

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège

Jugement de la Neuvième chambre du 16/01/2020

En cause :

Madame L., née le , domiciliée

Partie demanderesse, ayant comparu par son conseil Maître LEMMENS ERIC, avocat à 4000 LIEGE, Bld de la Sauvenière, 68 bte2/2

Contre :

Madame D., née le , domiciliée

Partie défenderesse, ayant comparu personnellement assistée de son conseil Maître THIRY VINCENT, avocat à 4000 LIEGE, Mont Saint Martin 74

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 introductive d'instance du 12 février 2018.

Vu le procès-verbal de vue des lieux du 2 juillet 2019.

Vu les conclusions de synthèse.

Vu les dossiers et dossiers complémentaires des parties.

Vu le dossier répressif de l'Auditorat du travail déposé le 24 juillet 2018.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 12 décembre 2019.

I. LA DEMANDE

1.1. Par citation du 12 février 2018, Madame L. sollicite la condamnation de Madame D. au paiement d'une somme de 30.000 € fixés ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts pour des faits de harcèlement au sens de l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 à augmenter des intérêts et des dépens.

1.2. Madame D. conclut au non fondement de la demande et sollicite la condamnation de la requérante aux dépens.

II. RECEVABILITE

La demande a été déclarée recevable par jugement du 14 mars 2019.

III. RETROACTES

La cause a été introduite à l'audience du 27 février 2018.

Elle a été fixée à l'audience du 14 février 2019 pour y être plaidée après mise en état.

A cette audience, le tribunal a informé les parties des possibilités de conciliation judiciaire ou de médiation judiciaire et de l'intérêt éventuel de ce mode de règlement.

Les parties ont accepté de s'engager dans un processus de médiation.

Par jugement du 14 mars 2019, le tribunal a désigné Me Caroline Muraille en qualité de médiatrice. Le tribunal a réservé un « créneau » horaire à l'audience du 20 juin 2019 en cas d'échec de la médiation. À cette audience pouvait, également, être entériné l'accord intervenu en médiation ou être envisagée une autre mesure de règlement alternatif telle qu'une conciliation judiciaire voire une prolongation de la mission de la médiatrice.

Par courrier du 24 mai 2019, le conseil de la partie requérante a averti le tribunal de l'échec de la médiation entreprise et du souhait des parties de plaider la cause au fond.

La cause a été plaidée intégralement le 20 juin 2019.

Par jugement prononcé le 27 juin 2019, le tribunal a ordonné la vue des lieux. Cette mesure avait été annoncée et la date en avait été convenue avec les parties. La cause a été mise en continuation à l'audience du 12 septembre 2019.

Le président de la chambre a procédé à la vue des lieux le 2 juillet 2019.

A l'audience du 12 septembre 2019, les parties ont sollicité, de commun accord, la remise, laquelle a été accordée pour l'audience du 12 décembre 2019.

La cause a été brièvement plaidée à cette audience et prise en délibéré.

IV. LA MESURE D'INSTRUCTION

Le procès-verbal du 2 juillet 2019 relève que :

« En présence des parties, nous pénétrons dans un bureau situé au premier étage de l'administration communale faisant 3 m x 5 m, en fait 3 m x 4,50 m donnant sur le bureau du directeur général et sur le service du personnel. Le bureau était celui occupé lorsque la requérante était GRH.

Nous pénétrons dans un second bureau faisant 4 m x 3 m qui étaient celui du DG qui sera occupée par la requérante quelques semaines après son entrée en

fonction. Le bureau visité est contigu de celui qui était occupé par la défenderesse. Sur le même palier se situe un bureau d'une taille de 6 m x 4,20 m et dont les parties déclarent conjointement qu'il était occupé par deux personnes (mobilier différent), est actuellement occupé par trois personnes moyennant des aménagements du mobilier.

Nous nous déplaçons à l'étage inférieur, soit un rez-de-chaussée surélevé. Nous pénétrons dans deux bureaux en enfilade dont celui occupé par la requérante à partir du 25 août 2015. Le bureau fait 3 m x 4 mètres et est occupé par deux bureaux se faisant face. Les parties sont en désaccord sur l'aménagement du bureau au moment des faits. Ce point sera débattu à l'audience de mise en continuation sur base des photos et des autres pièces.

Nous visitons à titre indicatif les autres locaux situés au rez-de-chaussée de l'administration communale »

V. LA COMMUNICATION AU MINISTERE PUBLIC

La cause, communicable en application de l'article 764, 10° du code judiciaire a été communiquée à l'office de M. l'Auditeur du travail par les soins de Madame le greffier des rôles.

Par apostille du 24 septembre 2018, Madame Céline BILGINER, substitut de l'Auditeur du travail, a déposé le dossier répressif tenu en son office lequel a été classé sans suite « *priorité à la voie civile* » le 29 juin 2017.

Par apostille reçue au greffe le 20 juin 2019, Monsieur Matthieu SIMON, substitut de l'Auditeur du travail, a annoncé qu'en application de l'article 766 § 1^{er} du code judiciaire, il n'estimait pas convenable d'émettre un avis.

VI. LES FAITS

5.1. Madame L. est née le . Elle est licenciée en information et communication, orientation journalisme de l'Université de Liège et a suivi une formation complémentaire en législation sociale.

Madame L. est entrée au service de la commune de S. par délibération de son Collège communal du 24 août 2009, en qualité de contractuelle APE, à la fonction de gestionnaire des ressources humaines dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein.

Elle prend ses fonctions le 21 septembre 2009.

Parallèlement, elle s'inscrit, à la demande de son employeur, aux cours provinciaux de sciences administratives, elle révèle dans ses conclusions que cette formation complémentaire à son grade universitaire est nécessaire pour accéder à la fonction de secrétaire communal (aujourd'hui directeur général).

Le 19 décembre 2011, la requérante devient agent statutaire suite à la réussite d'un

examen interne.

Le 5 septembre 2012, la requérante est diplômée de l'école provinciale d'administration en sciences administratives.

Le 24 septembre 2012, elle est désignée pour suppléer et seconder le secrétaire communal dans ses missions :

« Le Conseil Communal, à huis clos,

*Revu sa délibération du 25 janvier 2005 relative à la désignation d'un agent chargé d'assurer le remplacement du secrétaire communal en cas d'absence de celui-ci ;
Considérant que Melle M., désignée dans cette délibération, ne fait plus partie du personnel ;*

Considérant que, dans un proche avenir, les missions du secrétaire communal sont appelées à se développer sensiblement lorsque les autorités régionales auront établi le nouveau statut des « grades légaux » qui prévoit, notamment, que le secrétaire communal sera appelé à diriger un « comité de direction » et à mettre en œuvre une « lettre de mission » qui lui sera assignée par les autorités communales ;

Considérant que ces missions viendront s'ajouter à celles déjà nombreuses dévolues à ce fonctionnaire ;

Considérant qu'il s'indique qu'un agent soit officiellement désigné pour épauler le secrétaire communal dans l'accomplissement de ses missions et, dans un souci de continuité, de le remplacer en cas d'absence ;

*Considérant qu'il est logique que cet agent soit celui, statutaire et de niveau A, dont les attributions se rapprochent le plus de celles du secrétaire communal ;
Considérant que Mme L., attachée spécifique statutaire affectée au secrétariat communal, en charge de la gestion des ressources humaines, de la communication et de l'information, répond à ces conditions;*

Considérant, au surplus :

- que Mme L. a terminé, cette année, le cycle complet des Cours provinciaux de sciences administratives et possède, de ce fait la base minimale pour seconder le secrétaire communal avec les connaissances administratives requises ; »

Elle indique qu'à partir de ce moment, elle participe à toutes les réunions de direction et assiste ponctuellement aux séances du collège.

5.2. Madame D. est née le et est directrice d'école de profession.

Elle se présente sur la liste du parti socialiste aux élections communales du 14 octobre 2012.

Monsieur J., bourgmestre socialiste sortant, obtient un nouveau mandat à l'issue de ces élections mais démissionnera au cours de la première année de ce nouveau mandat, la défenderesse lui succède en qualité de bourgmestre ayant réalisé le plus grand nombre de voix de préférence après le bourgmestre démissionnaire.

La défenderesse préside au destin de la commune de S. à la tête d'une majorité PS-CDH.

Elle expose une certaine hostilité des membres du collège, notamment de sa propre famille politique, dès l'entame de son mandat, en personnes de Messieurs B., D. et DE., tous trois membres du collège communal, et J., membre du conseil communal.

5.3. Le 22 avril 2013, le collège communal inscrit Madame L. à la formation préalable à la délivrance du certificat interuniversitaire en management public aux frais de la commune et sur le temps de travail de la requérante.

Le 9 septembre 2013, le collège désigne la requérante pour seconder le directeur général et le remplacer en cas d'absence ou en cas de vacance du poste. Cette décision est renouvelée de trois mois en trois mois :

« Le Collège communal,

Vu la délibération du 24 septembre 2012 par laquelle le conseil communal désigne Madame L. en qualité d'agent chargé de seconder le secrétaire communal dans l'accomplissement de ses missions et de le remplacer en cas d'absence ;

Attendu que les dispositions du code de la démocratie locale et de la décentralisation sur lesquelles cette délibération a été fondée ont été profondément modifiées par le décret du 18 avril 2012 entré en vigueur le 1er septembre 2013, qu'elle est dès lors caduque et qu'il convient de la remplacer par une nouvelle délibération conforme aux nouvelles dispositions faisant l'objet des articles L 1124-19 et L1124-20 du code ;

Attendu que ces dispositions confient au collège communal le soin de désigner un directeur général faisant fonction ;

DECIDE :

Article 1er : Madame L., attachée spécifique statutaire, est désignée pour seconder le directeur général dans l'accomplissement de ses missions et pour assurer son remplacement en cas d'absence ou de vacance de l'emploi.

Article 2 : Lorsqu'elle assurera le remplacement visé à l'article 1er, l'intéressée portera le titre de "directrice générale faisant fonction", assurera toutes les prérogatives du directeur général et bénéficiera, pour toute journée complète de remplacement, de l'échelle de traitement du titulaire.

Article 3 : En cas d'absence de Madame L., celle-ci sera remplacée par l'agent de niveau A dont la date de nomination est la plus ancienne. Les dispositions visées à l'article 2 seront appliquées à cet agent, étant entendu que Madame L. n'en bénéficiera pas durant son absence.

Article 4 : Les prestations supplémentaires accomplies par le directeur général faisant fonction ne sont valorisables qu'à raison de 100 % . »

Le 7 octobre 2013, le collège institue un comité de direction composé :

- du directeur général (ou de la directrice générale faisant fonction)
- de la directrice générale adjointe
- de la directrice financière
- de l'agent responsable de la gestion des ressources humaines

Un différend intervient, en novembre 2013, entre le directeur général en fonction, M. C. et la commune. Madame L. est désignée directrice générale faisant fonction par le collège.

Les parties ne relatent pas d'incident particulier jusqu'au 8 juin 2015.

5.4. Le 8 juin 2015, une altercation violente oppose la bourgmestre, la défenderesse, à l'échevin de l'enseignement et des nouvelles technologies Monsieur B. La requérante acte les propos échangés à la demande de ce dernier. Ce procès-verbal est, comme de coutume, disponible sur l'intranet de la commune :

« M. B. souhaite que les échanges verbaux entre Mme D. et lui-même qui ont été échangés lors du Collège du 8 juin 2015 soient consignés par. Mme L.

Mme L. précise que son travail consiste à faire le secrétariat des séances et qu'elle préférerait ne pas être mêlée à ces incidents.

Voici néanmoins la relation des propos tenus :

contexte : les représentants syndicaux CGSP quittent la séance du Collège après avoir demandé l'organisation d'une réunion de concertation syndicale. Seul M. W. reste pour présenter l'état d'avancement du dossier "crédit d'impulsion 2011",

Mme la Bourgmestre dit à M. B. que si il a des choses à dire à DU., il peut sortir les lui dire.

M. B. s'emporte :

"qu'est-ce qu'il y a encore? Je n'ai rien fait, je n'ai rien dit".

"Tu es une psychopate, une malade, tu es folle".

"Tu traites les gens comme de la merde, tu l'as fait avec il y a quelques semaines au Collège".

"Tu te prends pour qui?"

" Tu as été ridicule au dernier conseil tu étais nulle dans tes réponses quand tu n'as pas ton prompteur"

" Tu l'as eu dans le cul"

Mme D. rigole et répond à M. B. "que c'est lui qui l'a eu dans le cul".

M. B. reproche à Mme D. "de rigoler avec son air bête" et demande à M. D. d'intervenir, de faire rapport sur ce qui se passe et de prendre ses responsabilités. M. D. répond qu'il ne sait pas comment l'altercation a commencé et qu'il ne suivra pas sur ce coup-là.

M. B. répond que "c'est dégueulasse de lui faire ça".

Mme D. dit à M. B. de se calmer car au sinon il va s'étouffer et qu'il doit faire attention à sa santé et à ses problèmes de coeur. M. B. ne lui permet pas de parler de sa santé, qu'il ne s'est pas permis de parler de ses problèmes de fesses ni de ménopause.

A la fin du Collège, M. B. demande à Mme L. d'acter dans les divers la déclaration suivante : "Mme la Bourgmestre a manqué aux obligations déontologiques lors du Collège car elle l'a mis dans une situation déplorable en l'attaquant en présence de fonctionnaires.

Selon lui, il s'agit d'une attitude abjecte qui montre sa composante psychopatique. En outre, elle lui dénigre le droit de faire des remarques sur sa santé car il ne s'est pas permis de lui en faire sur sa ménopause. Il estime qu'il n'avait rien dit et qu'il s'est fait attaquer injustement. Il précise que c'est la première et dernière fois qu'il sera attaqué de la sorte car son autorité de Bourgmestre ne le lui permet pas. Selon lui, Mme la Bourgmestre est affligeante."

En présence de D., K., L., B., D. et L. »

Elle fixe à cet événement, le début du harcèlement qu'elle estime avoir subi par une mise à l'écart.

Madame D. aurait arrêté de lui parler, de répondre à ses e-mails, ...

Certains témoins relatent des propos d'une grande violence¹.

Le 22 juin 2015, elle lui interdit d'assister aux séances du collège et du conseil communal.

Lors du collège du 29 juin 2015, le collège acte ce qui suit :

« Le Collège communal, à huis clos,

Revu sa délibération du 9 septembre 2013 désignant Mme L., attachée spécifique statutaire, pour seconder le directeur général dans l'accomplissement de ses missions et pour assurer son remplacement en cas de vacance d'emploi ;

(...)

Considérant que le collège souhaite se réserver le droit de procéder à la désignation d'un directeur général faisant fonction en l'absence du Directeur général en titre,

¹ « cette salope là, je vais lui couper la tête » relate notamment Madame R. dans son attestation du 30 août 2019, pièce 2 de l'inventaire complémentaire de la requérante

*sans pour autant suivre l'ordre établi dans sa délibération précitée ;
Considérant dès lors qu'il s'indique d'abroger la délibération susvisée ;*

DECIDE à l'unanimité

D'abroger la délibération du Collège communal en date du 09 septembre 2013 relative à la désignation d'une directrice générale faisant fonction en cas de remplacement du directeur général ou de vacance d'emploi. »

Le 6 juillet 2015, le collège décide de remplacer, pour la séance du même jour, la requérante par Madame DA.

La requérante est en incapacité du 7 au 11 juillet puis du 31 juillet au 14 août 2015.

Le 10 août 2015, alors que la requérante est en congé, le collège supprime la délégation de la requérante en qualité de directrice générale faisant fonction et la donne à Madame DA. comme suit :

« Le Collège communal, à huis dos,

Madame DA., intéressée, ayant quitté la séance pour ce point, c'est Monsieur D, Echevin qui en assure le secrétariat;

Vu le code de la démocratie locale et de la décentralisation, et plus particulièrement les articles L1124-19 et U124-20 du code ;

Attendu que ces dispositions confient au Collège communal le soin de désigner un Directeur général faisant fonction ; Vu la lettre de démission de Monsieur C., Directeur général de la commune de S., datée du 05/06/2015 notifiant son souhait de mettre un terme à ses fonctions en date du 01/12/2015;

Considérant que le Conseil communal en sera informé lors de sa plus prochaine séance;

Considérant qu'un appel public doit être mis en place en vue de pourvoir à son remplacement;

Considérant qu'en attendant l'entrée en fonction d'un(e) nouveau(e) Directeur(trice) général(e), il y a lieu de désigner un(e) Directeur(trice) général(e) faisant fonction;

Attendu que la délibération du 01/06/2015 désignant Madame L. comme Directrice générale faisant fonction arrivera à son terme en date du 02/09/2015; Considérant que Madame L. est potentiellement candidate au poste vacant; qu'elle ne peut donc participer à l'organisation des examens de recrutement, de promotion ou de mobilité;

Considérant que le Collège communal n'a pas encore déterminé le mode d'appel à candidature;

Considérant que Madame DA. ne souhaite pas poser sa candidature au poste vacant;

Considérant qu'elle a déjà assuré le remplacement de Monsieur C. à plusieurs reprises, à l'entière satisfaction du Collège communal ;

DECIDE à l'unanimité

Article 1er : Madame DA., Chef de bureau statutaire, est désignée pour seconder le Directeur général dans l'accomplissement de ses missions et pour assurer son remplacement en cas d'absence ou de vacance de emploi.

Article 2 : Lorsqu'elle assurera le remplacement visé à l'article 1er, l'intéressée portera le titre de "Directrice générale faisant fonction", assurera toutes les prérogatives du Directeur général et bénéficiera, pour toute journée complète de remplacement, de l'échelle de traitement du titulaire.

Article 3 : La présente sortira ses effets à partir du 3 septembre 2015 jusqu'au 2 décembre 2015, renouvelable par période de 3 mois maximum. »

A partir du 11 août 2015, la requérante n'a plus d'accès informatique de telle sorte qu'elle ne prend pas connaissance de la délibération du 10 août précitée.

Le 21 août 2015, la requérante fait savoir au collège qu'elle ne sollicitera pas la prorogation de son mandat de directrice générale faisant fonction au-delà du 2 septembre 2015, date théorique de fin de mission sauf renouvellement, ignorant la délibération du 10 août 2015 ayant mis fin à sa délégation.

Par délibération du 24 août 2015, il est infligé à la requérante une sanction financière pour une absence « irrégulière » du 11 août au 14 août 2015. La requérante n'a pas été auditionnée avant cette sanction laquelle ne lui a pas non plus été notifiée :

« Le Collège communal, à huis clos,

Madame DA. quitte la séance et le secrétariat est assuré pour ce point par Monsieur D.

Vu le code de la démocratie locale et de la décentralisation;

Vu statut administratif du personnel communal, plus particulièrement les articles 148, 149 et 197 ;

Vu le certificat médical rédigé par le Docteur... en date du ... relative à l'incapacité de travail de Madame L. durant la période du 31/07/2015 au 14/08/2015;

Considérant que Madame L. était en congé du 07/08/2015 au 24/08/2015;

Vu le mail transmis le 10/08/2015 par Madame L. informant Madame DA. du fait qu'elle serait injoignable à partir du 11/08/2015 en raison d'un séjour à l'étranger qui était programmé pour ses vacances; Considérant que Madame L. n'a pas

sollicité l'autorisation préalable du médecin-contrôleur tel que repris selon les dispositions du statut administratif du personnel communal;

Vu le rapport du médecin contrôle attestant de son passage au domicile de Madame L. en date du 13/08/2015 et de l'absence de réponse de l'intéressée;

Considérant que Madame L. ayant exercé les fonctions de Directrice générale f.f. durant plus d'un an et demi ne pouvait ignorer ses obligations en la matière;

Considérant qu'il y a lieu de constater l'absence irrégulière de Madame L., par suite de manquement aux obligations prescrites par le statut administratif du personnel communal;

Considérant dès lors qu'il y a lieu d'appliquer l'article 197 pour les journées où Madame L. a séjourné à l'étranger alors qu'elle était couverte par un certificat médical, à savoir du 11/08/2015 au 14/08/2015;

Après en avoir délibéré;

DECIDE à l'unanimité

- de placer Madame L. de plein droit en non-activité sans traitement durant la période du 11/08/2015 au 14/08/2015.

- de transmettre la présente délibération au service des Finances et du Personnel pour suite utile. »

Elle reprend le travail le 25 août 2015, elle constate que son armoire a été forcée et que son ordinateur a été emporté. L'accès au bureau du directeur général lui est interdit, elle doit récupérer ses affaires et intégrer le bureau qui lui est affecté.

Ce dernier bureau est situé à l'étage inférieur, au service travaux, et n'est pas prêt pour la requérante.

Les tâches qui lui sont alors confiées restent assez nébuleuses.

Elle constate, alors qu'elle devrait réintégrer son poste de gestionnaire des ressources humaines, qu'elle n'est plus membre du comité de direction ce qui était le cas avant sa délégation.

Son adresse e-mail professionnelle lui est supprimée à partir du 7 septembre 2015.

Ce même jour, le collège acte la décision qui suit et par laquelle :

« Vu le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation, et plus particulièrement les articles L1124-19 et L1124-20 du Code ;

Attendu que ces dispositions confient au Collège communal le soin de désigner un Directeur général faisant fonction en l'absence du Directeur général en titre ;

Attendu que Monsieur C., Directeur général, est en congé depuis le 5 août 2015 ;

Attendu que la délibération du 01/06/2015 désignant Madame L. comme Directrice générale faisant fonction arrivait à son terme en date du 02/09/2015 ;

Vu sa délibération du 10/08/2015 désignant Madame DA. comme Directrice générale faisant fonction à partir du 03/09/2015 ;

Vu sa délibération du 29/06/2015 désignant Madame DA. pour remplacer Madame L. durant ses congés, notamment les 27/08/2015 et 01/09/2015 ;

Attendu que Madame L. est rentrée de congé ce mardi 25/08/2015 ;

Que Madame la Bourgmestre l'a informée du changement de désignation de la Directrice générale f.f. à partir du 03/09/2015, ainsi que des motifs de cette décision ;

Attendu que Madame DA., qui assurait le remplacement de Madame L. durant ses congés, déclare sur l'honneur qu'elle a demandé à Madame L. la manière de fonctionner à son retour de congé pour les journées des 25, 26, 28 et 31 août 2015, ainsi que le 02/09/2015 et avoir reçu comme réponse que Madame L. ne souhaitait plus poursuivre dès ce 25/08/2015 la mission de Directrice générale f.f. ;

Attendu qu'en effet, Madame L., n'a plus posé aucun acte tel que prévu par sa fonction de remplacement ; elle n'a signé aucun courrier lors des journées précitées ; elle a déclaré à Madame DA., le 25/08/2015, l'horaire qu'elle envisageait de prester ; elle a sollicité une demande de congé pour le 31/08/2015 ;

Considérant dès lors que tous ces faits illustrent bien le souhait de Madame L. de mettre un terme à sa fonction de remplacement du Directeur général ;

Considérant que, par principe de continuité de service public, Madame DA. a assuré les fonctions durant les journées précitées ;

DECIDE à l'unanimité :

Article 1^{er} :

Madame DA., Chef de bureau statutaire, est désignée pour seconder le Directeur général dans l'accomplissement de ses missions et pour assurer son remplacement en cas d'absence ou de vacance de l'emploi durant les journées des 25, 26, 28 et 31 août 2015, ainsi que le 02/09/2015 ;

Article 2 :

Lorsqu'elle assure le remplacement visé à l'article 1^{er}, l'intéressée porte le titre de « Directrice générale faisant fonction », assure toutes les prérogatives du Directeur général et bénéficie, pour toute journée complète de remplacement, de l'échelle de traitement du titulaire ».

La défenderesse et Madame DA. informent le personnel lors de trois réunions

successives, un intervenant, Monsieur F., accusera la défenderesse de harcèlement à l'égard de la requérante ce qui aurait été reproché à cette dernière.

La requérante est en incapacité du 18 septembre au 2 octobre 2015.

Par décision du 28 septembre 2015, le comité de direction est modifié, « *l'agent responsable de la gestion des ressources humaines* » n'en fait plus partie.

Elle sera à nouveau en incapacité à partir de décembre 2015 et jusqu'au 1^{er} septembre 2016 date à laquelle elle reprend à mi-temps.

La requérante dépose plainte pour harcèlement entre les mains de Monsieur l'Auditeur du travail, le 8 janvier 2016, la plainte est classée sans suite le 22 juin 2017, le ministère public donnant priorité à la voie civile.

5.5. Le 30 mai 2016, la défenderesse quitte le parti socialiste tout en conservant son mandat de bourgmestre.

Le 2 décembre 2016, la requérante sollicite un congé sans solde de deux ans, pour occuper un poste au sein d'une ASBL, elle rejoindra l'administration communale de S. à l'issue du mandat de Madame D.

Le 9 juin 2017, la défenderesse dépose, à son tour, plainte pour harcèlement de droit commun, conformément à l'article 442 bis du code pénal, contre Messieurs B., D. et DE.

La défenderesse a quitté la politique à l'issue des élections communales du 14 octobre 2018.

VII. DISCUSSION

La requérante estime établir des faits laissant présumer d'un harcèlement au sens de l'article 32 ter de la loi bien-être et que, corrélativement, la défenderesse échoue à rapporter la preuve contraire laquelle lui appartient conformément à l'article 32 undecies du même texte. Elle estime avoir mené une carrière qui la destinait à occuper une fonction au sein de la commune de S. et à postuler au grade de directeur général avant l'événement du 8 juin 2015 lequel a marqué une progressive mais rapide mise à l'écart constituée d'un ensemble abusif de conduites caractéristiques d'un harcèlement moral. Elle sollicite l'octroi d'une indemnisation qu'elle fixe ex aequo et bono à 30 000 €.

La défenderesse attire, tout d'abord, l'attention sur le contexte politique tendu qui a marqué son accession à la charge de bourgmestre par l'effet du code wallon de la démocratie locale. Elle rappelle qu'après le bourgmestre démissionnaire, elle avait réalisé le meilleur score en termes de voies de préférence mais n'était nullement acceptée par les hommes forts du parti socialiste de sa commune au premier rang desquels Monsieur B. Elle rapporte avoir fait l'objet d'une campagne de dénigrement, campagne agressive et insultante qui l'a mise en permanence sous pression. Elle rappelle avoir toujours voulu respecter les règles mais avoir été amenée à quitter, d'abord, le parti socialiste, puis la vie politique. Elle estime que la requérante, laquelle faisait beaucoup d'erreurs qu'elle a dû couvrir, ne rapporte pas la preuve de ce qu'elle

avance, la preuve de faits qui par ailleurs ne permettraient pas de présumer d'un harcèlement moral au travail. Subsidiairement, elle estime que la requérante ne démontre pas son dommage.

VIII. DECISION DU TRIBUNAL

8.1. En droit

8.1.1. Définition

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 :

« 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 ».

La définition donnée au harcèlement implique que les conduites reprochées soient répétées et constituent un ensemble abusif.

Il a été jugé la Cour du travail de Mons² qu'un événement unique, fût-il gravissime³, ne constitue pas un harcèlement à défaut de répétition dans le temps :

« étant donné le caractère isolé du fait reproché à (...), un élément constitutif majeur du harcèlement moral au sens légal fait gravement défaut dans le cas d'espèce : l'exigence de «plusieurs conduites, similaires ou différentes». A défaut de répétition ou de cohérence, le caractère unique du fait identifié par le conseiller en prévention empêche en tout état de cause qu'il s'analyse comme du harcèlement moral. »

² arrêt du 21 décembre 2018, 2016/AM/450, B.Cl. / ASEA BROWN BOVERI SA (ABB), sur www.terralaboris.be

³ le cas échéant, le travailleur pourra constater un motif grave dans le chef de son employeur au sens de l'article 35 LCT

La Cour du travail de Liège dans un arrêt du 31 janvier 2017⁴ relève que la définition en vigueur depuis le 1er septembre 2014:

“ (la définition) impose par conséquent :

a) la pluralité de conduites ; Un seul incident ne peut être considéré comme du harcèlement mais des comportements répétés ou récurrents sont requis.

b) qu’elles forment un ensemble abusif ;

Contrairement à la version antérieure du texte qui exigeait un ensemble de conduites abusives, désormais les conduites en causes ne doivent plus être individuellement abusives

(...)

c) que les conduites se produisent pendant un certain temps ;

d) que les conduites aient pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l’intégrité physique ou psychique, de mettre en péril l’emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

Sont ainsi visés tant les comportements intentionnels que ceux ne présentant pas ce caractère⁵. L’exposé des motifs de la 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 est explicite à cet égard : « Il est par ailleurs important de rappeler que tant les comportements intentionnels («qui ont pour objet») que les comportements non intentionnels («qui ont pour effet») doivent être pris en compte. Certains tribunaux excluent de manière erronée les comportements non intentionnels en exigeant une intention malveillante. »⁶.

Tout au plus, le caractère non intentionnel peut entrer en ligne de compte pour l’appréciation du caractère abusif des conduites envisagées.

e) que les conduites se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux ;

⁴ 2016/CN/3 sur www.terralaboris.be

⁵ C. trav. 19 août 2008, R.G. : réf 310, juridat ; C. trav. Liège, 14 novembre 2014, R.G. : 2014/CL/6, juridat ; G. Zorbas, « Regards sur l’évolution juridique en matière de harcèlement » in A. Nayer et C.E. Clesse, Du risque professionnel au bien-être. Approches juridique et psychosociologique, Limal, Anthemis, 2012, p. 83 et les références citées.

⁶ Doc. Parl., Ch., n° 51-2686/001, p. 16.

f) que les conduites aient lieu lors de l'exécution du travail. Par ailleurs, les conduites peuvent être similaires ou différentes et internes ou externes à l'entreprise ou à l'institution. "

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 ⁷.

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 humiliante⁸.

De même, un conflit entre personnes n'est pas du harcèlement⁹.

Il a été écrit à ce propos que :

« la jurisprudence considère que l'existence de conflits ou de tensions ou l'existence d'une ambiance de travail détestable ne suffisent pas à établir l'abus dans le chef de l'employeur »¹⁰

Des problèmes de communication ou relationnels ne rentrent pas dans la notion de harcèlement.¹¹

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 »¹²

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,

⁷ 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

⁸ 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.

⁹ Cour trav. Liège, 15e ch., 12 mars 2009, R.G. n°34.757 ; Cour trav. Bruxelles, 19 août 2008, J.T, 2008, p.586.

¹⁰ J.-Ph. CORDIER et P. BRASSEUR, Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits ... Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2009/1, p. 136, sous n° 262

¹¹ Trib. trav. Bruxelles, 20 décembre 2004, Rev. rég. dr., 2005, p.77.)

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

- 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».¹³

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 »¹⁴.

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 prévention¹⁵».

8.1.2. Mécanisme probatoire

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

¹⁴ Nathalie HAUTENNE, « Questions choisies à propos de harcèlement moral », Orientations 2013/5, Kluwer, p. 22 à 28.

¹⁵ Nathalie HAUTENNE, op. cit., p 24 et 25.

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.

La Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 24 octobre 2012¹⁶ relève que :

« Le partage de la preuve s'inspire du mécanisme existant en matière de discrimination: ce mécanisme vise, d'une part, à garantir l'effectivité de la protection de la victime¹⁷ et, d'autre part, à éviter que la victime doive rapporter la preuve d'un fait négatif, à savoir l'absence d'autre raison au traitement défavorable dont elle est l'objet, que la discrimination ou le harcèlement¹⁸. ».

8.1.3. Le ius variandi de l'employeur public

Dans un jugement récent¹⁹, la présente chambre, identiquement composée, retient que :

« 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. ».

¹⁶ RG 2011/AB/10 sur www.terralaboris.be

¹⁷ Cl.U.B., aff. C-109/88, DANFOSS, arrêt du 17 octobre 1989, Rec.]-3199, point 14; aff. C-236/98, IAMO, arrêt du 30 mars 2000, Rec.]-2189, point 53'

¹⁸ Conclusions présentées par l'avocat-général LENZ le 14 juillet 1993 dans l'affaire ENDERBY, C-127/92, Rec.]-5554, point 24 ; voy. dans le même sens, Doc. parl. Chambre, n°51-27201009, p. 89.

¹⁹ Jugement du 11 janvier 2018, RG 15/7028, sur www.terralaboris.be

8.1.4. Le principe d'audition préalable

En vertu du principe de l'audition préalable conformément à l'adage « *audi alteram partem* » le destinataire d'un acte émanant d'une administration, particulièrement lorsqu'il s'agit d'un agent, qui affecte gravement sa situation personnelle a droit à :

- être informé des faits et de la mesure envisagée,
- prendre connaissance du dossier,
- bénéficier d'un délai raisonnable pour préparer sa défense,
- disposer de l'assistance du conseil de son choix,
- recevoir la possibilité de faire valoir ses observations sur les faits et la décision envisagée.

Le respect de ce principe s'impose en particulier lorsque la décision est liée à la personne du destinataire ou à son comportement²⁰.

8.1.5. Harcèlement et hyper conflit

Dans ce qui est usuel d'appeler un hyper conflit, les protagonistes supportent chacun une partie de la responsabilité des événements. Il n'existe pas de déséquilibre entre les parties, dans certains cas, il s'agit pratiquement d'une lutte ouverte. Au contraire, dans le cas du harcèlement moral proprement dit, la personne harcelée subit des agissements unilatéraux de la part du harceleur, qu'elle n'a pas provoqués ni entretenus en raison de sa propre attitude.²¹

Il est usuel que l'hyper conflit surgisse entre deux clans ou que deux clans se groupent autour des deux personnes en conflit. Les deux personnes en conflit auront une certaine place relativement équivalente dans l'organigramme ou, par leurs fonctions respectives, seront considérées comme sur un certain pied d'égalité.

M.F. HIRIGOYEN écrit à ce sujet que :

*« Dans le harcèlement moral, il ne s'agit plus d'une relation symétrique comme dans le conflit, mais d'une relation dominant dominé, où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité. »*²²

J.-Ph CORDIER et P.BRASSEUR²³ écrivent à ce sujet :

« Le harcèlement se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué. A l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et

²⁰ DE WILDE D'ESTMAEL, J., « *L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout ?* », J.L.M.B., 2017/36, p. 1700-1707. C.E., arrêt *Youlal*, n°222.198, du 23 janvier 2013.

²¹ Zoé STAS sur le site HRSQUARE

²² « Le harcèlement moral dans la vie professionnelle, Paris, Syros, 2001, p32, cité par le Guide Social Permanent – Droit du travail : commentaires, Partie III – Livre V, Titre II, Chapitre IV, n°1450 ; cfr également dans le même ouvrage n°1470 citant T.T . Gand, 23.9.2005 (TGR-TWVR, 2006, p73) citant lui-même TT Gand, 13.5.2005, RG N°159 843/03)

²³ J.-Ph CORDIER et P.BRASSEUR in « La charge psycho-sociale au travail : le point sur la réforme de 2007 » Chr.D.S., n° spécial harcèlement et charge psycho-sociale au travail, 2008, p 706

présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité »

Il a été jugé par le tribunal du travail de Bruxelles²⁴ que :

« Ce qui distingue le conflit du harcèlement, c'est que les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et qu'il n'existe pas de déséquilibre entre les parties. dont une version enregistrée et tu ne sais pas jusqu'où tu es été d'apprendre au début pour voir à mes mémoires et la je je mets sur ce de la voir en de de

Le harcèlement, contrairement au conflit, présuppose que la personne hypothétiquement harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a pas provoqués, ni entretenus par sa propre attitude. »

8. 2. Application

8.2.1. Les faits laissant présumer d'un harcèlement

8.2.1.1. La rétrogradation

Bien que la défenderesse s'en défende, il est manifeste qu'un processus s'est installé en deux temps, une ascension vers le poste de directeur général et, à dater du 8 juin 2015, un retrait rapide et violent des éléments constitutifs de ce dernier.

Ainsi :

- le 24 septembre 2012, la requérante est désignée pour suppléer et seconder le secrétaire communal ;
- le 22 avril 2013, le collège communal l'inscrit à une formation obligatoire pour accéder au poste de directeur général ;
- le 9 septembre 2013, la délibération du 24 septembre 2012 est confirmée et le titre de directrice générale faisant fonction est accordé ;
- le 7 octobre 2013, le collège institue un comité de direction dont la requérante est membre de droit soit en qualité de directrice générale faisant fonction soit en qualité d'agent responsable des ressources humaines ;
- à partir du mois de novembre 2013, la requérante exerce à titre principal comme directrice générale faisant fonction, le directeur général en titre n'exerçant plus ;
- le 8 juin 2015, intervient l'échange violent entre la défenderesse et l'échevin B. ;
- le 29 juin 2015, le collège abroge la décision du 9 septembre 2013, la requérante ne supplée plus automatiquement au directeur général ;
- le 6 juillet 2015, c'est Madame DA. qui fait fonction de directrice générale pour le collège ;
- le 10 août 2015, le titre de directrice générale faisant fonction lui est retirée et est octroyé à Madame DA. ;
- le 25 août 2015, l'accès aux bureaux du directeur général est interdit à la requérante.

²⁴ 24.04.2007, RG 14.732/05, Juridat

Le tribunal estime voir dans cette évolution une ascension vers le titre de directeur général faisant fonction avec possibilité de postuler la place quand elle sera vacante puis un retrait rapide et violent de cette fonction.

Il est intéressant de se reporter à la déclaration de Monsieur P. faite aux verbalisants le 19 avril 2016²⁵ :

« à votre question, j'ai appris de la plaignante que Madame D. n'avait pas apprécié le fait en sa qualité de directrice générale FF, la plaignante avait, à la demande de l'échevin B., retranscrit lors d'un collège d'injonction de ce dernier ; injonction qui, selon la plaignante, faisait état d'une agression verbale émanant de la bourgmestre.

À partir de ce moment, je pense pouvoir dire que Madame L., suite à l'initiative de Madame D. a véritablement été mise au placard. Je tiens à souligner néanmoins que la véritable raison de cette mise en quarantaine est inconnue. Toujours est-il que la plaignante a été amenée à partager le bureau de Monsieur H. situé au rez-de-chaussée s'est retrouvée priver de ses principaux outils professionnels (bureau, ordinateur principal comptant les dossiers, accès au répertoire du réseau auquel elle avait précédemment axé dans le cadre de sa fonction, suppression de son adresse mail, de supports papiers divers etc.)

Selon moi, sa mise en maladie résulte clairement de son écartement professionnel »

De même, l'échevin B. dans sa déclaration du 26 avril 2016²⁶, même s'il faut la prendre avec réserves vu l'opposition avec la défenderesse²⁷ :

« A votre question, l'élément qui, selon moi, est à l'origine du changement d'attitude de la bourgmestre à l'égard de la plaignante n'est autre que la demande de retranscription que j'ai faite à madame L. à la suite d'une agression de la bourgmestre à mon encontre, en la présence des membres du collège ainsi que de membres du personnel administratif de la commune. Cette agression verbale n'était autre et je cite madame D. que : "...Va maintenant dire à et aux autres ce qu'on dit au collège...". La bourgmestre voulait faire savoir de la sorte que je trahissais depuis longtemps la confidentialité du collège, ce qui est totalement faux.

Hors de moi, outré, j'ai répondu de façon violente et oralement qu'elle était méprisante et abjecte de traiter ainsi un membre du collège en public, contrairement à la déontologie en vigueur. A ce moment, j'étais essouffé et madame D. s'est permise de mimer à l'aide des lèvres la phrase : "... Tu vas crever..." à plusieurs reprises et en souriant. Attaque à laquelle j'ai réagi, lorsque le collège a été réduit à sa forme fonctionnelle (directrice générale ff, bourgmestre et

²⁵ dossier répressif 4/34

²⁶ dossier répressif 4/41

²⁷ Son inimitié à l'égard de la requérante est néanmoins tout aussi patent, le tribunal renvoie aux multiples emails inventoriés 31 du dossier de la défenderesse

échevins), en demandant à madame L. qu'il soit fait mention dans le procès-verbal du collège de ce que je n'autorisais pas la bourgmestre à faire allusion à ma santé tout en ajoutant que moi, je ne me suis pas mêlé, de ses problèmes de ménopause (sic).

Peu après, cette retranscription a été intégrée dans la banque de données intranet de la commune susceptible d'être consultée par des personnes de l'administration autorisées à le faire.

Dans les semaines qui ont suivi, on a pu constater que les relations entre mesdames L. et D. qui s'étaient déjà dégradées au préalable ont été littéralement brisées et ce, au point que la plaignante est devenue la personne à abattre. Concrètement, madame L. a été, d'après mes informations, du jour au lendemain, à l'initiative de madame D., contrainte de quitter son bureau pour intégrer un minuscule espace, sans ordinateur au départ puis avec un vieil ordinateur sans clavier par la suite.

Il est tout à fait clair que ce mépris évident à l'égard de la personne de Madame L. a été le déclencheur de sa plongée dans un état de dépression totalement logique dans ce contexte. Cela dépasse le harcèlement et tient même de la maltraitance. »

Aussi, Madame D. attire l'attention dans sa déclaration du 4 avril 2016²⁸ sur ce qui suit :

« je souligne qu'assez rapidement après l'incident dont question (l'incident du 8 juin 2015²⁹) l'attitude de Madame la bourgmestre envers L. a changé. En d'autres termes, Madame D. a adopté une attitude plus froide distance vis-à-vis de la directrice générale FF. J'avais, tout comme mes autres collègues, le sentiment que la bourgmestre n'accordait plus sa confiance à la plaignante. Cela se traduisait dans la vie de tous les jours par un manque d'intérêt pour le travail effectué par Linda encore des erreurs dans la gestion des dossiers qui lui imputaient quasi systématiquement, sans distinction aucune.

Je sais pour l'avoir appris de qu'elle vivait très mal le désintérêt dont elle faisait l'objet de la part de Madame D. et ce à tel point que cela lui a causé des problèmes de santé (perte d'appétit, stress intense, manque de sommeil etc.)

(...)

Afin d'être exhaustive, il me paraît opportun de signaler que le collège a pris la décision d'écarter L. de ses fonctions de directrice générale FF alors que cette dernière était en vacances annuelles et n'avait nullement été informée préalablement d'une telle décision. »

L'explication selon laquelle il aurait été plus sain de ne pas voir la requérante occuper un poste qu'elle convoitait pour éviter tout conflit d'intérêts ne résiste guère à l'analyse dès lors que la situation de Madame DA., à cet égard, n'est guère plus claire.

²⁸ DR 4/13 et 4/14

²⁹ note du tribunal

8.2.1.2. La sanction pour absence injustifiée

La requérante est en incapacité de travail du 31 juillet au 14 août 2015.

Elle est aussi en congés annuels du 7 août au 24 août 2015.

Elle prévient qu'elle sera à l'étranger à partir du 11 août 2015.

Alors que tous savent pertinemment que la requérante ne se trouve pas à son domicile, la commune dépêche le médecin contrôleur qui, forcément, ne la trouve pas à son domicile.

Alors qu'il n'y a aucun degré d'urgence à en tirer une quelconque conséquence, le collège se réunit, inflige une sanction financière à la requérante sans l'avoir entendue.

Le principe d'audition préalable « *audi alteram partem* » a été violé.

8.2.1.3. L'incident du 25 août 2015

A cette date, et alors que la requérante l'ignore, elle n'est plus directrice générale faisant fonction.

Il importe donc qu'elle quitte le bureau assigné à ce poste et réintègre un bureau conforme à sa fonction précédente, gestionnaire des ressources humaines.

Le tribunal a pu le constater lors de la vue des lieux, l'administration communale est exiguë et finalement assez peu adaptée aux nécessités actuelles du personnel et des usagers.

Il n'y a rien d'excessivement choquant à inviter la requérante à quitter le bureau qui lui était assigné, et il était difficile de déloger, à son tour, le juriste, M. S., qui occupait entre-temps le bureau anciennement assigné à Madame L.

Dès lors que les locaux de l'administration communale sont exigus, lui attribuer un meilleur bureau était peut-être difficile.

Ce qui précède ne justifie pas de procéder au déménagement dans la précipitation, le stress voire la violence fut-elle simplement verbale...

Madame W.³⁰ relate une scène violente, avec des éclats de voix, où la défenderesse a interdit physiquement l'accès au bureau ne permettant à la requérante que de reprendre ses effets personnels et lui annonçant, dans le même temps qu'elle n'était plus directrice générale ff.

Curieusement, sur ces mêmes faits, Madame DA., qui est la principale bénéficiaire de l'écartement de Madame L. se garde de dire que rien ne s'est passé mais relève que bien que très bien placée, elle n'a rien entendu, on parlera poliment de langue de bois. Un

³⁰ pièce 1 de l'inventaire complémentaire de la requérante

politicien d'outre-Atlantique a eu une remarque célèbre qui s'applique à ce genre de constatation : « Everyone is entitled to his own opinion, but not to his own facts » (chacun a droit à sa propre opinion mais non à ses propres faits)³¹.

8.2.1.4. L'isolement en termes d'information

Le tribunal ne peut que constater que l'essentiel des actes néfastes se produisent à des moments d'absence pour incapacité travail ou vacances annuelles de la requérante, elle n'a non seulement pas l'occasion de se défendre mais, aussi, elle n'est pas informée des mesures qui sont prises à son endroit.

Un fait est particulièrement remarquable, c'est la suppression, le 7 septembre 2015, de l'adresse e-mail :

XXX@XXX

puis la suppression de l'accès à tous documents administratifs utiles que la requérante constatera³².

Il est intéressant de reproduire, à cet égard, l'e-mail du 17 septembre 2015 de l'informaticien, Monsieur P. intitulé « *toutes mes excuses* » :

« Bonjour ,

A la demande de la direction faisant fonction, après avoir enlevé ton pc portable et ton disque dur externe, j'avais installé tes accès sur l'ordinateur du bureau qui t'a été attribué.

J'avais configuré l'adresse mail avec ton adresse XXX@XXX. Néanmoins à la demande de la direction, j'ai supprimé ton adresse ancienne et je l'ai remplacée par XXX@XXX.

Celle-ci est active dès que tu as nettoyé, de tes infos personnelles, l'ancienne boîte mail. Pour les accès réseau, j'ai créé le répertoire de service GRH et le service secrétariat va placer les données qui te sont attribuées.

L'accès au reste du service secrétariat ne t'étant plus accessible.

Tu peux sur ta machine actuelle imprimer sur l'imprimante de paola et sur les deux imprimantes générales.

Voilà, j'espère que tu as ce qui t'est nécessaire. Si tu as besoin de quelque chose d'autre, sur acceptation de la direction générale, je te le fournirai.

A+ »

Le tribunal constate avec intérêt que l'instruction provient de Madame DA. laquelle, fort

³¹ Daniel Patrick Moynihan cité par Robert Sobel « *Past Imperfect: History According to the Movies* »

³² voir pièce 33 du dossier de la requérante

commodément, n'a rien constaté de particulier dans le traitement de la requérante.

8.2.2. La défense de Madame D.

La défenderesse, et c'est important, a encore réitéré à l'audience du 12 décembre 2019 les mots qu'elle avait eu le 20 juin 2019, elle a toujours voulu faire les choses dans les règles, pour le bien de la commune, de ses habitants et de son personnel.

Le tribunal reconnaît volontiers que la requérante a voulu bien faire et s'est heurtée dans l'opposition comme dans sa propre majorité à des faits d'une violence incroyable probablement motivés notamment par un machisme antédiluvien. Elle a elle-même beaucoup souffert et les adversaires politiques de la défenderesse se sont servis de la requérante dans le conflit qui les opposait.

L'autoritarisme décrit de la défenderesse n'a probablement pas aidé.

L'attitude de Madame D. est parfaitement décrite par l'informaticien P. dans son audition par les verbalisants le 19 avril 2016³³ lorsqu'il décrit :

« Quant à Madame C., lorsque cette dernière est entrée en fonction, son principal objectif était de trouver des solutions à la débâcle financière. Très rapidement, elle a imposé ses décisions sans prendre information auprès des agents concernés ; attitude qui l'a rendue impopulaire. Très fréquemment, Madame la Bourgmestre impose ses choix, ne supportant pas la moindre contradiction »

ainsi que par l'ancien secrétaire communal Monsieur C. le 13 avril 2016³⁴ :

« Quant à Madame D., j'ai toujours eu l'impression qu'il s'agissait d'une personne passionnée par son mandat et très travailleuse. À l'époque où elle était échevine, j'ai souvenir qu'elle était appréciée par le personnel communal, la population ainsi que ses collègues, exception faite de l'une ou l'autre personne. À partir du moment où Madame D. est devenu bourgmestre, d'autres aspects—plus sombre—de sa personnalité sont apparues à savoir son autoritarisme ainsi que toutes les conséquences négatives en découlant (rapports sociaux difficiles etc.) d'une part mais aussi une grande conscience du pouvoir lié à sa fonction de bourgmestre et de prérogatives y afférents d'autre part.

Personnellement, j'ai souffert de ce changement de comportement qui tranchait de manière radicale par rapport au contexte de travail que j'avais connu durant de nombreuses années sous l'autorité du bourgmestre précédent (...) »

aussi Monsieur D. le 15 décembre 2016³⁵ :

« Je dirais de Madame D. qu'il s'agit d'une personne disant ce qu'elle pense, parfois autoritaire, ne faisant peut-être pas toujours preuve de tact et de diplomatie ».

³³ Dossier répressif, 4/34

³⁴ DR 4/25

³⁵ DR 4/25

Elle affirme, aussi, avoir beaucoup couvert la requérante et notamment les erreurs commises par cette dernière.

Le tribunal relève, toutefois, que ce n'est pas des erreurs éventuelles commises par la requérante qu'il s'agit mais du comportement direct ou par personne interposée de la défenderesse.

A ce point de vue, il apparaît ainsi clairement que les intentions de la défenderesse sont bonnes mais que ses méthodes sont inadaptées.

8.2.3. En conclusion

Le tribunal estime que la requérante rapporte à suffisance des faits laissant présumer d'un harcèlement voire même des faits démontrant ce harcèlement de telle sorte qu'en application de l'article 32undecies, § 1er, de la loi du 4 août 1996, de la preuve est inversée.

La défenderesse, laquelle a indubitablement aussi souffert de la situation, ne rapporte nullement la preuve de la légitimité de ces comportements, il apparaît plus qu'établi que face à une pression importante dans sa propre majorité, la défenderesse se soit servie de la requérante comme d'un exutoire.

Le tribunal relève que plusieurs personnes déplorent une situation dans laquelle deux personnes de qualité, auraient été capables de grandes choses si elles n'avaient pas été divisées par les jeux politiques.

Surabondamment, le tribunal relève qu'il existe, dans la description de la personnalité de la requérante, une personnalité plus susceptible d'être victime d'actes de harcèlement du fait d'une certaine volonté de très bien faire, par conscience professionnelle, laquelle fait obstacle à un certain pragmatisme.

Certains auteurs décrivent le profil type de la victime, et de l'auteur, notamment par le profil consciencieux³⁶ de la victime.

8.2.4. Indemnisation

L'article 32 decies §1^{er}§1/1 de la loi du 4 août 1996 dispose que :

« Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.

En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime :

1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver

³⁶ voir notamment Pascale Desrumaux, Harcèlement moral au travail, survictimation et problèmes du harceleur : quand les victimes sont jugées aussi responsables que leurs harceleurs, cahiers internationaux de psychologie, 2007/1 n°73

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. »

Le tribunal estime, en l'espèce, qu'à défaut d'une justification précise du montant de 30.000 € réclamé ex aequo et bono, il convient de réduire le montant à l'indemnité forfaitaire laquelle ne pourra être calculée que par production des éléments de la rémunération de base notamment le compte individuel de l'année 2015, les éventuelles fiches de paies et autre éléments permettant de fixer la rémunération telle qu'elle était avant le début des faits soit avant le 8 juin 2015.

Un euro provisionnel sera octroyée et les débats rouverts.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

La demande ayant été déclarée recevable.

La dit fondée dans la mesure ci-après.

Dit pour droit que Madame L. a fait l'objet d'actes de harcèlement au sens de l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996.

En conséquence condamne Madame D. à payer à la requérante, à titre provisionnel, la somme d'un euro.

Réserve les intérêts sur cette somme.

Réserve le surplus de la demande.

Prononce la réouverture des débats à la date du **12 mars 2020 à 15 h à l'audience de la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'aile sud de l'annexe du palais de Justice, place Saint Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle C.0.A pour une durée de 15 minutes.**

Réserve les dépens.

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

composée de:

VAN PRAAG FABRICE,
HUSTINX GUY-MICHEL,
FIRQUET JEAN-MARIE,

Juge, président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **16/01/2020** par **VAN PRAAG FABRICE**, Juge, président la chambre, assisté de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,