

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège**Jugement de la Neuvième chambre du 11/01/2018****En cause :**

Madame Josiane B, née le 01/01/1963, domiciliée Place du Roi Albert 20 à 4600 VISE

Partie demanderesse, ayant comparu par son conseil Maître RASE LAURENCE, avocate à 4000 LIEGE, quai de Rome, 2

Contre :

1. LA VILLE DE VISE, représentée par son Collège Communal, dont les bureaux sont établis rue des Récollets 1 à 4600 VISE

2. Monsieur Marcel N,

3. Madame Anne-Martine G

Parties défenderesses, ayant comme conseil Maître UYTENDAELE MARC, avocat à 1060 SAINT-GILLES, rue de la Source, 68, et ayant comparu par Maître Joëlle SAUTOIS et Maître Justine GRAND, Avocates se substituant à leur confrère précité

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment la citation du 06 novembre 2015 de l'Huissier de Justice Eric BERNE de Liège.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 14 décembre 2017.

Entendu à cette même audience, après la clôture des débats, Monsieur Matthieu SIMON, Substitut à l'Auditorat du Travail, en son avis verbal auquel les parties n'ont pas répliqué.

I. LA DEMANDE**1.1. Demandes de Madame Josiane B**

Par citation du 6 novembre 2015 telle que modifiée par les dernières conclusions de synthèse, Madame Josiane B, enseignante dans l'enseignement communal de la Ville

de Visé, sollicite de dire pour droit qu'elle a été et est victime d'actes de harcèlement moral, de violence au travail et de discriminations au sens de la loi du 4 août 1996 de la part des parties défenderesses.

En conséquence, elle sollicite la condamnation solidaire des défendeurs :

- la ville de Visé
- Monsieur Marcel N, bourgmestre de la première défenderesse
- Madame Anne-Martine G, directrice de l'enseignement communal de la première défenderesse

A titre principal, au paiement :

- de 1.337,97 € au titre de préjudice matériel à augmenter des intérêts depuis le 4 mai 2015
- de 25.000,00 € au titre de préjudice moral à augmenter des intérêts depuis le 4 mai 2015

A titre subsidiaire, au paiement :

- de 1.337,97 € au titre de préjudice matériel à augmenter des intérêts depuis le 4 mai 2015
- de 17.245,50 € au titre d'indemnisation forfaitaire à augmenter des intérêts depuis le 4 mai 2015

Elle sollicite, en outre, de réserver à statuer sur les mesures à prendre par la Ville de Visé afin de respecter :

- les dispositions de la loi du 4 août 1996
- les recommandations formulées par le SMPT-Arista.

Elle sollicite, en outre, les dépens.

Elle sollicite, enfin, le bénéfice d'un jugement exécutoire.

1.2. Demandes de la Ville de Visé, de Monsieur N et de Madame G

Les défendeurs sollicitent, avant-dire droit :

- de solliciter de Madame Véronique PIERART, conseillère en prévention auprès du SPMT Arista de produire un rapport actualisé des faits dont elle a été saisie et des faits postérieurs ;
- d'autoriser Madame Anne-Martine G, troisième partie défenderesse, à être entendue par le SPMT-ARISTA ;
- d'autoriser de rapporter, par toutes voies de droit, la preuve des faits repris aux conclusions.

Les défendeurs concluent à titre principal à l'irrecevabilité ou au non fondement de la demande et à titre subsidiaire à son fondement très partiel à concurrence de 1.337,97 euros de dommages et intérêts.

Ils sollicitent de ne pas réserver à statuer au surplus.

Ils sollicitent que le Tribunal déroge au principe de l'exécution provisoire jusqu'à ce qu'il ait été définitivement statué sur tous les chefs de demande.

Ils sollicitent, enfin, le bénéfice des dépens ou subsidiairement de compenser ces derniers.

II. RECEVABILITE

Bien que les défendeurs concluent, en terme de dispositif, à l'irrecevabilité de la demande, il semble que ceci relève de la formule de style laquelle n'est pas développée.

Il n'est pas contestable que la citation satisfasse aux conditions formelles de recevabilité.

La requérante justifie de la qualité et de l'intérêt requis par l'article 17 du Code judiciaire pour intenter l'action.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

III. LES FAITS

Madame Josiane B, âgée de 54 ans à la date de la présente décision, est enseignante.

Elle a commencé sa carrière en septembre 2004 après une reconversion professionnelle entamée à l'âge de 38 ans.

Elle entre, en qualité d'institutrice primaire, dans une toute petite unité de l'enseignement libre subventionné, une classe couvrant les 6 degrés de l'enseignement primaire, à l'école de Lanaye.

En 2006, le pouvoir organisateur cède cette entité à la Ville de Visé.

Selon Madame B, la Ville et son Bourgmestre n'auraient pas souhaité la conserver à son poste mais auraient rapidement cédé sous la pression des parents d'élèves lesquels iront jusqu'à refuser de remettre leurs enfants à l'école.

Toujours selon Madame B, il s'agit de l'évènement déclencheur.

Madame B, jusqu'alors contractuelle, est nommée le 1^{er} avril 2007.

Elle reste en poste à Lanaye jusqu'à l'expiration de l'année académique 2008-2009.

Au cours des années scolaires 2009-2010, 2010-2011 et 2011-2012, Madame B se voit confier des cours de remédiation alors que « sa classe » a été confiée à un jeune enseignant, ce qu'elle attribue à un parachutage.

Elle déclare, cependant, avoir surtout été affectée à des remplacements alors qu'elle sollicitait le titulariat d'une classe sur une implantation unique.

Au cours de l'année scolaire 2012-2013, Mme B est détachée et exerce, en dehors de l'enseignement communal de Visé, une fonction de directrice remplaçante à l'école Sainte-Marie de Tilff.

Durant les vacances de 2013, elle informe Monsieur N de son retour au 1^{er} septembre 2013.

Mme B a été désignée pour prêter ses fonctions à mi-temps au sein de l'école de Cheratte-Hauteurs et une seconde mi-temps à l'école de Cheratte-Bas.

Au petit matin du lundi 2 septembre 2013, Mme B signale avoir été prise d'un malaise anxieux de telle sorte qu'elle a envoyé un sms à sa directrice, Mme G, à 6 h 04, afin de la prévenir de son absence à la rentrée.

Mme B reprend l'exercice de ses fonctions le mercredi 4 septembre 2013 mais dépose le 12 septembre 2013, une plainte motivée du chef de harcèlement moral et de violence au travail auprès du SPMT-Arista.

Le 30 septembre 2013, le collège communal de la Ville de Visé convoque Mme B à une audition disciplinaire pour le 21 octobre.

Les faits reprochés sont « des comportements qui ne sont pas acceptables, comme des refus de surveillance, des refus de réunion, de la médisance de la co-titulaire de la classe, l'utilisation d'un sifflet en classe, des absences non justifiées en classe... ».

Par une décision du 4 novembre 2013, le collège communal de la Ville de Visé a proposé la sanction disciplinaire mineure du rappel à l'ordre.

La décision est formellement motivée comme suit :

« Considérant que, si le bénéfice du doute peut lui être accordé sur certains griefs, comme la relation entre les surveillances obligatoires et les déplacements entre implantations scolaires ou l'utilisation d'un sifflet en classe, il n'est pas admissible de prévenir d'une absence par un simple sms à 6 h 04 au matin (le lundi 2 septembre, jour de la rentrée scolaire).

Qu'une telle attitude unilatérale minimaliste doit être suivie d'un véritable appel

téléphonique bilatéral pour prévenir à coup sûr d'une absence ; que ce manquement est avéré et admis par l'agent et qu'il constitue un manquement au devoir professionnel, notamment la diligence et l'efficacité ainsi que la continuité du service public ».

Mme B a introduit un recours devant la Chambre ad hoc laquelle a rendu un avis défavorable à la sanction. Le collège infligera, néanmoins, la sanction disciplinaire envisagée.

Mme B n'introduira pas de recours devant le Conseil d'Etat mais bien une action indemnitaire devant le tribunal de première instance de Liège.

Par un jugement du 21 avril 2015, confirmé par arrêt du 7 mars 2017, le tribunal de première instance de Liège a dit la sanction disciplinaire fautive et condamné la Ville de Visé à de 1.000,00 € de dommages et intérêts.

Dans l'intervalle, le SPMT-Arista a conclu le 23 octobre 2014 à l'existence de faits de harcèlement.

Au cours des années académiques 2014-2015 et 2015-2016, Madame B exerce, dans le cadre d'un détachement, à Villers-Le-Bouillet. La situation s'apaise.

Madame B a introduit la présente procédure le 12 novembre 2015.

Le 19 octobre 2016, le détachement de Mme B a pris fin.

Elle a été en incapacité de travail justifiée par un certificat médical jusqu'au 23 décembre 2016.

Par courrier de son conseil du 2 novembre 2016, elle sollicite, à l'issue de son incapacité, sa réintégration comme institutrice titulaire de classe.

Par un courrier du 28 novembre 2016, le conseil de la Ville de Visé mentionne qu'il n'est pas aisé de réintégrer Mme B en cours d'année scolaire et relève, en outre, le contexte contentieux.

Le 13 décembre 2016, la Ville de Visé, par son conseil, indique qu'elle attend une réaction du SPMT-Arista avant de proposer une attribution.

La reprise, compte-tenu des vacances de Noël, est prévue pour le 9 janvier 2017.

Le lundi 9 janvier 2017, M. Havard, directeur général de la Ville de Visé, a dispensé Mme B de l'exercice de ses fonctions. Cette suspension est confirmée par le collège le 17 janvier 2017.

Mme B a saisi M. le Président du tribunal du travail de Liège d'une action en cessation par requête du 21 février 2017.

Par une ordonnance du 22 mars 2017, M. le Président du tribunal de céans a, notamment :

- dit l'action en cessation recevable et fondée ;
- constaté l'existence de faits de harcèlement ;
- ordonné leur cessation ;
- ordonné la réintégration de Madame B en qualité d'institutrice primaire à temps plein en tant que titulaire de classe dès le 18 avril 2017 sous peine d'astreinte ;
- ordonne la désignation d'un tiers compétent pour encadrer la reprise.

L'ordonnance a été exécutée mais la Ville de Visé a interjeté appel.

Du 18 avril 2017 au 30 juin 2017, Mme B s'est vue confiée, en qualité d'institutrice titulaire, la classe de 5^{ème} année primaire à l'implantation de Richelle.

Parallèlement, le SPMT-Arista a repris sa mission et les contacts ont ensuite été maintenus.

Fin juin 2017, Mme B a été officiellement informée par son directeur, M. Peters, qu'elle serait affectée pour l'année scolaire 2017-2018 à Cheratte-Bas.

Par un courrier du 9 octobre 2017, Mme B a reçu la notification de la décision du collège communal de la Ville de Visé du 18 septembre 2017 qui l'affecte à l'école de Cheratte-Bas.

Madame B est en incapacité depuis le 13 octobre 2017 suite, selon elle, à des reproches faits par M. Peters.

Pour rappel, la ville de Visé a interjeté appel de l'ordonnance du 22 mars 2017, le prononcé de l'arrêt était prévu le lendemain de l'audience de plaidoirie du 14 décembre 2017 de telle sorte que le tribunal ignore le sort réservé à l'appel. A la date de la présente décision, le tribunal n'a pas, dans ce cadre, été saisi d'une demande en réouverture des débats.

IV. DISCUSSION

4.1. Madame B sollicite la reconnaissance des faits de violence au travail, de harcèlement moral au travail et de discrimination et l'indemnisation du préjudice subi. Elle estime que le SPMT-Arista a mis en lumière les faits de harcèlement lequel démontre que les parties défenderesses ont agi d'une manière fautive et abusive. La requérante relève qu'aucune pièce ne permettrait de dire qu'elle a démérité. Certes, la Ville dispose d'un pouvoir d'autorité dans les affectations mais c'est donc de manière erronée qu'elle prétend que tout changement d'affectation ou toute affectation ressort à son pouvoir d'appréciation discrétionnaire en la matière, celui-ci ne pouvant être utilisé de manière fautive et/ou abusive.

4.2. La Ville de Visé, M. N et Madame G relèvent que l'on est face à des faits qui ne

sont pas constitutifs de harcèlement moral au travail mais qui relèvent d'un hyper-conflit. Il ne pourrait valablement être soutenu que Madame B serait victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'aurait ni provoqués ni entretenus. Le comportement de Madame B dans son rapport aux autres est notamment la cause des faits dont elle se plaint. Madame B ne supporterait pas les situations où elle n'obtient pas ce qu'elle souhaite et/ou son interlocuteur la contraire. Il convient d'inviter le SPMT-Arista en la personne de Madame Véronique PIERART à actualiser le rapport et d'autoriser la tenue d'enquêtes. A titre strictement subsidiaire, l'indemnisation doit être limitée au paiement de la somme de 1.337,97 € au titre de dommages et intérêts visant à réparer le préjudice matériel et d'exclure le dommage moral fixé ex æquo et bono.

4.3. Monsieur l'auditeur, en son avis verbal, relève que deux phases doivent être distinguées :

- Septembre 2009 à septembre 2013 ;
- puis à dater d'octobre 2016 jusqu'à la date de la prise en délibéré.

Relevant que la réforme de la législation au 1^{er} septembre 2014 ne s'applique qu'à la deuxième période.

Pour la première phase, le contexte décrit par le rapport du conseiller en prévention lequel a, de façon habituelle, entendu des témoins anonymes alors que les parties incriminées n'ont pas souhaité faire entendre leurs propres témoins. Le rapport n'a pas été contesté auprès du contrôle du bien-être qui va dans le sens de l'établissement de faits de harcèlement relevant notamment :

- un style de management inadapté ;
- des mutations incessantes de la requérante alors qu'elle est agent nommée et que dans le même temps de plus fraîches recrues, parfois contractuelles, bénéficient d'un emploi plus stable.

De ce rapport, il peut être déduit, à tout le moins, que Madame B rapporte la preuve de fait permettant de présumer d'un harcèlement de la part de l'employeur, la ville de Visé, et de son bourgmestre, Monsieur N. Rien, par contre, ne peut être retenu à charge de Madame G.

Or, la preuve contraire n'est pas rapportée par les deux premières parties défenderesses, au contraire, le contexte factuel confirme les conclusions du conseiller en prévention.

Dans la deuxième phase, il n'y a toujours rien à charge de Madame G alors que du côté des deux autres parties défenderesses, le comportement se perpétue, les freins à la réintégration se multiplient, ...

Monsieur l'auditeur conclut au fait que la demande est fondée à l'égard de la ville de Visé et de son bourgmestre et recommande la condamnation in solidum à l'indemnité

forfaitaire.

V. DECISION DU TRIBUNAL

5.1. En droit

L'article 32 ter de la loi du 4/8/1996 relative au bien-être sur les lieux de travail définit le harcèlement moral au travail comme :

(version applicable jusqu'au 1/9/2014)

« 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 »

(version applicable depuis le 1/9/2014)

« 2° harcèlement moral au travail : plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique ».

La définition donnée au harcèlement implique que les conduites reprochées soient abusives et répétées.

Cette définition permet d'éviter l'amalgame. Elle permet de distinguer les directives et les instructions de l'employeur qui forment la substance de l'engagement du travailleur de celles qui ne le sont pas et sortent de ce cadre ¹.

Ainsi, l'exercice de l'autorité et du pouvoir disciplinaire n'est pas en soi constitutif de harcèlement, même si le travailleur concerné le ressent de manière blessante, insultante ou humiliante².

De même, un conflit entre personnes n'est pas du harcèlement³.

Des problèmes de communication ou relationnels ne rentrent pas dans la notion de harcèlement.⁴

La Cour du travail de Liège a considéré que :

« L'article 32ter de la loi du 4 août 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 »⁵

Par un autre arrêt, elle a jugé que :

« 1. Une apparence de harcèlement est retenue par le fait :

- de la multiplication des demandes de renseignements, pas toujours adaptées, dans un laps de temps très court,*
- de décisions parfois excessives prises à la réception des explications données,*
- de l'absence de prise en compte des explications avancées*
- et de l'introduction de deux procédures dont une procédure disciplinaire a abouti à un blâme et l'autre, provisoire, à la mesure d'ordre temporaire.*

Il incombe à l'employeur et à la directrice du bureau désignée comme harceleur d'établir que les faits retenus ne sont pas de nature à constituer des faits de harcèlement. La répétition de tels faits sur une courte période manifeste à l'égard de l'employée une hostilité et une mise sous pression d'un membre du personnel constitutives de harcèlement».⁶

¹ J.-Ph. CORDIER, « La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », in Questions de droit social, Commission Université- Palais, 2002, vol.56, p.385, spéc. p.404

² Cour trav. Anvers, 21 décembre 2005, Chron.D.S., 2008, p.732. Jugé que « Le harcèlement ne se mesure pas au ressenti, nécessairement subjectif, mais à partir de conduites qui peuvent être objectivées dans le temps et l'espace » : trib. trav. Bruxelles, 30 novembre 2004, J.T.T., 2005, p.200.

³ Cour trav. Liège, 15e ch., 12 mars 2009, R.G. n°34.757 ; Cour trav. Bruxelles, 19 août 2008, J.T., 2008, p.586.

⁴ Trib. trav. Bruxelles, 20 décembre 2004, Rev. rég. dr., 2005, p.77.)

⁵ C. trav. Liège (Liège), 15e chambre, 12/3/2009, 34757/07, publié sur www.juridat.be

⁶ C. trav. Liège (Namur), 13e chambre, 19/8/2010, 8835/09, publié sur www.juridat.be

Le tribunal du travail de Huy, dans un jugement du 9/9/2013, estime que :

« Affirmer des faits ne suffit pas à les démontrer.

Cela est d'autant plus vrai lorsque ces faits sont susceptibles d'interprétations différentes et nuancées, comme cela est souvent le cas dans la matière du harcèlement moral. Rien n'est tout noir, ni tout blanc.

Comme l'écrit N. HAUTENNE à propos de l'arrêt précité de la Cour du travail de Liège du 12/3/2009, la Cour a disqualifié une situation de harcèlement en hyper conflit dans la mesure où « il existait un bras de fer entre deux adversaires, basé sur une divergence de vue sur les façons de procéder, alliée à une intransigeance manifeste de caractère de part et d'autre, et donc chacune des parties porte une part de responsabilité »⁷.

Quant à la question délicate du ressenti de la personne s'estimant victime de harcèlement moral, N. HAUTENNE ajoute que l'« on peut tout-à-fait concevoir que même dans l'hypothèse où il n'y a pas harcèlement au sens juridique du terme, il y ait une situation de souffrance dans le chef du travailleur ». Elle renvoie ensuite à l'AR du 17/5/2007 étendant les obligations de l'employeur à la notion de charge psychosociale qui dépasse les situations de harcèlement moral, en insistant sur la mise en place de mesures de prévention⁸».

L'article 32undecies, § 1er, de la loi du 4 août 1996 établit un régime spécifique de la charge de la preuve, propre au contentieux du harcèlement :

« 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. (...) »

Cette disposition, qui est commune aux deux formes de harcèlement, allège le fardeau que constitue pour la « victime » le fait de rapporter, intégralement, la preuve de ce qu'elle allègue.

5. 2. Application

5.2.1. Comme le relève adéquatement Monsieur l'auditeur, en son avis verbal, le rapport du conseiller en prévention, lequel établit de façon non ambiguë une situation de harcèlement de la part de la ville de Visé et de son bourgmestre, Monsieur N, à l'égard de Madame B, permet de dire que la requérante rapporte, dans le cadre du partage la preuve, les faits qui permettent de présumer de l'existence d'un harcèlement moral au travail au sens de l'article 32undecies, § 1er, de la loi du 4 août 1996 de telle sorte qu'il appartient aux deux premiers défendeurs de rapporter la preuve contraire.

⁷ Nathalie HAUTENNE, « Questions choisies à propos de harcèlement moral », Orientations 2013/5, Kluwer, p. 22 à 28.

⁸ Nathalie HAUTENNE, op. cit., p 24 et 25.

En effet, le conseiller en prévention établit d'une façon qui ne laisse pas place à l'interprétation :

- Une mise en cause des qualifications et compétences de Madame B ;
- un dénigrement auprès de ses collègues ;
- une rupture de la communication ;
- des changements arbitraires d'affectation ;
- une situation d'hyper contrôle

de telle sorte que le conseil en prévention en déduit une situation de harcèlement moral engendrant une souffrance.

Ce qui précède constitue, manifestement, des éléments suffisants pour présumer de l'existence de faits de harcèlement et inverser la charge de la preuve.

Par contre, il n'existe aucun élément qui puisse permettre de supposer d'une situation de harcèlement ou d'un comportement de la sorte de la part de la directrice, Madame G.

5.2.2. Les parties défenderesses tentent de rapporter la preuve contraire qui leur incombe.

C'est d'une façon extrêmement paradoxale que les parties défenderesses contestent le rapport du conseiller en prévention tout en sollicitant que ce dernier soit chargé d'une mission complémentaire. Ainsi, par exemple, elles sollicitent l'audition de témoins, alors qu'elles n'ont pas fait usage de cette possibilité dans le cadre de la mission du conseiller en prévention.

A ce propos, les parties défenderesses sollicitent que le conseiller en prévention soit chargé d'une mission complémentaire. Le tribunal n'aperçoit, tout d'abord, pas sur quelle base légale il pourrait ordonner au conseiller en prévention d'accomplir une mission complémentaire ou de reprendre celle qui était sienne. En outre, cette suggestion n'apparaît pas opportune. En effet, les parties sont dans une relation évolutive qui ne cessera de se modifier que lorsque les relations prendront fin, il y aura dès lors des hauts et des bas jusqu'à ce terme. Or le tribunal doit apporter une réponse immédiate sur les faits qui lui sont soumis. Attendre un rapport complémentaire du conseiller en prévention sur les faits connus aujourd'hui mais aussi sur les faits qui sont encore inconnus à ce jour ne ferait que retarder le jugement de la cause sans apporter d'éclairage supplémentaire sur ce qui est déjà connu.

De même, entendre des témoins sur des faits qui ont déjà été relevés par la même voie par le conseiller en prévention alors que dans le même temps les parties défenderesses n'ont pas estimé utile de faire entendre leurs propres témoins n'apparaît pas être une mesure d'instruction pertinente.

Certes, l'audition de Madame G, par le conseiller en prévention, aurait été pertinente. Néanmoins, dès lors que cette dernière est mise hors cause, il s'agit d'une formalité

dont on peut faire l'économie.

Quoiqu'il en soit, les parties défenderesses voient dans la situation, une situation de conflit voire d'hyper conflit laquelle exclurait le constat de harcèlement.

Certes, le conseiller en prévention relève la présence de fortes personnalités et ne cache pas que l'attitude et la personnalité de Madame B a pu contribuer à la dégradation de la situation.

Cependant, ceci n'explique pas et ne justifie pas les comportements violents que sont les changements d'attributions abusifs, l'hyper contrôle soudain, ... lesquels s'inscrivent dans une dynamique d'hostilité unilatérale.

Le fait qu'à un moment ou un autre, Madame B ait pu déplaire ne peut être mis en balance avec les comportements subis.

Enfin, et cela a encore été répété à l'audience du 14 décembre 2017, les défenderesses se prévalent de leur qualité d'employeur public et du statut de fonctionnaire de Madame B pour justifier du fait que si l'agent public dispose de la sécurité d'emploi, il ne dispose par contre pas, comme le travailleur salarié, de la garantie de la fonction.

Selon les parties défenderesses, l'employeur public pourrait, à l'égard de ses agents statutaires, procéder à des changements d'affectation réguliers au gré des nécessités de fonctionnement du service.

C'est bien sûr éminemment exact mais cela doit être largement nuancé.

La jurisprudence du conseil d'État, statuant notamment sur de très nombreux recours intentés par des enseignants, révèle que si l'employeur public dispose d'un ius variandi largement plus vaste que celui de l'employeur privé, il doit user de ce dernier d'une façon raisonnable, observant le principe de bonne administration, en veillant à ce que le changement d'affectation n'ait pas de répercussions défavorables sur l'agent, ne soit pas constitutif d'un abus de droit, ne constitue pas une sanction disciplinaire déguisée...

En d'autres termes, l'employeur public doit, dans l'exercice de son pouvoir organisationnel veiller au respect du bien-être du travailleur et à la prévention des actes de violence et de harcèlement au travail.

Il est dès lors manifeste que les parties défenderesses ne rapportent pas la preuve de l'absence de faits de harcèlement moral au travail.

5.2.3. Au-delà de la constatation du fait que les deux premiers défendeurs ne rapportent pas la preuve de l'absence de faits de harcèlement dont la présomption a été largement rapportée, le tribunal constate que la requérante rapporte la preuve de faits de harcèlement par des comportements qui ne peuvent être expliqués que par une hostilité unilatérale exprimant, par un ensemble de conduites similaires, vives et violentes, s'étendant sur de nombreuses années soit :

- de septembre 2009 à fin 2013 ;
- puis de janvier 2017 à avril 2017 ;
- et puis à nouveau à dater de septembre 2017.

Une volonté de nuire à Madame B dans le but probable de décourager cette dernière et d'obtenir une démission, une incapacité de longue durée, ...

Les comportements sont de plusieurs ordres mais restent similaires dans leur modus operandi et dans leur finalité.

D'abord, alors que Madame B a exercé comme institutrice titulaire apparemment à la satisfaction de tous, aucune pièce contraire n'étant produite en ce sens, elle se voit retirer le tituliariat d'une classe pour se voir confier une mission de remédiation, qui se transformera en une mission de bouche-trou pour remplacer des enseignants absents et/ou malades, alors que ce poste n'existait pas avant et ne semble plus exister depuis. Dans le même temps, le poste qu'elle occupait auparavant est confié à un enseignant qui justifie, à tout le moins, de moins de mois d'ancienneté.

Ensuite, alors que pour raisons médicales, elle ne pourra assurer une rentrée des classes, fait finalement assez banal, la ville de Visé et son bourgmestre, prendront argument d'un point de détail, prévenir par SMS, pour monter l'incident en épingle, et infliger une sanction disciplinaire, certes mineure mais néanmoins pas méritée, malgré un avis défavorable de la juridiction administrative ad hoc, et ce d'une façon qui apparaît manifestement déraisonnable tant au tribunal qu'aux juridictions civiles qui ont eu à juger l'action indemnitaire.

Enfin, encore, alors qu'elle va réintégrer l'enseignement de la ville, en janvier 2017, la requérante est dispensée de prestations, la privant ainsi, certes non de sa rémunération, mais de son droit à prester le travail pour lequel elle a été embauchée et nommée confirmant ainsi une attitude hostile et une volonté d'isolation.

Le tribunal estime, dès lors, que la preuve d'un harcèlement dans le chef de la ville de Visé et de Monsieur N est établie.

5.2.4. Le harcèlement étant établi, une indemnisation s'impose. Le harcèlement s'est déroulé tant sur la période avant le 1^{er} septembre 2014 qu'après de telle sorte que les dispositions actuelles peuvent s'appliquer.

La requérante sollicite, à titre principal, l'octroi de la réparation de son dommage matériel : 1.337,97 euros et l'octroi de 25.000 € à titre de dommage moral fixé ex aequo et bono.

Le tribunal estime, toutefois, que la somme forfaitaire visée à l'article 32 decies §1/1 2° soit six mois de rémunération ou 17.245,50 euros réparera adéquatement le dommage.

Les intérêts seront accordés à dater du 4 mai 2015 et la condamnation sera prononcée

in solidum compte-tenu de la nature de la relation entre les parties.

Bien entendu, compte-tenu de ce qui est dit plus haut, la condamnation se fera exclusivement à charge de la ville de Visé et de Monsieur N, l'action étant déclarée non fondée à l'égard de Madame G.

5.2.5. Par la présente décision, le tribunal videra intégralement sa saisine, il n'apparaît pas opportun de réserver à statuer sur les mesures sollicitées par les parties.

En effet, les mesures sur lesquelles il est sollicité de réserver à statuer ressortent plus à l'action en cessation sur laquelle il a déjà été statué, il ne semble dès lors pas opportun d'y faire droit.

5.2.6. La requérante succombant face à madame Anne-Martine G, elle est redevable des dépens en ce qui la concerne. Elle sera dès lors condamnée à un tiers des frais de citation et à un tiers de l'indemnité de procédure.

Pour le surplus, les deux premiers défendeurs succombant, ils s'acquitteront des deux tiers des frais de citation et des deux tiers de l'indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Sur avis conforme du ministère public.

Dit l'action recevable mais non fondée à l'égard de Madame Anne- Martine G.

Dit l'action recevable et partiellement fondée à l'égard de la Ville de Visé et de Monsieur Marcel N.

En conséquence condamne in solidum la Ville de Visé et Monsieur Marcel N à payer à Madame Josiane B la somme de **17.245,50 euros** à titre d'indemnité forfaitaire pour harcèlement moral subi au travail à majorer des intérêts depuis le 4 mai 2015.

Condamne Madame Josiane B aux dépens de Madame Anne Martine G étant la somme de 800 €.

Condamne la Ville de Visé et Monsieur Marcel N aux dépens de Madame Josiane B étant les deux tiers des frais de citation soit la somme de 566,71 euros et l'indemnité de procédure réduite à la somme de 1.600 €.

Dit le jugement exécutoire par provision conformément à l'article 1397 du Code judiciaire.

AINSI jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

VAN PRAAG FABRICE,
HUART FRANCOIS,

Juge, présidant la chambre,
Juge social employeur, s'est trouvé dans
l'impossibilité de signer (article 785 alinéa 1 du
Code Judiciaire)

FIRQUET JEAN-MARIE,

Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
11/01/2018 par **VAN PRAAG FABRICE**, Juge, présidant la chambre, assisté de **BOLLETTE
MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,