agir d'un intérêt moral, par exemple lorsqu'un ou plusieurs membres de l'autorité investie du pouvoir de décision se sont déjà forgés leur opinion auparavant concernant l'affaire en question, à tel point qu'ils ne peuvent plus être considérés en état d'évaluer ou de réévaluer cette affaire en toute objectivité. L'existence d'un intérêt moral ne peut cependant être présumée, mais doit être démontrée d'après des faits précis ou des indications concrètes⁶

-le principe d'impartialité trouve à s'appliquer à deux niveaux : d'une part, celui de l'impartialité objective, où est en cause l'impression de partialité qui peut résulter des modalités de mise en oeuvre de la procédure et, d'autre part, celui de l'impartialité subjective, où le reproche de partialité a cette fois trait aux agissements concrets dans le cadre d'un litige, une même personne ne pouvant être à la fois juge et partie ou encore intervenir avec un parti pris susceptible de compromettre la sérénité et l'objectivité des débats et de la décision.⁷

b- L'application au cas d'espèce

1.

Madame R. fait valoir que le devoir d'impartialité a été violé par le CPAS. Monsieur L., président du CPAS, a fait preuve de partialité objective et subjective à son égard :

-dans son courrier du 27 février, il explique qu'il sollicitera son licenciement et tente d'influencer la décision qui devra être prise par le conseil

-par son commentaire sur Facebook, suite à la décision du conseil de ne pas la licencier.

Il a été demandé qu'il ne soit pas présent lors de sa deuxième audition et qu'il ne dirige pas les débats ensuite, ce qui a été refusé.

Monsieur M., directeur général du CPAS, a également fait preuve de partialité dans la mesure où il est à la manoeuvre pour la licencier alors qu'il sait qu'une plainte pour harcèlement a été déposée à son encontre. Il a donc été juge et partie.

⁴ C.E., Del Pero, n° 234.744 du 17 mai 2016 ; C.E., Wuyard, n° 234.333 du 12 avril 2016 ; voy. aussi C.E., arrêt n° 152.659 du 13 décembre 2005 et arrêt n° 87.089 du 8 mai 2000 qui sont cités par C. trav. Bruxelles, 2015/AB/509, 09.01.2018, JLM, 2018, p.1036.

⁵ C.E. (8e ch.) n°237.086, 19 janvier 2017.

⁶ C.E. (7e ch.) n° 222.126, 17 janvier 2013.

⁷ C.E., Coeckelberghs, n° 222.420 du 7 février 2013.

Le licenciement étant entaché d'irrégularité, Madame R. a perdu une chance de conserver son emploi. Par ailleurs, le CPAS s'est abstenu de produire l'intégralité du dossier avant son audition du 20.03.2018, le rapport établi le 06.03.2018 par Monsieur R. n'ayant pas été transmis malgré une demande formelle.

2.

Le CPAS considère avoir respecté toutes les modalités légales visées dans la loi du 03.07.1978. Le pouvoir de licencier appartient au conseil de l'action sociale. La partialité de l'organe que le Président préside ne peut être remise en cause que si des faits précis sont établis dans son chef, de nature à influencer l'ensemble des membres de l'organe. Il n'est pas prouvé que le commentaire de Monsieur L., président, sur Facebook concerne la première décision du conseil au terme de laquelle il a été décidé de ne pas licencier Madame R. Les droits de la défense ont été respectés. Quant au fait que l'intégralité du dossier ne lui ait pas été transmis avant sa première audition lui ôtant une chance de conserver son emploi, il est important de souligner que Madame R. n'a alors pas fait l'objet d'un licenciement. Sa remarque est dès lors dénuée de toute pertinence. Madame R. opère une confusion entre les deux procédures de licenciement qui sont pourtant basées sur des faits totalement différents. Le licenciement dont elle a fait l'objet a été décidé à l'unanimité. Monsieur M. n'a pas de voix délibérative.

3.

En l'espèce, la cour partage l'analyse du tribunal au départ de faits précis qui permettent de mettre en doute l'impartialité du président et de considérer que ce doute sur son impartialité a pu avoir eu une incidence sur l'issue de la délibération du conseil de l'action sociale.

Le 27.02.2018, jour prévu pour l'audition de Madame R., le président a envoyé un mail à au moins six membres du conseil de l'action sociale.

Dans ce mail, le président indique ne pouvoir participer au conseil en raison de soucis de santé et donne son opinion sur les sujets à traiter.

Ainsi, il écrit au sujet de Madame R. : « André M. et moi vous proposons un licenciement. Elle tentera de vous convaincre, assistée d'un conseil (avocat) et d'une délégation syndicale, qu'elle a subi un harcèlement de la part de l'AS chef et du Directeur général. Elle vous dira qu'elle a demandé à ce que le Directeur général tranche quant à des différends entre elle et l'AS chef. Madame R a pourtant été entendue à plusieurs reprises par le DG A.M. Les propositions des AS soumises au conseil sont toujours les leurs. Si nous n'avons pas suivi qq propositions de Madame R, c'est parce que vous, nous en avons décidé autrement au Conseil dans le respect de la légalité. Malgré un rapport d'évaluation favorable il y a deux ans, Mme R, depuis qq mois, se comporte dans l'irrespect total de la hiérarchie. Alors qu'elle a été reçue plusieurs fois par l'AS chef et le DG qui lui reprochaient de l'insubordination, Mme R ne s'est jamais amendée, créant par cette insubordination de lourdes tensions dans le personnel AS. Je vous propose dès lors une rupture de contrat avec effet au lundi suivant le Conseil et indemnités de rupture. Le Directeur a marqué son accord, dans l'hypothèse où ma proposition est retenue».

Le président a été entendu lors du conseil du 06.03.2018, de même que Monsieur R. et Madame P., responsable du service des ressources humaines et du personnel (GRH), et consent à se déporter dans l'intérêt de chacune des parties en cause (voir pièces n°8 et 10 du dossier du CPAS).

Le 28.03.2018, le conseil de l'action sociale décide de ne pas licencier Madame R. (6 « non », 3 « oui » et 1 « abstention »).

Comme l'a relevé le tribunal, il ne peut être question, en ce qui concerne cette première procédure, de partialité dans le chef de Monsieur L., président, qui n'a pas participé aux différentes étapes ni au vote (audition, délibération).

Le jour de la décision du conseil, Monsieur L. poste sur sa page Facebook « *rarement été aussi en colère et dégoûté (je ne ferai aucun commentaire)* »

(voir pièce n° 14 ter du dossier de Madame R).

Aucune autre explication plausible qu'une réaction immédiate à la décision du conseil n'est démontrée ni même évoquée par Monsieur L. ni par le CPAS.

Dans le cadre de la deuxième procédure en vue d'un licenciement pour motif grave, le conseil de Madame R. sollicite, le jour de l'audition, soit le 24.04.2018, que le président se déporte, compte tenu des propos tenus sur sa page Facebook, remettant en cause son impartialité, induisant en tout état de cause une impression de partialité.

Après en avoir délibéré, en présence du président, le conseil a rejeté sa demande pour les raisons suivantes :« *Aucun lien avec l'affaire, cela aurait pu être différent (professionnel, privé, ...). N'avait pas pris part à la séance du 27/3. Voit mal pq cela pourrait entacher l'actuelle procédure. Peut en vouloir aux conseillers de son groupe.* »

(voir pièce n°29 du dossier du CPAS).

En outre, à ce moment, le président sait que Monsieur M. et Monsieur R. sont visés par une plainte en harcèlement.

Dans ce contexte, le président a manqué d'impartialité, étant juge et partie. Les circonstances précises de fait donnent à tout le moins à penser qu'il ne pouvait pas traiter l'affaire sans préjugé. Il est fait état par Monsieur M. lorsqu'il sera entendu d'une réelle volonté politique de licencier Madame R. Cette situation a entraîné dans le chef de Madame R. la perte d'une chance réelle de conserver son emploi.

Le mail envoyé le 27.02.2018 a touché au moins six membres du conseil de l'action sociale dont cinq d'entre eux ont au moins participé au vote qui aboutira *in fine* au licenciement de Madame R. Le conseil était au total composé de neuf membres pour ce vote.

Un autre résultat aurait donc pu émerger.

Le président manifeste de l'autorité par rapport à son groupe politique comme en atteste ce mail, il se positionne sans nuance et sans réserve pour convaincre les autres membres, ce qui permet de conclure que son attitude peut influencer l'organe collégial.

Certes, la décision de licenciement a été prise à l'unanimité des membres du conseil mais cette décision peut traduire un compromis entre la demande de licencier pour motif grave et une appréciation contraire, compromis obtenu sous l'influence du président.

Le jugement est donc confirmé sur ce point emportant la condamnation au paiement de dommages et intérêts à concurrence de 7.500 €.

III.2.2°- L'indemnité de protection sur base de l'article 32decies de la loi

a- Les dispositions applicables et leur interprétation

La matière est réglée par l'article 32*tredecies* de la loi du 04.08.1996 relative au bien-être des travailleurs telle que modifiée par la loi du 28.02.2014⁸, en vigueur au 01.09.2014.

En conséquence du §1^{er} de cet article, l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1er/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle⁹ pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32*septies* qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable.

Le texte vise toutes les hypothèses de rupture à l'initiative de l'employeur, y compris l'acte équipollent à rupture¹⁰.

⁸ Loi du 28.02.2014 complétant la loi du 04.08.1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, MB 28.04.2014, EV 01.09.2014.

⁹ La rédaction antérieure de l'article était similaire en ce qu'elle utilisait les termes « *sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage* ». L'analyse, la doctrine et la jurisprudence valent donc aussi bien pour les causes auxquelles s'applique la version antérieure que celles où s'applique la version postérieure à la modification légale en vigueur au 01.09.2014.

¹⁰ M.N Borlée, « Violence, harcèlement moral ou sexuel ou travail – protection contre le licenciement et autres mesures préjudiciables : quel régime à partir du 1^{er} septembre 2014 ? » in LE bien – être des travailleurs, Les 20 ans de la loi du 4 août 1996n C-E Clesse et S. Gilson, coord. scient., Anthémis, 2016, pp 435-436.

L'élargissement de la protection à toute mesure préjudiciable permet au droit belge de se conformer à la Directive 2000/78/CE du 27.11.2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (ainsi qu'à la Directive 2000/43 et la directive 2006/54) qui stipule dans son article 11 que les travailleurs doivent être protégés contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice. Suite à une mise en demeure de la Belgique par la Commission européenne en 2007, les lois anti-discrimination ont, quant à elles, déjà été modifiées pour protéger le travailleur victime de discrimination contre toute mesure préjudiciable, sans se limiter à la modification unilatérale des conditions de travail.¹¹

Le § 1er/1 précise que le travailleur qui a, notamment, introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, bénéficie de la protection du paragraphe 1^{er}.

Le § 2 précise notamment que la charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention.

Les motifs doivent donc être étrangers au fait du dépôt de la plainte ou de la demande d'intervention, autrement dit le congé ne peut pas être donné en représailles au principe du dépôt d'une plainte ou d'une demande d'intervention¹² mais il n'est pas exclu que le licenciement puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans cette plainte ou demande d'intervention.

Autrement dit, il n'est pas exclu que le licenciement puisse être relatif aux faits mêmes qui sont invoqués dans la demande d'intervention.

Cette analyse repose sur les travaux préparatoires qui lient la protection aux démarches entreprises par le travailleur, sans prévoir une interdiction de principe de tout licenciement¹³.

¹¹ Id., *ibid.*, pp. 439-440 ; Doc. parl., Chambre, 2013-2014, 31.10.2013, n°3101/001, p.48.

¹² C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 18/01/2018, JTT, 2019, p. 272 et les travaux préparatoires utilement cités :

-pour la loi du 10 janvier 2007 (loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail), la protection bénéficie au « travailleur qui a entrepris certaines démarches, entamé certaines procédures dans le cadre de la protection contre la violence ou le harcèlement au travail » (*Doc. parl.*, Chambre, sess. 2005-2006, 51-2686/001 et 2687/001, p. 31) et « il appartient à l'employeur de prouver que ce licenciement est motivé par d'autres faits que les démarches entreprises par le travailleur » (*ibidem*, p. 33).

-pour la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail), « *Cet article interdit le licenciement sauf pour des motifs étrangers, entre autres, à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail. Il appartient à l'employeur de prouver les motifs du licenciement (§ 2). Ces motifs peuvent consister en des fautes du travailleur (C.T. Liège, 10 février 2012, R.G., n° 36 265/09, inédit). Le fait que le travailleur fasse mention dans sa demande des reproches adressés par l'employeur suite à ses fautes n'empêche pas l'employeur de le licencier. Il lui appartient cependant de prouver l'existence de ces fautes* »

¹³ Cass. 20.01.2020 S.19.0019.F et les conclusions conformes de M. l'avocat général J.M. Genicot.

Les faits étrangers à l'existence de la demande d'intervention ne doivent pas seulement être invoqués mais doivent être prouvés par l'employeur comme étant la cause du licenciement intervenu.

La cour rappelle que la loi lie la protection contre le licenciement au dépôt de la demande d'intervention psychosociale formelle, indépendamment de la qualification effective, postérieure et éventuelle, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le travailleur doit toutefois s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de demande d'intervention, le mécanisme de protection ne peut avoir, comme l'indiquent les travaux préparatoires¹⁴, un effet pervers motivé par la vengeance ou la mauvaise foi.

Le §3 vise la demande de réintégration qui n'est pas applicable en l'espèce.

Le §4, 2° prévoit que l'employeur doit payer une indemnité au travailleur qui n'a pas introduit la demande de réintégration lorsque le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1er.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

Le §6 prévoit que lorsqu'une procédure est entamée sur la base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, informe l'employeur, dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la demande est réceptionnée à la condition qu'elle ait été acceptée.

Le Roi précise les modalités de réception de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

L'arrêté royal du 10.04.2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail (M.B. 28.4.2014) met la loi en œuvre.

Les articles 15 et suivants précisent la procédure applicable en vue de l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle.

Depuis le 12.06.2017, c'est le Code du bien-être au travail qui a remplacé cet arrêté royal (titre 3, articles I.3-1 et suivants).

¹⁴ L. PEETERS et S. RAETS, « Harcèlement moral au travail dans la pratique – Aperçu de la jurisprudence récente », Licenciement et Démission, Kluwer, n° 2, année 2011, p. 7 sur la problématique de l'abus de la procédure de plainte.

b- L'application au cas d'espèce

1.

Madame R. considère qu'elle a été licenciée par décision du 24.04.2018 en raison de la demande en intervention qu'elle a déposée à l'encontre de Monsieur R. et de Monsieur M. en date du 15.03.2018.

La charge de la preuve de motifs étrangers repose sur l'employeur et le doute profite au travailleur.

Madame R. invoque trois éléments pour conclure que son licenciement est indéniablement lié aux faits de harcèlement dénoncés:

- les propos qui sont actés dans le procès-verbal du bureau permanent du 17.04.2018
- les faits ayant mené à son licenciement sont contestés et ne sont pas établis
- les incohérences de Monsieur R.

2.

Le CPAS fait valoir qu'il a décidé de licencier Madame R. en raison de son comportement et non de la demande d'intervention introduite auprès du SEPPT qui a d'ailleurs été déposée après que Madame R. soit avertie de la procédure pour licenciement dont elle allait faire l'objet.

3.

La cour considère que le congé n'a pas été donné en représailles au principe du dépôt d'une demande d'intervention psycho-sociale.

Pour rappel, il n'est pas exclu que le licenciement puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans cette demande d'intervention, la thèse de Madame R. qui repose sur cette confusion ne peut donc être suivie.

La chronologie des faits démontre que la plainte a été déposée après que Madame R. soit informée du risque d'être licenciée en raison de son comportement.

La plainte au pénal date du 20.02.2018 et celle déposée auprès du SEPPT date du 19.03.2018.

Or, Madame R. a été avertie oralement le 12.02.2018 de la procédure pour licenciement qui sera entamée contre elle et elle reçoit la convocation pour une audition préalable au licenciement le 20.02.2018.

Si le « licenciement représailles » était le but du CPAS, le licenciement aurait été décidé à l'issue de cette première procédure puisqu'il est acquis qu'elle est lancée dans l'ignorance du dépôt d'une plainte ou d'une demande d'intervention qui sera connue en cours d'instruction.

Les motifs du licenciement qui interviendra à l'issue de la deuxième procédure sont distincts de ceux invoqués lors la première procédure mais restent bien étrangers au dépôt de la plainte s'agissant en réalité de l'aboutissement d'une volonté et d'une proposition de licencier antérieure au dépôt de la plainte.

III.2.3°- L'indemnité pour faits de violence et de harcèlement moral au travail sur base de l'article 32ter de la loi

a- Les dispositions applicables et leur interprétation

La notion de violence et de harcèlement moral au travail est définie par l'article 32ter de la loi du 04.08.1996 qui dispose dans sa version en vigueur au 01.09.2014 :

Pour l'application de la présente loi, on entend par :

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

2° harcèlement moral au travail : 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. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre;

3° harcèlement sexuel au travail : (...)

L'article 32decies, §1/1, traite de l'indemnisation de toute personne qui justifie d'un intérêt et qui intente une procédure devant le tribunal du travail en réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail à l'encontre de l'auteur des faits.

L'indemnisation correspond, au choix de la victime :

- 1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;
- 2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes :
 - a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations,
 - b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime,
 - c) en raison de la gravité des faits.

L'article 32 undecies dispose que :

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

Pour ce chef de demande, le travailleur doit d'une part, établir 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 incombant alors à la partie adverse et d'autre part, prouver l'existence d'un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis et l'indemnité de protection par ailleurs réclamée.

La Cour du travail de Liège¹⁵ a considéré à juste titre, sur base d'une doctrine avisée, que la loi du 04.08.1996 vise le harcèlement mais pas le conflit :

« Le harcèlement présuppose que la personne hypothétiquement harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a pas provoqués, ni entretenus par sa propre attitude alors que dans le conflit, les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et il n'existe pas de déséquilibre entre les parties »(...)

« L'article 32ter ne s'applique pas non plus en cas d'hyperconflit que D. Faulx définit 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, o.c. p 702) »

Le harcèlement se distingue également de l'exercice de l'autorité et du pouvoir disciplinaire quel que soit le ressenti subjectif du travailleur.¹⁶

Les éléments essentiels du harcèlement¹⁷ sont donc:

- un ensemble abusif de plusieurs conduites et donc plus d'un comportement qui ne doit pas être en soi abusif, c'est l'ensemble qui doit l'être sachant qu'il s'agit de prendre en compte un processus, l'accumulation de micro-traumatismes;
- des conduites similaires ou différentes ;
- qui se produisent « pendant un certain temps » ;

¹⁵ C.T. Liège (Liège), 15e chambre, 12/3/2009, RG 34757/07 ; C.T. Liège, 10.12.2015, RG 2014/AL/139

¹⁶ L.PEETERS et S.RAETS, « Harcèlement moral au travail dans la pratique – Aperçu de la jurisprudence récente », Licenciement et Démission, Kluwer, n° 2, année 2011, pages 1et 2

¹⁷ Billy, Brasseur, Cordier, « La prévention des risques psycho-sociaux au travail depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques », Kluwer, 2016, pp. 21et svtes dont pp.49 et svtes pour la notion de conflit, et pp.52 et s. pour la notion de harcèlement.

- qui se produisent pendant l'exécution du travail ;
- à l'égard d'un travailleur ou d'une personne assimilée ;
- qui ont pour objet (comportement intentionnel) ou pour effet (comportement non intentionnel) :
 - de porter atteinte à sa personnalité, sa dignité ou son intégrité physique ou psychique..
(isolement, critique systématique, entrave à l'expression, surcharge ou décharge de travail,..)
 - ou de mettre son emploi en péril (exposer la personne à un danger physique, réitérer des avertissements injustifiés, ...) ;
 - ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (voies de fait; injures,... *versus* le manque de tact et de professionnalisme)
- qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux, ce qui se distinguent donc bien du conflit, des tensions ou de l'existence d'une ambiance de travail détestable

b- L'application au cas d'espèce

1.

Le CPAS estime que Madame R. n'établit pas de faits qui permettent de présumer de l'existence de harcèlement moral ou de violence au travail. Le dépôt de la plainte ne suffit pas, pas plus que ses déclarations unilatérales qui ne sont confirmées par aucun de ses collègues. Les conclusions de la demande instruite par le SEPPT sont claires et excluent la reconnaissance d'une telle qualification. Les problèmes psychologiques et médicaux dont Madame R. fait état ne sont pas liés à des faits de harcèlement mais à une intervention chirurgicale subie en 2016.

2.

Madame R. estime, au contraire, établir des faits qui permettent de présumer de l'existence de faits sinon de harcèlement, à tout le moins de violence au travail. Elle les a listés dans sa demande d'intervention adressée au SEPPT qui a été acceptée et a fourni des éléments de preuve. Elle a présenté des troubles anxieux et dépressifs dès avril 2017. Le CPAS ne l'a pas tenue au courant des procédures existantes visant à protéger le travailleur, alors qu'elle a appelé à l'aide. Elle a fait l'objet, entre mars 2017 et février 2018, d'un acharnement de la part de Monsieur R.: humiliations publiques, décredibilisation auprès des bénéficiaires, acharnement personnel, propos dénigrants, ... Le rapport du SEPPT fait état de violence au travail. Le dossier de l'Auditorat du travail permet cette conclusion.

3.

La cour entend dans un premier temps vérifier la réalité des faits invoqués et dans un second temps, si ils sont établis, analyser leur portée, pris isolément et dans leur ensemble.

*Les faits qui sont invoqués par Madame R. sont – ils précisément situés dans le temps et dans l'espace, à l'égard de personnes déterminées et sont - ils objectivés ?
Présentent – ils un caractère unilatéral et abusif ?*

Il convient d'analyser chacun des faits invoqués par Madame R. au regard des pièces qui les soutiennent et sous l'éclairage de l'instruction réalisée d'une part par le conseiller en prévention (qui a entendu deux témoins nominatifs) et d'autre part de l'information réalisée par l'auditorat du travail (qui a entendu tous les membres du service).

Ces faits sont les suivants par rapport à Monsieur R.

1°- Humiliation de l'ensemble des agents et mise en doute de leur compétence

Madame R. se fonde sur un courriel daté du 22.02.2017.

Ce fait est antérieur à la période de harcèlement qui, selon Madame R. débute en mars 2017 avec le dossier « F ».

La rédaction de ce mail est inappropriée en ce que Monsieur R., qui annonce la désignation par le conseil de l'action sociale d'un assistant social (deuxième classement) parmi les lauréats d'une procédure de sélection comprenant des examens, ajoute, pour souligner que tous les candidats qui ont réussi ces examens sont méritants, qu'il serait objectivement surpris de faire passer ces examens aux assistants sociaux déjà en place sans avoir subi cette procédure de sélection et de voir les résultats qu'ils obtiendraient.

Le mail est adressé à huit assistants sociaux et ne vise donc pas particulièrement Madame R. L'objet de ce mail n'est pas de porter atteinte aux assistants sociaux en place mais d'assurer l'accueil du nouveau travailleur, qui n'est pas le mieux classé, sous une forme qui manque indéniablement de tact et de professionnalisme.

Ce courriel n'est donc pas retenu à titre de fait permettant de présumer l'existence de harcèlement moral au travail.

2°- Agressivité et déconsidération

Madame R. se fonde sur des courriels datés des 11 et 12.12.2017.

Ces courriels ont trait à l'encodage et à l'exécution par Monsieur R. d'une demande de paiement introduite par Madame R.

Les deux intervenants ne sont pas d'accord sur le *modus operandi* habituellement suivi et Madame R. reproche à Monsieur R un déficit de communication qu'elle qualifie comme une agression à son égard au départ de la mention de ce qu'elle n'est pas submergée de travail et peut donc vérifier le suivi des demandes de paiement.

Il s'agit d'un fait précis mais qui ne présente aucun caractère unilatéralement abusif.

Madame R. qualifie elle – même cet écrit comme un déficit de communication et ce déficit s'inscrit dans un échange où Madame R. utilise elle – même un ton autoritaire à l'égard de son chef hiérarchique.

3°- le dossier « F »

Madame R. indique ce fait comme déclencheur de la dégradation de ses relations avec Monsieur R. Elle se fonde sur des courriels datés des 22.03.2017 et 29.03.2017.

Il n'est pas contesté que la seule réponse de Monsieur R. aux courriels réprobateurs lui adressés par Madame R. a été « dont acte ».

Dans ce dossier « F », il s'agit d'un cas de figure de cohabitation qui présente une marge d'appréciation dans la possibilité de prendre ou non en compte les revenus d'un ascendant cohabitant.

De nouveau, le fait est précis mais ne présente aucun caractère unilatéralement abusif.

Le différend repose sur une appréciation divergente de la proposition à soumettre au conseil de l'action sociale. Madame R. défend fermement son point de vue sur un ton réprobateur. Il est reproché à Monsieur R. de ne pas suivre cette proposition ce qui relève cependant de ses compétences comme celle d'impliquer d'autres assistants sociaux dans ce dossier pour obtenir une proposition de calcul.

Le fait ne vise pas Madame R., il concerne le traitement du contenu d'un dossier et la manière dont elle entend le gérer.

Le fait ne traduit pas une remise en question du travail de Madame R., de son implication personnelle, de son objectivité et de son professionnalisme. C'est Madame R. qui le ressent et l'exprime comme tel.

4°- l'échange de mails du 08.06.2017

Il s'agit d'un échange de mails entre les assistants sociaux suite à une remarque de Monsieur R.

Madame R. est hors d'elle (« Putain je vous jure les gars je vous peter un câble !!! » sic), la réponse de ses collègues l'invite à se calmer et à considérer que Monsieur R. peut leur faire des remarques, ce qui relève effectivement de ses compétences, en reprochant l'injustice de cette remarque qui ne traiterait pas tous les travailleurs sur un même pied d'égalité.

L'échange qui relate le ressenti des assistants sociaux ne permet pas d'objectiver un fait précis.

5°- le transfert d'instructions sans le moindre mot d'explication

Madame R. se fonde sur un mail du 09.10.2017.

Elle reçoit le transfert d'un mail échangé entre Monsieur R. et un sieur Laurent M. concernant un dossier identifié par le nom du bénéficiaire et dont il est précisé qu'il est aidé par Madame R.

Sa réponse est donc d'interpeller Monsieur R. en soulignant sur un ton humoristique qu'elle ne comprend rien puisqu'elle n'a reçu que le transfert de mail sans fichier joint.

La réaction de Monsieur R. n'est pas précisée.

Ce mail isolé atteste tout au plus d'une erreur dans le contenu du transfert et ne permet en rien de présumer l'existence de harcèlement moral au travail.

6° - la lettre du 23.10.2017 restée sans réponse

Il s'agit d'un mail écrit par Madame R. à l'attention de Monsieur R. qui dénonce le déficit de communication en général au sein du service et en particulier concernant un changement dans la répartition du travail.

Il est fait état sans autre précision d'un sentiment de mépris, d'absence de considération, de manque d'équité voire de persécution venant de Monsieur R.

Le mail émane de Madame R. et n'objective donc rien et rien de précis au – delà du point particulier de la nouvelle charge de travail.

7°- les faits du 06.02.2018 : altercation entre Madame R. et Madame D. et intervention de Monsieur R.

Il est établi que Madame R., vers 16H00, se trouve dans le bureau de son collègue Monsieur S. avec deux stagiaires. La collègue se trouvant dans le bureau voisin, Madame D., demande à Madame R. de rigoler moins fort, de baisser le ton et s'ensuit une dispute entre elles dont l'initiative reste controversée. Le ton monte entre elles nécessitant l'intervention de Monsieur R. qui est intervenu en faveur de Madame D. en rappelant à Madame R. qu'elle devait travailler jusqu'à 16H30, et baisser le volume parce qu'il y avait conseil.

Madame R. a poursuivi l'échange tumultueux avec Monsieur R., le suivant dans son bureau.

Il ressort des différents témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête de police que Madame R. criait, invectivait Monsieur R., mettait son autorité en cause, lui disant par exemple qu'il n'avait pas d'ordre à lui donner, qu'il n'était pas son père (voir audition de Madame D, pièce n° 2/123, Madame P., pièce n° 2/140, Madame L., pièce n° 2/159 du dossier pénal), qu'il n'était pas un chef (voir audition de Monsieur B., pièce n° 2/143, de Mme LECHARLIER, pièce n°2/159).

Monsieur R. reconnaît également avoir crié pour demander le calme (p.3/4 et 3/7).

Personne n'a été témoin de ce qui s'est passé dans le bureau de Monsieur R. entre lui et Madame R.

Monsieur R. reconnaît avoir tapé du poing sur la table, ce qui a eu l'effet inverse de celui recherché, à savoir calmer le jeu (p. ¾).

Madame P, GRH, a alors décidé d'intervenir et a fait sortir Madame R. du bureau de Monsieur R.

Personne ne confirme les dires de Madame R., à savoir qu'elle aurait été prise par les épaules, forcée à s'asseoir et que Monsieur R. aurait levé la main sur elle avant de frapper du poing sur le bureau.

Madame P. explique que lorsqu'elle est intervenue, elle a pris Madame R. par les épaules et l'a invitée à sortir du bureau comme elle invitait Monsieur R. à stopper la discussion.

La stagiaire de Madame R. précise que Monsieur R. a dit à cette dernière, lorsqu'il est intervenu, qu'elle était payée jusqu'à 16H30. Elle n'a rien remarqué de particulier lorsque Madame R. est sortie du bureau de Monsieur R. Son témoignage est strictement factuel.

La deuxième stagiaire qui se décrit comme étant une amie de Madame R. et fait part de son ressenti de la situation au sein du CPAS, a entendu d'autres termes « *M. ferme là et rentre dans ton bureau* » et précise que lorsque Madame R. était dans le bureau de Monsieur R. ce dernier l'a menacée de licenciement si elle ne sortait pas, elle a entendu « *lâche moi, tu me fais mal* » puis un bruit « *bam* ». Elle reconnaît toutefois que personne n'a assisté à ce qu'il s'est passé dans le bureau.

Monsieur M. est le seul autre collègue à conforter cette thèse. Il se présente comme l'ex-petit ami de Madame R., petit-ami de l'époque mais il ne fait que rapporter les dires de Madame R. sur une scène dont il n'a pas été témoin.

Madame L. est formelle pour dire que Monsieur R. n'a jamais utilisé les termes « *M., ferme ta gueule et rentre dans ton bureau* » (p. 2/158).

Personne ne confirme avoir entendu Monsieur R. lui dire « *t'as de la chance d'être une femme sinon je t'aurais explosé la gueule sur le bureau.* »

Monsieur B. précise que Monsieur R a dit « *tais toi, t'as de la chance que t'es une femme* ».

Monsieur S. ne le confirme pas (p. 2/148).

Monsieur R. explique qu'après que Madame R. ait quitté son bureau, il était désespéré et qu'en se demandant ce qu'il allait faire il s'est dit à lui – même qu'elle avait de la chance de ne pas être un homme sinon cela aurait été différent^t.

Les propos sont en soi inacceptables mais le contexte de leur expression et donc la traduction en menace à l'égard de Madame R. reste douteuse.

Le fait que Monsieur R. ait menacé Madame R. de licenciement n'est confirmé par personne d'autre que la stagiaire amie de Madame R.

Monsieur R. le conteste et explique que c'est Madame R. qui l'interprète comme cela sachant qu'il lui a demandé, sans jamais parler de licenciement, si elle estimait toujours avoir sa place dans le service et avoir dit au directeur général qui était en discussion avec Madame R. après les faits de dispute, qu'il ne pouvait plus travailler avec elle.

Ce contexte ne permet donc pas de retenir une menace unilatérale de licenciement qui ne peut être déduite de l'expression d'une impossibilité de continuer à travailler ensemble dans un tel contexte conflictuel.

8°- les retards de paiements dans les dossiers de Madame R.

Madame R. invoque un agissement récurrent sur plusieurs mois. Elle se fonde sur un seul courriel daté du 25.10.2017 qu'elle adresse à Monsieur R. en mentionnant qu'après consultations des paiements, il manque toujours ceux de plusieurs bénéficiaires (avec la liste des dossiers concernés) et la réponse de Monsieur R. étant « comme d'habitude, toutes les décisions de principe sont encodées plus tard... ».

Madame R. conteste qu'il s'agissait de dossiers de principes mais ne l'objective pas.

Le dossier pénal contient un autre mail relatif à un paiement, un mail du 04.05.2017 (pièce 2/46) qui ne pose aucun problème et qui a fait l'objet d'une réponse immédiate de Monsieur R.

Personne ne confirme que les paiements dus aux bénéficiaires de Madame R. ont fait l'objet d'un traitement différent.

Monsieur R. explique que le processus implique le service de comptabilité après sa propre supervision et dépend de la transmission d'une liste complète par l'assistant social. Le délai des paiements sur décisions de principes varient (p. 3/6).

Aucun acte unilatéral abusif n'est donc établi.

9°- la non- préparation des dossiers en vue du conseil

Madame R. se plaint du fait qu'elle n'est plus appelée par Monsieur R. pour préparer et superviser ses dossiers avant le passage en conseil de l'action sociale et ce pour la première fois en fin du mail qu'elle lui adresse le 23.10.2017, notamment pour les conseils des 20 et 24.10.2017.

Le fait, nuancé, est établi mais pas sa cause.

Madame F. le confirme en précisant ne pas savoir si c'était de la volonté de Madame R. ou non (p. 2/135). Madame Ro. a entendu dire que c'était Madame R. qui ne s'y présentait plus (p. 2/163).

Madame L. explique que ces réunions préparatoires ne sont pas formelles, qu'il s'agit d'apporter des précisions verbales et qu'elle va spontanément voir Monsieur R. s'il ne lui demande rien (p. 2/158).

Monsieur R. explique que Madame R. lui déposait les dossiers en dernière minute, ce qui le mettait dans l'impossibilité matérielle de faire une vérification avec elle.

La circonstance est confirmée par un collègue (voir audition de Monsieur B., pièce n°2/143, Monsieur R. pièce n°3/5).

Madame R. ne le dément pas.

Aucune présomption de fait de harcèlement ne peut donc être retenue sur ce point.

10°- la sollicitation d'une réunion d'équipe

Madame R. se fonde sur un document dactylographié non daté, non signé, sans aucune preuve d'envoi.

Monsieur R. explique qu'il s'était donné deux ans pour être parfaitement efficace dans le suivi des dossiers administratifs et que le nombre de dossiers a fortement augmenté durant cette période.

Il n'a pas jugé cette demande émanant de Madame R. nécessaire *a fortiori* tenant compte de son attitude conflictuelle nonobstant une tentative de conciliation avec le responsable GRH qui n'a porté ses fruits que durant quelques semaines.

Il a voulu privilégier la création d'un outil informatique sur un mode participatif.

La cour ne décèle dans ce fait aucun élément de nature à présumer d'une attitude unilatérale abusive.

11°- l'interdiction des visites à domicile en duo

La plupart des personnes entendues ont précisé que les visites en duo n'étaient de mise pour aucun des assistants sociaux (voir audition de Madame F., pièce n°2/136, Monsieur S., pièce n°2/147, Madame L., pièce n° 2/157).

Monsieur R. confirme ce principe sachant que les visites problématiques peuvent se faire à deux moyennant son autorisation. Il précise qu'il a interdit plus spécifiquement à Monsieur S. et Madame R. de continuer à faire des visites ensemble, ce dont ils avaient pris l'habitude sans autorisation, au vu de leur relation assez rapprochée et dans la mesure où ces visites duraient de plus en plus longtemps (voir audition de Madame P., pièce n° 2/109, Monsieur B., pièce n° 2/143 et Monsieur R., p. 3/5).

Monsieur S. confirme lui-même que la mesure est d'application pour tout le personnel (p. 2/147).

Le fait relève donc de l'exercice de l'autorité du chef hiérarchique.

La cour relève que dans le dossier « F », préalable à la période litigieuse, Madame R. procède seule à la visite à domicile.

Elle ne démontre donc pas que Monsieur R. lui a interdit toute visite à domicile à deux, particulièrement lorsqu'il s'agit de visite problématique qui aurait pu mettre sa sécurité en danger. Le fait n'est pas établi.

12°- Les propos désobligeants, humiliants, le recadrage infondé et ciblé sur Madame R.

Dans sa plainte, Madame R. estime faire l'objet de remarques publiques de la part de Monsieur R., en criant sur elle, pour des prétextes infondés (prendre un café avec un collègue, passer trop de temps en visite) qu'il ne reprochait pas aux autres travailleurs.

Madame P., GRH, ne confirme en rien cette attitude.

Aucun collègue n'atteste de façon précise que Monsieur R. aurait tenu des propos dégradants, humiliants, insultants, dénigrants à l'égard de Madame R.

Le caractère public des remarques résulte de l'agencement des bureaux et l'attitude de Monsieur R. résulte du contexte conflictuel qui s'est installé entre les deux (Madame F., p. 2/136).

Madame L. décrit cela comme des rappels à l'ordre légitimes parce que Madame R. a dépassé une ou deux fois le temps de midi, parce qu'elle criait, faisait du bruit dans le couloir.

Aucun fait précis n'est épinglé par Madame R.

13°- L'effacement des mails échangés entre Madame R. et Monsieur R.

La question a été posée aux différents témoins dans le cadre de l'enquête pénale et la réponse est qu'il ne s'agit que d'un bruit qui court.

Ces fait sont les suivants par rapport à Monsieur M., directeur général :

1°- absence de réaction adéquate suite à l'incident relatif au dossier « F »

Monsieur M. a été informé de ce différend qu'il qualifie de juridique. Il reconnaît qu'il aurait dû établir une note générale afin de mieux encadrer la gestion de ce type de dossier.

Quant à la gestion du différend entre Madame R. et les assistants sociaux d'une part et Monsieur R. d'autre part, il l'a estimé clos à défaut d'être interpellé par d'autres collègues de Madame R. et compte tenu du suivi juridique de ce dossier.

2°- absence de réaction adéquate suite à la dénonciation des problèmes rencontrés avec Monsieur R. qualifiés d'acharnement personnel, d'humiliation

Madame R. a dénoncé la pratique de l'interdiction des visites à domicile à deux par exemple. Monsieur M. a toujours considéré que ces problèmes relevaient de l'autorité légitime de Monsieur R. et ne procédait en rien d'un comportement humiliant à l'égard de Madame R.

3°- absence de réaction adéquate suite à une charge de travail supplémentaire

Madame R. a demandé des explications quant à la charge de travail supplémentaire qui lui incombait (dossiers des + de 25 ans). Monsieur M. précise l'avoir renvoyée vers Monsieur R. et donc vers la voie hiérarchique habituelle pour cette question qui n'implique pas une charge supplémentaire mais une répartition de la charge de travail.

4° absence de réaction adéquate face à la dénonciation collective des problèmes rencontrés avec Monsieur R. (humiliation, injustice, manque de confiance)

Monsieur M. n'a jamais eu de retour des autres collègues de Madame R. et n'a jamais constaté de tels problèmes.

5°- Absence de suivi adéquat suite à l'entretien qui a suivi les faits du 06.02.2018 entre lui-même et Madame R.

Monsieur M. confirme avoir écouté Madame R. suite à ces faits mais n'avoir pas eu le temps d'une autre instruction ou conciliation du fait de l'intervention du président du CPAS qui a conduit à la proposition de licenciement formulée la semaine suivante.

6°- menace formulée dans l'annonce de cette proposition de licenciement

Madame R. se plaint d'avoir été menacée dans le but de ne pas exercer son droit à l'audition.

Monsieur M. précise qu'il a expliqué à Madame R. que la décision de son licenciement était politique et qu'il était vain de s'acharner. Il le regrette mais il ne s'agissait pas d'une menace. Le témoin apporte le même éclairage.

7°- rédaction d'un rapport abusif à charge de Madame R. après la première comparution devant le conseil

Ce rapport est déposé.

Monsieur R. explique qu'il l'a rédigé à la demande du conseil qui souhaitait disposer du dossier du travailleur concerné. Il n'y a rien d'abusif dans cette démarche d'instruction d'un licenciement à la demande de l'organe collectif compétent pour en décider.

Les faits précis et objectivés permettent-ils de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ?

La cour considère que parmi les faits invoqués, ceux qui sont objectivés sont dénués de caractère abusif qu'ils soient pris isolément ou dans leur ensemble.

Ce caractère abusif doit en effet apparaître objectivement, indépendamment du vécu du travailleur.

Avec le conseiller en prévention qui a traité la demande de Madame R. et conformément à la loi, il faut souligner que le constat de harcèlement doit reposer sur un déséquilibre entre les parties, sur le caractère unilatéral des comportements épinglés.

En l'espèce, c'est bien un conflit interpersonnel qui s'est créé et ce, même s'il repose en partie sur un déficit de l'exercice de l'autorité que ce soit dans le chef de Monsieur R. ou, dans une moindre mesure dans le chef de Monsieur M.

Le rapport du conseiller en prévention que la cour partage sur ce point met en évidence l'absence de harcèlement ou de violence au travail dans les rapports existants entre Madame R. et Monsieur M. : il s'agit d'une manière d'appréhender la réalité selon une ponctualité différente et un cadre de référence différent. Madame R. reproche au directeur général de ne pas l'informer correctement, de ne pas lui répondre, de ne pas réagir alors que Monsieur M. la renvoie vers son N+1, Monsieur R., qui est correctement informé.

Monsieur R. est quant à lui décrit par ses collègues comme quelqu'un d'introverti, à la communication peu aisée, privilégiant les mails au contact direct (voir audition de Madame P., p. 2/128, Madame F., p. 2/135).

Madame R. ne considère objectivement pas Monsieur R., avec qui elle a développé des relations professionnelles très amicales sur un pied d'égalité lorsqu'ils occupaient tous les deux le même poste d'assistant social, comme son chef direct et elle ressent mal l'autorité qu'il tente d'instaurer et qui ne s'inscrit pas dans le cadre de ses attentes personnelles. Madame R. attend le maintien de cette relation privilégiée avec Monsieur R. nonobstant son statut de supérieur hiérarchique.

Plusieurs échanges démontrent que ce qui est en conflit est la manière de traiter les dossiers :

- dans le dossier « F », ils ne sont pas d'accord sur l'appréciation en fait et en droit de l'octroi du revenu d'intégration sociale dans un cas de cohabitation
- la procédure de suivi et de collaboration secours-insertion décrite dans le courriel du 24.08.2017 par Monsieur R. est critiquée (à tort ou à raison, là n'est pas la question) par Madame R. (pièce 2/49 du dossier pénal)
- il en va de même avec un autre collègue, Monsieur B. qui atteste que ses relations sont devenues strictement professionnelles avec Madame R. suite à une divergence de vue sur un point particulier (le PIIS) (p. 2/142).

Le comportement de Monsieur R. n'est pas systématique, unilatéral mais intervient toujours en réponse, en réaction à un comportement inapproprié de Madame R. à tout le moins à un comportement insistant et revendicatif qui remet expressément en cause l'autorité de Monsieur R.

Tous deux adoptent des comportements agressifs dans une relation symétrique (page 17 du rapport du conseiller en prévention).

Monsieur R. expose lui-même dans ses différentes auditions qu'il se sent en danger avec Madame R. et qu'il a donc préféré éviter la confrontation directe.

Celle-ci tourne en conflit.

La cour partage la conclusion du conseiller en prévention et ne retient donc pas dans le chef de Monsieur R. un comportement hors de proportion avec la situation conflictuelle qui l'initie.

Il ne peut être constaté de déséquilibre entre les protagonistes.

Le comportement émotionnel de Madame R. n'est pas la conséquence des faits qu'elle invoque. Son caractère exubérant est décrit antérieurement (notamment dans l'évaluation de 2016) et n'est pas contesté.

L'isolement qui est décrit n'est pas le fait des consignes de Monsieur R. mais un comportement spontané et récurrent de Madame R. qui se brouille avec ses collègues au gré des circonstances.

Dans sa demande d'intervention, Madame R. explique qu'elle s'isole parce que son bureau est entouré de ceux des collègues avec lesquels elle est en différend.

Madame P., GRH, expose de manière claire le mode de fonctionnement de Madame R. dans son audition à la police (p. 2/109) au départ d'un exemple concret : Madame R. lui a demandé de relire un mail qu'elle souhaitait envoyer à Monsieur R., un mail incendiaire décrivant les compétences de Monsieur R., elle a désapprouvé la démarche et l'a invitée à en parler avec Monsieur R. (une précédente table ronde avait déjà été organisée par Madame P. pour apaiser les tensions) ; Madame R. n'a rien entendu et a envoyé ce mail. Monsieur R. a consulté Madame P. et une autre collègue, Madame Ro sur cette démarche qui a été désapprouvée ; Madame R. en a conclu que Monsieur R. les avait embobiné et ne leur a plus parlé.

Elle développe son analyse dans le rapport qu'elle a établi à l'attention du conseil de l'action sociale.

Madame F., une autre collègue assistante sociale qui n'est plus au service du CPAS au moment de son audition par la police confirme, en des termes plus simples, le mode de fonctionnement de Madame R. (p. 2/135).

Monsieur B. le confirme en des termes directs : Madame R. est « *une personne qui tourne autour de la séduction et de la provocation. Tant que tout va dans son sens, on est les meilleurs amis du monde. Mais quand cela ne va pas on est très exclu* » (p. 2/144).

Monsieur S. le confirme en un seul terme : conflictuel (p. 2/146).

Dans le cadre de l'enquête pénale, les témoins ont été confrontés au contenu de leurs SMS échangés avec Madame R. et chacun a remis ces échanges dans un contexte qui a trait aux tensions au sein du service et aux relations conflictuelles entre les protagonistes.

L'atteinte psychologique dont Madame R. fait état au départ des documents médicaux qu'elle produit ne peut être imputée, en l'état, à la situation professionnelle dénoncée telle que qualifiée par Madame R. Les rapports sont succincts et mentionnent expressément qu'il s'agit, selon la patiente, de harcèlement, humiliations publiques, insultes, menaces de la hiérarchie. Les données anamnésiques ne permettent pas d'objectiver l'origine des lésions psychologiques dont se plaint Madame R.

Les faits survenus le 06.02.2018 peuvent – il être qualifiés de violence au travail ?

Il s'agit de considérer spécifiquement deux comportements agressifs : les cris portés par Monsieur R. et le coup de poing frappé sur son bureau, le 06.02.2018.

La notion, au regard des termes retenus et des travaux préparatoires, suppose une certaine intensité et objectivité et ne recouvre pas tout incident quelconque¹⁸.

Comme l'a relevé le tribunal, ce geste est certainement maladroit et inadéquat mais visait à calmer Madame R. qui était en état de crise, hurlant et vociférant dans le bureau de Monsieur R.

Monsieur R. se trouve dans un énervement - qui n'est pas pour autant excusable - lié au contexte conflictuel général.

Le contexte est déterminant : Madame R. est en conflit avec sa collègue, Madame D. et poursuit ce conflit avec Monsieur R. qu'elle prend alors pour cible.

Elle ne veut ni se taire ni quitter le bureau de Monsieur R.

Un tiers, Madame P., a dû intervenir pour la faire sortir.

La cour ne considère donc pas que Madame R. a été menacée ou agressée au sens de l'article 32ter 1° de la loi du 03.08.1996 par les cris ou le coup poing sur la table.

III.2.4°- Les dommages et intérêts pour licenciement abusif / licenciement manifestement déraisonnable, en ce y compris pour circonstances abusives entourant la rupture

a- Les dispositions applicables

Les dommages et intérêts pour licenciement abusif d'un travailleur contractuel du secteur public intervenant après le 31.03.2014

L'article 63 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail précise qu'est abusif le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

L'article 63 cesse de s'appliquer (en vertu de la loi du 26.12.2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, en vigueur depuis le 01.01.2014) :

1° en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 05.12.1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs

¹⁸ S. REMOUCHAMPS, Les régimes de réparation des risques professionnels, in Le bien – être des travailleurs, Les 20 ans de la loi du 4 août 1996, C-E CLESSE et S. GILSON (coord. scient.), Anthémis, 2016, p. 411 ; S. BILLY, P. BRASSEUR et JP Cordier, "La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques, kluwer 2016, pp. 87 à 91.

travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement. Il s'agit de la CCT n° 109 entrée en vigueur le 01.04.2014 ;

2° en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 05.12.1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée au 1° ; aucun régime n'a été adopté à ce jour.

Par un arrêt du 30.06.2016, la Cour constitutionnelle¹⁹ a dit pour droit que l'article 63 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38, 2°, de la loi du 26.12.2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, viole les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il s'applique aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31.03.2014.

Dans son considérant B.7.3., la Cour précise que dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n°109.

Pour garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, la cour appliquera donc, en l'espèce, le droit commun des obligations qui prohibe l'abus de droit.

Elle s'inspirera (en procédant à une application par analogie) de la convention collective de travail n°109 :

- d'une part, pour apprécier le critère déterminant de l'exercice excessif du droit de licencier et donc en se référant aux motifs prévus par cette réglementation (nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service, conduite ou aptitude du travailleur) et au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent
- d'autre part, pour déterminer le dommage.²⁰

En droit commun, l'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit. Les hypothèses générales de l'abus de droit sont les suivantes²¹ :

- l'exercice du droit avec la seule intention de nuire ;
- l'exercice du droit en causant un préjudice à autrui sans aucun intérêt pour soi ou sans intérêt appréciable ;

¹⁹ C. C., 30 juin 2016, rôle 6211, arrêt n° 101/2016.

²⁰ C. trav. Liège, division de Liège (3^e chambre), 22 janvier 2018, J.L.M.B., 2018/14, pp. 669-673 ; P. JOASSART, « La cour constitutionnelle et la loi sur les contrats de travail = une décennie d'évolutions » in *Le contrat de travail revisité à la lumière du XX1^e siècle* », sous la coord. de L. DEAR et E. PLASSCHAERT, Larcier, 2018, pp. 621 et s.

²¹ « *Le Licenciement abusif* » Etudes pratiques de Droit Social, Charles-Eric CLESSE, Kluwer 2005, pp. 106-107.

- l'exercice d'un droit de façon téméraire, imprudente, légère ou insouciance et causant un dommage à autrui qui aurait pu être évité ;
- le choix de la manière la plus dommageable à autrui parmi les différentes manières possible d'exercer le droit avec le même intérêt pour soi ;
- l'existence d'une disproportion entre le dommage provoqué et l'intérêt procuré.

Appliqué au droit de licencier, cela implique que celui qui se prévaut d'un abus doit rapporter la preuve de l'existence d'une faute distincte de la méconnaissance des règles relatives à la résiliation du contrat de travail, d'un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis (qui couvre le dommage matériel et moral qui résulte de la cessation du contrat) et d'un lien de causalité entre cette faute et ce dommage distinct.

L'acte juridique que constitue la rupture doit être concrètement abusif²² (motif volontairement inexact, manque de prudence, dépassement manifeste de l'exercice du droit, circonstances qui accompagnent la rupture).²³

La convention collective de travail n°109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement est manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la convention collective de travail définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire du texte de la convention collective de travail précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le

²² C. trav. Mons, 3^e ch., 10 septembre 1992, RG n° 8317 et 21.04.1994, J.L.M.B., 1994, p.1409.

²³ M. JOURDAIN, « Motif grave et licenciement abusif », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pp. 395 et s.

contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Le licenciement ne sera donc pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.²⁴

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la convention collective de travail et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme *manifestement* déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait *jamais* été prise par un employeur normal et prudent.

Concrètement, la cour est donc amenée à vérifier, par application du droit commun pour le secteur public, la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites d'un contrôle marginal de la gestion de l'employeur.

Le droit commun de la preuve est prévu aux articles 870 du Code judiciaire²⁵ et 1315 du Code civil²⁶.

Le principe de la collaboration à l'administration de la preuve trouve également à s'appliquer dans cette optique civiliste²⁷.

La doctrine souligne et rappelle les principes de droit judiciaire : il ne s'agit pas de déterminer l'ordre dans lequel la preuve doit être apportée mais de déterminer qui, *in fine*, assumera le risque du défaut de preuve²⁸.

Depuis le 01.11.2020, c'est l'article 8.4 du titre VIII du nouveau code civil qui régit les règles déterminant la charge de la preuve :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

²⁴ A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-62.

²⁵ Art. 870 du Code judiciaire : Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

²⁶ Art. 1315 du Code civil : Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

²⁷ Art. 871 du Code judiciaire ; S. Gilson, F. Lambinet et H. Preumont, « La preuve en droit du travail : évolutions et questions particulières », Orientations, 2020/10, pp. 4 et s., spécifiquement p. 5.

²⁸ A. Fry, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, p. 89.

Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante ».

La cour rappelle que chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue pour autant que ces faits soient contestés²⁹.

L'article 8.3 du nouveau code civil le précise expressément : « *Hormis les cas où la loi en dispose autrement, les faits ou actes juridiques doivent être prouvés lorsqu'ils sont allégués et contestés.(...)* ».

C'est donc, en l'espèce, au travailleur, demandeur d'une indemnisation, de rapporter la preuve d'un licenciement abusif.

Sous cet angle, le travailleur du secteur public se trouve dans la même position qu'un travailleur du secteur privé à qui un licenciement motivé a été notifié et qui bénéficie de l'application de la CCT n°109.

b- L'application au cas d'espèce

1.

Madame R. estime avoir fait l'objet d'un licenciement manifestement déraisonnable, le CPAS ayant abusé de son droit de licencier. Il convient d'appliquer la CCT n° 109 par analogie. Le motif et les circonstances du licenciement sont abusifs.

2.

Le CPAS conteste avoir abusé de son droit de licencier. La CCT n° 109 ne s'applique pas. En tout état de cause, la rupture est intervenue en raison du comportement de Madame R., les faits reprochés sont avérés et la cour ne dispose que d'un pouvoir d'appréciation marginale.

3.

La cour partage la conclusion du tribunal et considère que le CPAS a abusé de son droit de licencier.

Le motif du licenciement est un prétexte récupéré pour remédier à l'échec de la première procédure de licenciement.

Ce motif est connu de Monsieur R. dès cette première procédure comme en atteste le rapport qu'il rédige à l'attention du conseil en vue de son audition qui s'est tenue le 06.03.2018.

²⁹ H. Mormont, La charge de la preuve dans le contentieux judiciaire de la sécurité sociale, R.D.S., 2013/2, pp. 348 et s. qui rappelle que le principe s'applique aux matières qui ne sont pas d'ordre public et qui renvoie à Cass., 18 avril 2008, *Pas.*, 2008, I, p. 936 : « *Seuls les faits contestés doivent être prouvés* » et Cass., 10 mai 2001, *Pas.*, 2001, I, p. 807 ; S. Gilson, F. Lambinet et H. Preumont, « La preuve en droit du travail : évolutions et questions particulières », *Orientations*, 2020/10, pp. 4 et s., spécifiquement pp. 8 à 10.

Un des griefs reprochés à Madame R. est énoncé comme suit et mentionné en gras : « *secret professionnel (visite d'une maison)* ». Il ne fera l'objet d'aucun autre développement avant de devenir le motif de la deuxième procédure de licenciement.

La manière précise dont Monsieur R. a eu connaissance de ce fait reste inconnue : il est fait état d'une annonce par un tiers et ensuite par une assistante sociale.

Les dires de Madame J. et de Monsieur R. ne sont pas concordants sur la manière dont leur rencontre a été ou non organisée : il lui aurait demandé de venir ou il l'aurait rencontrée dans les couloirs du CPAS.

Lorsqu'il expose les faits au conseiller en prévention, Monsieur R. précise qu'il s'est senti sali et lâché par la première décision du conseil de ne pas licencier Madame R. Il était anéanti.

Ce sentiment traduit exactement les termes utilisés sur le réseau Facebook à la suite immédiate du conseil qui n'a pas décidé du licenciement de Madame R. (« *24 ans d'ancienneté, merci les conseillers, on se voit demain...* »).

Dans la foulée, le 30.03.2018, il a donc décidé de saisir le président d'une demande de procédure disciplinaire pour faute grave sur base de cette problématique de visite de maison en expliquant qu'il n'était plus possible d'en revenir à une situation normale.

Le président du CPAS précise cependant avoir entendu Madame J. dès le 29.03.2018.

L'attestation de Madame J. entre en contradiction avec la version de l'agence immobilière qui confirme bien que Madame R. s'est présentée sous son identité pour visiter cette maison le 20.01.2018 sans qu'aucun élément particulier ne soit signalé.

Alors que Madame R. conteste les faits de manière circonstanciée, le CPAS s'abstient de communiquer la version de Madame L., l'assistante sociale de Madame J. et collègue de Madame R. qui lui aurait donné des informations confidentielles. C'est un élément fondamental dont s'est passé le CPAS sans explication et sans qu'il s'agisse de lui imposer une enquête policière.

Le manquement déontologique grave commis au préjudice de l'une des bénéficiaires du centre consistant à avoir visité la maison que cette bénéficiaire mettait en vente, sous une fausse identité, en vue d'en obtenir le meilleur prix sachant que le vendeur avait besoin de 140.000 € pour couvrir ses dettes n'est pas établi.

Madame R. invoque, quant aux circonstances entourant le licenciement, que Monsieur M. a évoqué le licenciement dont elle venait de faire l'objet dans le cadre d'un cours qu'il dispense. Il est établi, sur base des seules pièces produites par Madame R. (échange de SMS non datés) que c'est par un recoupement personnel qu'un des étudiants a fait le lien entre ce *casus* et Madame R. La cour ne retient donc pas cet élément comme une large publicité donnée au licenciement de Madame R. à l'extérieur de l'institution.

A l'intérieur de l'institution, la faute reprochée à Madame R. et qui va motiver le licenciement a par contre été relatée sans aucune réserve à tous ses collègues, pendant une période d'incapacité de travail.

Le rapport du conseiller en prévention mentionne sur base de l'audition de Monsieur R. que c'est seulement après la décision du conseil qui maintient Madame R. dans ses fonctions, sans même un blâme, que Monsieur R. a saisi le directeur général et réunit tous les assistants sociaux pour leur expliquer en détails tout ce qui s'était passé depuis juin 2017, mais surtout l'incident dans le dossier de Madame X et le viol du secret professionnel. Il déclare qu'en ayant agi de la sorte, Madame R. a non seulement trahi l'institution, mais aussi ses collègues et toute la profession. (voir p. 13 du rapport du SEPPT, p. 5/1 du dossier de l'Auditorat).

Cette annonce au départ d'un motif qui ne s'avère pas établi *in fine* a jeté le discrédit sur Madame R. auprès de tous ses collègues.

L'employeur n'a donc pas agi prudemment ni raisonnablement en invoquant un tel motif non avéré et en extériorisant ce motif alors que le licenciement repose sur les antécédents conflictuels au sein du service social et la volonté manifeste de Monsieur R., de Monsieur M. et de Monsieur L. de le licencier sur base des griefs exposés dans la première procédure de licenciement.

La volonté politique de ce licenciement est exprimée par Monsieur R. et Monsieur M. eux-mêmes dans leurs différentes déclarations.

L'irrégularité retenue quant à la composition du conseil lors de cette seconde procédure conforte le caractère abusif du licenciement.

La cour confirme donc le jugement dont appel sur le principe du caractère abusif du licenciement.

Madame R. a fait appel incident quant au *quantum* et réclame dans ses dernières conclusions une somme de 18.954,38€ (dans les motifs) et/ou de 12.393,25€ (dans le dispositif).

La somme de 18.954,38€ correspond à 6 mois de rémunération et pas à 17 semaines qui sont revendiquées par analogie avec le CCT n°109.

Le montant du dommage a bien été évalué sur base de cette analogie à 12.393,25 €.

La cour retient cette équivalence et ce d'autant que l'abus porte, en application du droit commun, sur un motif non établi qui lui-même porte sur son honorabilité mais aussi sur les circonstances du licenciement.

III.2.5°- Les dommages et intérêts pour violation du droit au respect de la vie privée

1.

Madame R. soutient que sa boîte email, mise à disposition par le CPAS, a été visitée à son insu par diverses personnes. Elle s'en est rendu compte après avoir repris le travail le 12.02.2018. Il s'agit d'une violation de la CCT n° 81.

2.

Le CPAS conteste la demande.

3.

Le tribunal a constaté que Madame R. restait en défaut de prouver ses dires et qu'au contraire, les auditions réalisées dans le cadre de l'enquête menée par l'Auditorat du travail mettent en exergue que la plupart des collègues n'étaient pas au courant de la disparition de certains messages sur la boîte mail de Madame R., d'autres en ont eu vent sans en être témoins, telle Madame C.

Il en a conclu à juste titre que la demande n'était pas fondée.

Aucun élément nouveau n'est présenté en appel.

Les considérations générales ne permettent pas de retenir un quelconque dommage.

Le jugement est donc confirmé sur ce chef de demande.

IV. LES DEPENS

Le jugement dont appel a condamné le CPAS aux dépens. Dès lors que l'appel principal est non fondé, le jugement dont appel est confirmé en ce qu'il a statué sur les dépens.

Le CPAS est également condamné aux dépens en appel dès lors qu'il succombe sur son appel principal.

Les dépens comprennent la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 20 € (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19/03/2017).

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Dit les appels recevables,

Dit l'appel principal non fondé,

Dit l'appel incident partiellement fondé,

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a fixé le *quantum* des dommages et intérêts dus pour licenciement abusif à la somme de 7.500 €,

Condamne le CPAS à payer à ce titre à Madame R. la somme de 12.393,25 €,

Condamne le CPAS aux frais et dépens de la procédure d'appel liquidés à la somme de 3.600€ étant l'indemnité de procédure et à la somme de 20 € étant la contribution due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà avancée par lui (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19/03/2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Muriel DURIAUX, conseiller faisant fonction de Présidente,
Dominique JANSSENS, Conseiller social au titre d'employeur,
Jacky PIERSON, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Monique SCHUMACHER, Greffier.

En application de l'article 785 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, il est constaté l'impossibilité de signer de Monsieur J. PIERSON, Conseiller social au titre d'employé, légitimement empêché.

Le Greffier,

Le Conseiller social,

La Présidente,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la **3ème Chambre F** de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Extension Sud, place Saint-Lambert 30, à 4000 Liège, **le DIX-SEPT MAI DEUX MILLE VINGT-DEUX**, par la Présidente de la chambre,

assistée de Monique SCHUMACHER, Greffier,

Le Greffier,

La Présidente,