

numéro de répertoire 2022/ 10367
date du jugement <u>09/09/2022</u>
numéro de rôle R.G. : 21/ 1450/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Sixième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Madame M.

Partie demanderesse,

ayant comparu personnellement assistée de son conseil, Maître MURRU Romina, avocat, à 1410 WATERLOO, Chaussée de Tervueren, 198/F

Contre :

Le Centre Hospitalier Régional de la Citadelle, ci-après le CHR de la Citadelle, BCE: 0740.784.050, dont le siège social est établi Boulevard du 12ème de Ligne, 1 à 4000 LIÈGE

Partie défenderesse,

ayant comparu par son conseil, Maître CLESSE Jacques, avocat, à 4000 LIÈGE, quai de Rome, 2

Indications de procédure

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 requête introductive d'instance reçue au greffe le 17 mai 2021 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 15 juin 2021 ;
- les conclusions du CHR de la Citadelle reçues au greffe le 15 septembre 2021 ;
- les conclusions de Mme M reçues au greffe le 6 décembre 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse du CHR de la Citadelle reçues au greffe le 3 février 2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Mme M reçues au greffe le 22 mars 2022 ;
- les conclusions de synthèse du CHR de la Citadelle reçues au greffe le 19 mai 2022 ;
- le dossier de Mme M reçu au greffe le 10 juin 2022 ;
- le dossier du CHR de la Citadelle déposé à l'audience du 24 juin 2022.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **24 juin 2022**.

I. OBJET DE L'ACTION

Par requête du 17 mai 2021, Mme M

- sollicite du Tribunal qu'il prononce la résolution judiciaire du contrat de travail la liant au CHR de la Citadelle, aux torts de l'employeur et le condamne à lui payer la somme provisionnelle de 150.000 € provisionnels à titre de dommages et intérêts équivalant au montant de l'indemnité compensatoire de préavis ;
- poursuit la condamnation du CHR de la Citadelle à lui payer la somme de 43.997,54 € provisionnels à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait de harcèlement et de violence au travail dont elle a été victime ;
- le tout à augmenter des intérêts et des dépens.

II. DISCUSSION

A. Les faits

Le 30 mai 1988, Mme M est entrée au service l'a.s.b.l. Clinique Sainte-Rosalie dans le cadre d'un contrat de travail de remplacement en qualité d'employée administrative (pièce n° 1 du dossier du CHR de la Citadelle).

Le 1^{er} août 1990, Mme M est engagée à durée indéterminée pour la fonction d'aide au service de réadaptation (pièce n° 2 du dossier du CHR de la Citadelle).

À partir du 1^{er} janvier 1998, Mme M intègre le personnel du CHR de la Citadelle suite à l'absorption par ce dernier de l'a.s.b.l. Clinique Sainte-Rosalie.

À partir du 3 juillet 2000, Mme M est occupée à temps plein en qualité d'éducatrice A2, en remplacement de Mme C (pièce n° 3 du dossier du CHR de la Citadelle).

Mme M va être affectée à la cellule maltraitance qui, à l'époque, est un service transversal qui s'occupe des enfants victimes de maltraitance hospitalisés dans les services suivants: pédiatrie générale (salle 51), pédopsychiatrie (salle 55), hémato-oncologie pédiatrique et chirurgie (salle 57) et neuropédiatrie et polysomie pédiatrique (salle 59).

La cellule maltraitance était composée, outre de Mme M de Mme R (médecin), Mme T. (psychologue) et Mme B (Infirmière en chef).

Les parties sont d'accord pour considérer qu'à partir de 2010, les relations se sont dégradées, chacune des parties en attribuant la faute à l'autre.

Mme M a été en incapacité de travail en 2010 aux dates suivantes : du 19 mars au 2 avril, du 3 au 16 avril, du 27 avril au 4 juillet.

Toujours en 2010, elle consulte le SPMT en vue d'ouvrir un dossier d'intervention formelle aux dates suivantes : le 29 avril, le 4 mai, le 10 mai et le 16 juin (voir pièce n° 10 du dossier de Mme M).

Début 2012, Mme M. est transférée en salle 57, en raison, selon le Docteur R et Mme T « de nombreuses absences » et « d'une difficulté de prise de distance et une trop grande subjectivité dans les observations des visites encadrées » (pièce n° 7 du dossier du CHR de la Citadelle).

Mme M ne s'adapte apparemment pas à ce nouveau service et ses nouvelles attributions.

Elle reprend contact avec le SPMT dans le courant du mois d'avril 2012 afin de rouvrir son dossier. Elle rencontre à nouveau la conseillère en prévention psychosociale le 3 mai puis le 14 mai (voir pièce n° 10 du dossier de Mme M).

Aucune demande formelle ne sera cependant introduite.

Elle est placée en incapacité de travail à partir du 4 août 2012, sur la demande du médecin du travail (voir pièce n° 10 du dossier de Mme M).

Mme M rencontre à nouveau la conseillère en prévention psychosociale le 29 janvier et 10 octobre 2013, puis le 10 juillet 2014 et le 13 février 2018 (voir pièce n° 16 du dossier de Mme M).

En octobre 2013 (les 2 et 16), le médecin du travail estime, après une visite de pré-reprise, qu'une reprise de travail serait envisageable à raison d'un mi-temps médical, en évitant si possible un retour en salle 57 (voir pièce n° 10 du dossier de Mme M).

Au terme d'un long courrier adressé à Mme D (directrice des soins infirmiers) du 25 novembre 2013, Mme M sollicite de « *recupérer un poste qui répond à mes compétences. Prendre en charge des familles carencées et pouvoir les guider en utilisant leurs ressources dont ils n'ont pas toujours conscience représente pour moi un travail riche et constructif pour tous* » (voir pièce n° 8 du dossier du CHR de la Citadelle).

Le 23 décembre 2013, Mme D accuse réception du courrier et prévient Mme M. que sa situation sera réévaluée en collaboration avec le SPMT et la Direction des Ressources humaines au moment de la reprise des activités (voir pièce n° 9 du dossier du CHR de la Citadelle).

Le 20 janvier 2014, une reprise du travail était prévue en salle 57 ; alors que tout était en place pour l'accueillir, Mme M a averti à 11h36 que son incapacité de travail était prolongée (voir pièce n° 9bis du dossier du CHR de la Citadelle).

Le 4 février 2015, le médecin du travail est favorable à une reprise à raison d'un mi-temps médical, un retour en salle 57 devant être évité (voir pièce n° 10 du dossier de Mme M).

Le 22 juin 2017, le médecin du travail estime qu'une reprise du travail est envisageable à mi-temps médical à partir du 1^{er} septembre 2017 (voir pièce n° 10 du dossier de Mme M).

Cette position sera confirmée aux parties le 23 août 2017.

Un échange de mails interviendra entre Mme MA (directrice des ressources humaines, et le SPMT, dans la mesure où une reprise du travail après 5 ans d'absence paraît peu concevable (voir pièce n° 9ter du dossier du CHR de la Citadelle).

Le 31 mai 2018, Mme M initie un trajet de réintégration (voir pièce n° 1 du dossier de Mme M).

Le 20 juillet 2018, le médecin du travail, le Docteur B , coche la case a) du formulaire d'évaluation de réintégration et conclut que Mme M. est « *apte à reprendre le travail convenu (éducatrice spécialisée) à mi-temps médical, à la fin de l'ITT prévue le 31/8/2018, sur le plateau de pédiatrie ou de*

pédopsychiatrie ou tout autre endroit équivalent » (voir pièce n° 3 du dossier de Mme M .).

Le 25 septembre 2018, le CHR de la Citadelle considère, au terme de son rapport de motivation, qu'un plan de réintégration « est techniquement et objectivement impossible pour les raisons suivantes :

- Impossibilité de réorienter le travailleur pour une réorientation professionnelle hors soins
- Aucun poste d'éducateur spécialisé n'est disponible à court et long terme

En premier lieu, le plan de réintégration est impossible parce qu'aucun poste d'éducateur spécialisé (fonction convenue) au sein de l'unité pédiatrique, y compris en pédopsychiatrie, ou ailleurs, n'est disponible à court et à long terme, de sorte que la mise en place d'un mi-temps médical n'est pas réalisable.

En second lieu, une proposition de réintégration n'est pas possible car, en vue d'explorer la possibilité d'aménagement raisonnable, d'autres fonctions, notamment administratives, n'ont pu être envisagées.» (voir pièce n° 4 du dossier de Mme M .).

Ce rapport est signé pour réception par Mme M qui y exprime son désaccord.

Par mail du 16 novembre 2018, Mme M. interpelle Mme MA pour connaître les suites réservées à sa demande de réintégration.

Aucune réponse ne sera enregistrée.

Le 17 décembre 2018, Mme M par l'intermédiaire de son conseil, met en demeure le CHR de la Citadelle de faire part de sa position quant à l'avenir de leur collaboration professionnelle (voir pièce n° 6 du dossier de Mme M).

Le 3 juillet 2019, le CHR de la Citadelle, via son conseil, propose à Mme M de construire le projet suivant : la création d'une aire d'accueil pour les enfants pendant que les parents sont soit en consultation soit en visite auprès d'un patient (voir pièce n° 7 du dossier de Mme M , proposition qui fera l'objet d'un refus par courrier du 6 août 2019 (voir pièce n° 8 du dossier de Mme M).

Début 2020, les parties ont entrepris un processus de médiation qui n'a pas abouti.

B. Quant à la résolution judiciaire

1. Position des parties

Mme M fait valoir trois manquements justifiant la résolution judiciaire aux torts de l'employeur :

- le CHR n'a pas mis tout en œuvre pour la réintégrer ;
- le CHR n'a pas respecté l'article 5 de la loi du 4 août 1996 ;
- le CHR a modifié un élément essentiel du contrat, à savoir sa fonction.

Il y a une obligation de résultat qui pèse sur l'employeur, à savoir celle de mettre tout en œuvre pour réintégrer le travailleur. Or le CHR ne démontre pas avoir cherché un poste adapté au sein de l'hôpital et se contente de déclarer qu'il

n'y en a pas. Aucune proposition n'a été formulée. Or, depuis son engagement en 1988, elle a exercé diverses fonctions dans différents services. Elle a un diplôme d'éducatrice spécialisée et de psychomotricienne. Le CHR n'a fait aucune investigation pour tenter de la réintégrer. La seule proposition est intervenue après mise en demeure qui ressemble plus à un simulacre, s'agissant d'un poste dans un service de garderie qui n'existe pas encore. De plus, des bénévoles sont présents pour occuper les enfants. Par ailleurs, le CHR n'a pas respecté la concertation préalable au plan de réintégration. Ensuite, le CHR a engagé des éducateurs spécialisés pour différents services sans jamais la contacter. Elle sollicite l'écartement des pièces n° 4 à 7 du dossier du CHR. Elle réfute l'affirmation selon laquelle elle aurait refusé un poste administratif. Elle n'a jamais fait l'objet de reproche ou commis de faute qui aurait empêché la poursuite de la collaboration professionnelle. L'employeur tente pourtant de ternir son image. Le CHR n'a en fait plus l'intention de travailler avec elle sans en prendre les responsabilités. Elle a été victime de faits de harcèlement et de violence au travail pour lesquels le CHR n'a pris aucune mesure de protection malgré ses interpellations. Elle dépose des attestations à l'appui de ses dires. Enfin, le CHR a modifié la description de sa fonction. En effet, alors qu'elle est éducatrice spécialisée, elle reçoit en mars 2021 un descriptif de fonction d'animateur. Il s'agit là d'une rétrogradation.

En conclusion, le CHR a commis des manquements graves entraînant la résolution judiciaire.

Le CHR de la Citadelle conteste avoir commis des manquements graves. La charge de la preuve incombe à Mme M. Les attestations déposées ont été rédigées conformément au prescrit du Code judiciaire et ne doivent pas être écartées. L'obligation qui pèse sur l'employeur de réintégrer le travailleur est une obligation de moyen et non de résultat. Ainsi, il lui appartenait de procurer à Mme M. un emploi à mi-temps adapté à son état de santé. Il dépose la preuve que les postes d'éducateur étaient pourvus. La plupart officie sur le plateau de pédiatrie. Les 4 éducateurs attachés à la cellule maltraitance depuis 2016 sont également occupés au sein de la salle 51. L'offre d'emploi d'éducateur parue en 2022 concerne un temps plein au sein de la cellule maltraitance, poste que ne pouvait plus occuper Mme M. Elle avait été déplacée à la salle 57 en raison de dysfonctionnement de sa part. Il n'y a pas plus de place en qualité de psychomotricienne à mi-temps. Dès lors l'absence de poste d'éducateur disponible pour Mme M. constitue une raison objective technique au sens du Code du bien-être. Il a été confronté au refus de Mme M. d'intégrer d'autres fonctions que celle qu'elle occupait au sein de la cellule maltraitance. Plusieurs rencontres avec la DRH, Mme MA ont eu lieu afin d'examiner les orientations de carrière possibles qui n'ont cependant pas abouti. Lors de la remise du rapport établi à la suite de la demande d'un trajet de réintégration, le Docteur B. a assisté à l'entretien qui s'est tenu entre Mme MA et Mme M. Au besoin, le Tribunal peut l'entendre. La proposition d'exercer la fonction d'éducatrice dans le cadre d'un nouveau projet d'accueil des enfants n'a pas été reçue favorablement par Mme M. pour de mauvaises raisons. La proposition tient toujours aujourd'hui. Les travaux ont dû être reportés. La réintégration de Mme M. au sein de l'équipe pédiatrique est problématique au vu des accusations graves qu'elle a portées à l'égard de certains membres du personnel. Ensuite, Mme M. ne prouve en rien les faits de harcèlement ou de violence dont elle aurait fait l'objet. Mme M. n'a jamais déposé de plainte motivée ou de

demande formelle. Les faits tels que relatés par les témoins de Mme M sont formellement contestés. Le mal-être de Mme M a été pris en compte. Ainsi, son transfert vers la salle 57 l'a été dans le but de la protéger. Par ailleurs, il est étonnant de constater que Mme M souhaite à tout prix retourner dans un service qu'elle critique ouvertement. Il n'y a eu aucune modification de fonction imposée par l'employeur. Les descriptions de fonction ont fait l'objet d'une mise à jour dans le cadre de la classification de fonctions IFIC. La fonction d'éducateur n'était pas reprise. Un correctif a été apporté. En tout état de cause, si manquements il y a, ils ne sont pas de nature à justifier une résolution judiciaire.

2. Position du Tribunal

a) En droit

Dans tout contrat synallagmatique, le créancier, victime d'une inexécution fautive de son cocontractant, peut demander au juge de résoudre le contrat.

En effet, dans ce type de contrat, le créancier ne peut continuer à respecter ses obligations alors que son cocontractant ne respecte pas, quant à lui, les siennes :

« Dans cette sorte de contrats, la combinaison voulue par les parties est telle que les obligations réciproques se servent mutuellement de base, de raison d'être (...). Si l'une disparaît, l'autre perd toute justification ». La résolution du contrat apparaît donc comme une conséquence logique de l'inexécution des obligations auxquelles s'est engagé le cocontractant.

Quant au caractère judiciaire de la résolution, il est la conséquence de l'application d'un principe de droit qui interdit le recours à l'exercice d'une justice privée.

Aussi, appartient-il au juge de prononcer la résolution du contrat suite au comportement fautif d'un des cocontractants. (...)

L'action en résolution judiciaire appartient uniquement à la victime de l'inexécution fautive puisqu'elle vise à sanctionner le cocontractant qui n'a pas respecté ses engagements. (...)

La résolution judiciaire trouve à s'appliquer dans les contrats synallagmatiques et donc en matière de contrats de travail puisque les cocontractants s'obligent l'un envers l'autre.

D'autre part, la loi relative aux contrats de travail permet explicitement de recourir dans toutes les formes du contrat et à tout moment aux modes de dissolution du contrat prévus par le Code civil : *« Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations (...) ».*

En conséquence, si l'employeur ou le travailleur n'exécute pas ses obligations, la partie lésée peut demander, sur la base de l'article 1184 du Code civil, au juge de prononcer la résolution du contrat de travail. (...)

La résolution judiciaire ne peut être prononcée que si le manquement est dû à une faute du débiteur de l'obligation et donc à une inexécution d'une obligation qui engage la responsabilité de celui-ci. De manière constante, la Cour de cassation impose au juge, saisi de la demande en résolution, l'obligation de rechercher si le manquement allégué est suffisamment grave pour justifier la résolution du contrat. (...)

Le manquement reproché au cocontractant doit être suffisamment important pour entraîner la résolution du contrat et donc revêtir une certaine gravité. Il ne peut consister en un simple motif d'équité, en un manquement anodin, en un manquement à une obligation secondaire ou en manquement peu important.

Dans le cadre du litige qui lui est soumis, le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation quant à la nature et l'étendue de l'obligation et donc quant à la gravité du manquement de la partie fautive. (...)

Si l'exécution du contrat de travail a été suspendue (ex.: incapacité de travail du travailleur), la résolution du contrat sera prononcée à la date où l'exécution du contrat n'a plus été poursuivie.

La preuve du manquement et de sa gravité suffisante incombe à celui qui demande la résolution judiciaire du contrat de travail (voir Bureau d'avocats Claeys & Engels, [L'employeur résilie le contrat de travail en modifiant les conditions de travail y afférentes - Acte équipollent à rupture] De quelles possibilités dispose le travailleur préjudicié ?, Bureau d'avocats Claeys & Engels, Licenciement & Démission , 741-749 (9 p.), Mis à jour jusqu'au 31 mars 2021)(c'est le Tribunal qui souligne).

La partie qui demande la résolution judiciaire a le droit de demander des dommages et intérêts qui doivent être fonction du préjudice réel qu'elle subira du fait de la résiliation du contrat. Aussi, doit-elle apporter la preuve du dommage et son étendue.

Le dédommagement ne consiste pas à accorder des dommages et intérêts dont le montant est équivalent à une indemnité de rupture. Cependant une partie de la jurisprudence tend à considérer que le dédommagement peut correspondre à une indemnité de rupture considérant que l'indemnité de rupture constitue un mode d'évaluation satisfaisant du dommage.

Les dommages et intérêts ne peuvent se cumuler, par exemple, avec des indemnités d'invalidité ou d'autres revenus de remplacement. Ces montants viennent donc en déduction du montant des dommages et intérêts qui initialement aurait dû être accordé (voir DAVAGLE, M., La résolution judiciaire du contrat de travail Ors, 2008, p.1-13).

b) En l'espèce

- Quant au trajet de réintégration

Le trajet de réintégration est prévu par les articles L.4-72 et suivants du Code du bien-être au travail.

L'article L.4-74, § 4, disposition qui régit le cas du refus de l'employeur de soumettre un plan de réintégration, dispose :

« § 4. Un employeur qui, après la concertation visée au § 1er, n'établit pas de plan de réintégration parce qu'il estime que cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, le justifie dans un rapport. Il remet ce rapport au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail dans les mêmes délais que ceux visés au § 3, et le tient à disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance. » (souligné par le Tribunal).

La concertation dont il est question est celle visée à l'article L.4-74, § 1er, à savoir : « L'employeur établit un plan de réintégration en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration. » (souligné par le Tribunal).

Comme le rappelle S. REMOUCHAMPS (S. REMOUCHAMPS, « Quels droits pour le travailleur ayant perdu une partie de sa capacité de travail ? Réflexions critiques autour du trajet de réintégration », Chr. Dr. Soc., 2018, p. 150) : « Cette concertation est une démarche **obligatoire**, qui est préalable à l'établissement concret du plan de réintégration (ou à la décision de l'employeur de ne pas établir le plan).

La concertation est une formalité qui **conditionne la validité** du reste de la procédure, et ainsi le plan qui serait soumis au travailleur ou **la décision de l'employeur de refuser son établissement**.

Au-delà de cet aspect formel, la concertation est cruciale sur le plan de l'effectivité du droit au reclassement professionnel du travailleur. Le plan (ou son absence) sera évidemment directement influencé par le résultat de la concertation. (...)

La concertation porte sur le contenu du plan à établir, au vu des indications fournies par le formulaire d'évaluation. Les possibilités de reclassement (travail adapté ou autre travail) doivent ainsi être concrètement examinées au cours de la concertation, de même que les formations qui seraient nécessaires ainsi que la mise en place de mesures de prévention complémentaires, le cas échéant. (...)

Le terme 'concertation' suppose que les parties tentent de s'entendre pour rechercher une solution commune à la problématique soulevée à la suite de la constatation de l'inaptitude du travailleur à exercer son travail ». Aussi, la démarche ne peut se limiter à recueillir les avis des intervenants. L'employeur doit réaliser les conditions nécessaires à favoriser une confrontation des points de vue dans l'objectif d'aboutir à une solution concertée.

L'organisation d'une (ou de plusieurs réunions) apparaît ainsi indispensable.

Le texte n'impose aucune forme précise.

Il est cependant un fait qu'en cas de contestation ultérieure, l'employeur devra être en mesure de prouver avoir mené la concertation, conformément au cadre légal et dans le respect de l'obligation de collaboration et d'exécution de

bonne foi des conventions.

La preuve d'une réunion des intervenants nous semble insuffisante, puisque c'est la tenue d'une concertation réelle, sur les possibilités de reclassement, qui est visée par le texte. Les recherches préparatoires de l'employeur, le compte rendu des réunions, les avis des uns et des autres, etc. nous semblent ainsi constituer autant d'éléments susceptibles de prouver que la condition a effectivement été remplie (...) » (souligné par le Tribunal)

Quant à la question de la preuve, Sophie REMOUCHAMPS écrit : « Il nous apparaît évident que l'employeur supporte la charge de la preuve du ou des motifs du refus. L'impossibilité devra être démontrée, ou, si elles sont invoquées, les raisons légitimes qui justifieraient le refus » (Voir en ce sens N. HAUTENNE, « La modification du contrat de travail dans la perspective d'un reclassement professionnel d'un travailleur inapte », La modification unilatérale du contrat de travail, Anthemis, coll. Perspectives de droit social, 2010, p. 171 ; J. VAN DROOGHENBROECK, « Les obligations de l'employeur imposées par la loi sur le bien-être dans le cadre d'une reprise du travail du travailleur à l'aptitude réduite », Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptes, Anthemis, 2013, p. 100 ; C. trav. Liège, 25 octobre 2011, R.G. 2011/AN/14, Juridat, C. trav. Mons, 20 juin 2011, J.T.T., 2012, p. 110 ; Trib. trav. Bruxelles, 29 septembre 2008, R.G. 11.757, www.terralaboris.be).

« L'employeur doit également garder à l'esprit que le contrôle de la preuve de l'impossibilité (technique ou objective) ou de motifs justifiés empêchant d'attribuer un travail adapté ou un autre travail ne consiste pas, pour le juge, à vérifier si une justification peut être présentée ex post dans le cadre du débat judiciaire, mais à vérifier si une recherche effective, substantielle et appropriée a bien été menée in tempore et qu'elle a abouti à un constat rationnel d'impossibilité. L'impossibilité alléguée doit être effectivement démontrée, être cohérente au regard de l'ensemble des éléments du dossier et du contexte et, enfin, ressortir d'une recherche (substantielle et sérieuse) menée effectivement au moment des faits » (voir DE WILDE D'ESTMAEL, J., YERNAUX, A., « Reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail » in La gestion des incapacités de travail dans le secteur public, 2021, Kluwer, p. 207 ; REMOUCHAMPS, S., Force majeure, handicap présumé et obligation de reclassement ? Commentaire C. trav. Liège, 26 novembre 2018, Chron. D.S. 2020, liv. 1, 1-5 ; C. trav. Mons, 28 octobre 2020, R.G. n°2019/AM/311, www.terralaboris.be).

- En l'espèce

Force est au Tribunal de constater que le CHR de la Citadelle reste en défaut de prouver, d'une part, avoir mené la concertation imposée par la loi et, d'autre part, les raisons techniques ou objectives qui l'ont amené à refuser de réintégrer Mme M.

Pour rappel, Mme M. est en incapacité de travail de manière continue depuis le 4 août 2012.

Le 31 mai 2018, Mme M. initie un trajet de réintégration (voir pièce n° 1 du dossier de Mme M.)

Le 20 juillet 2018, le médecin du travail, le Docteur B coche la case a) du formulaire d'évaluation de réintégration et conclut que Mme M. est « apte à reprendre le travail convenu (éducatrice spécialisée) à mi-temps médical, à la fin de l'ITT prévue le 31/8/2018, sur le plateau de pédiatrie ou de pédopsychiatrie ou tout autre endroit équivalent » (voir pièce n° 3 du dossier de Mme M.).

Dès le 25 septembre 2018, le CHR de la Citadelle considère, au terme de son rapport de motivation, qu'un plan de réintégration « est techniquement et objectivement impossible pour les raisons suivantes :

- Impossibilité de réorienter le travailleur pour une réorientation professionnelle hors soins
- Aucun poste d'éducateur spécialisé n'est disponible à court et long terme

En premier lieu, le plan de réintégration est impossible parce qu'aucun poste d'éducateur spécialisé (fonction convenue) au sein de l'unité pédiatrique, y compris en pédopsychiatrie, ou ailleurs, n'est disponible à court et à long terme, de sorte que la mise en place d'un mi-temps médical n'est pas réalisable.

En second lieu, une proposition de réintégration n'est pas possible car, en vue d'explorer la possibilité d'aménagement raisonnable, d'autres fonctions, notamment administratives, n'ont pu être envisagées.» (voir pièce n° 4 du dossier de Mme M

Ce n'est pourtant qu'après la concertation prévue à l'article I.4-74, §1^{er}, qui est selon la doctrine « essentielle » et qui ne peut « être omise ou bâclée » (voir DE WILDE D'ESTMAEL, J., YERNAUX, A., « Reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail » in *La gestion des Incapacités de travail dans le secteur public*, 2021, Kluwer, pp.207-208.), que l'employeur dresse un rapport justifiant son refus.

Or il est indéniable qu'aucune concertation préalable n'a été faite : le CHR de la Citadelle n'apporte pas la moindre preuve d'une réunion qui serait intervenue, préalablement à sa prise de décision, et au cours de laquelle une confrontation des points de vue aurait eu lieu entre les parties dans l'objectif d'aboutir à une solution concertée.

Le CHR de la citadelle se contente :

- de faire état d'un long entretien qui s'est tenu le 25 septembre 2018, soit le jour de la remise du rapport à Madame N , auquel assistaient la directrice RH et le conseiller en prévention-médecin du travail (le Dr B) ;
- d'indiquer que, lors de cet entretien, « l'affectation au projet de garderie des enfants a été proposée pour la première fois sans rencontrer le moindre intérêt de la part de Mme N ».

Le Tribunal relève le mail adressé par le CHR au Docteur B le 20 septembre 2018, en vue de l'inviter à participer à la réunion du 25, rédigé en ces termes :
«Le trajet de réintégration de Mme N vient à échéance ce mardi 25/09.

Nous proposons de programmer une réunion de concertation avec la DRH – moi et vous : médecin du travail et Mme M avant la remise du rapport qui prévoit :

En premier lieu, le plan de réintégration est impossible parce qu'aucun poste d'éducateur spécialisé (fonction convenue) au sein de l'unité pédiatrique, y compris en pédopsychiatrie, ou ailleurs, n'est disponible à court et à long terme, de sorte que la mise en place d'un mi-temps médical n'est pas réalisable.

En second lieu, une fonction de réintégration n'est pas possible car, en vue d'explorer la possibilité d'aménagement raisonnable, d'autres fonctions, notamment administratives, ont été envisagées avec Madame M. qui les

a refusées.

Nous vous proposons de vous joindre à nous ce mardi 25/09 à 13h30 dans le bureau de Mme Ma pour remettre ce rapport à Mme M. seriez-vous disponible ? (...) » (voir pièce n° 11 bis du dossier du CHR).

Il ressort très clairement du contenu de ce mail que la décision était déjà prise par l'employeur. Cet entretien n'avait d'autre objet que d'expliquer à Madame M. , mise devant le fait accompli, les conclusions du rapport.

Partant, les règles du trajet de réintégration ont été méconnues sur le plan formel.

Ensuite, sur le fond, l'employeur invoque 2 justifications :

- *le plan de réintégration est impossible parce qu'aucun poste d'éducateur spécialisé (fonction convenue) au sein de l'unité pédiatrique, y compris en pédopsychiatrie, ou ailleurs, n'est disponible à court et à long terme.*

Comme rappelé ci-dessus, l'employeur supporte la charge de la preuve du ou des motifs du refus.

Le CHR, à l'appui de sa position, dépose un listing des postes d'éducateur pourvus tant en 2018 qu'en 2021, démontrant, selon lui, qu'aucune place n'était disponible pour Mme M (voir pièces n° 25 et 26 du dossier du CHR).

Cependant, la lecture attentive de ces documents permet de constater l'augmentation du nombre d'éducateurs (16 en 2018 ; 23 en 2021). Il est dès lors difficile de considérer qu'aucun poste n'aurait jamais été disponible pour Mme N une fois le trajet de réintégration débuté.

Le Tribunal a plutôt le sentiment que, à aucun moment, le CHR n'a eu la réelle intention de réintégrer Madame N

Le Tribunal en veut pour preuve les éléments suivants :

- en recevant le formulaire d'évaluation pour une reprise en septembre 2017, le CHR s'est déjà opposé à toute reprise du travail et n'a, ensuite, pris aucune initiative pour faire avancer les choses ;
- l'e-mail de Mme B à Mme D du 30 janvier 2014 est éloquent : *«(après avoir listé pour chacune des salles les motifs pour lesquels le retour de Mme N est exclu) Au vu de tous ces éléments, pour moi, la conclusion est une inaptitude au poste. Il est plus qu'urgent qu'une décision soit prise afin de ne pas prolonger l'instabilité des personnes en place »* (voir pièce n° 9 bis du dossier du CHR) ;
- l'e-mail de Mme MA au Dr L du SPMT du 30 août 2017 : *« Il nous est absolument impossible d'examiner une reprise de Mme N. au 1/9.*

En outre, je considère qu'il s'agit d'une demande de réintégration par l'agent, au sens de la nouvelle loi et je n'ai vu aucun document légal se rapportant au dossier de Mme N

Il est inenvisageable de procéder à la rentrée de Mme M dans ces conditions. », position confirmée par mail du 13 septembre 2017 (voir pièce n° 9 ter du dossier du CHR) ;

-
- L'e-mail de M. P à Mme MA du 31 août 2017 :
« J'ai rendu un avis négatif pour la reprise du travail à 1/2 ETP dans l'environnement de travail d'origine et l'ai transmis au SIPP. J'ai déjà eu au téléphone pour lui expliquer. » (voir pièce n° 9ter du dossier du CHR) ;
 - le témoignage de Mme MA
« (...) Je confirme qu'une réaffectation en cellule maltraitance était impossible et qu'une réaffectation en pédiatrie non envisageable compte tenu des allégations graves et non démontrées de Mme M envers plusieurs responsables et collègues tant en interne qu'en externe et de la discorde et des difficultés de fonctionnement qu'elle avait semé dans les équipes ». (voir pièce n° 16 du dossier du CHR).

Pourtant les recommandations du médecin du travail dans le formulaire d'évaluation de réintégration sont claires : « Apte à reprendre le travail convenu (éducatrice spécialisée) (...) sur le plateau de pédiatrie ou de pédo psychiatrie ou tout autre endroit équivalent ».

- une proposition de réintégration n'est pas possible car, en vue d'explorer la possibilité d'aménagement raisonnable, d'autres fonctions, notamment administratives, n'ont pu être envisagées

Les mentions « ont été envisagées avec Mme M qui les a refusées » ont été barrées. Le CHR soutient qu'il a accepté de modifier cet aspect pour faire plaisir à Madame M

Il n'en demeure pas moins que ces mentions sont reprises, telles que modifiées, dans le rapport final et qu'il ne ressort d'aucune pièce du dossier du CHR qu'une proposition officielle en ce sens aurait été adressée à Mme M par le passé.

Il ressort des attestations produites par le CHR qu'en 2014, une rencontre aurait eu lieu avec Mme T et une autre avec Madame B .. Des fonctions plus administratives auraient alors été proposées à Mme M qu'elle aurait déclinées.

À aucun moment, il n'est cependant précisé quelles étaient les fonctions précises soumises à l'approbation de Mme M seuls les termes génériques de « fonctions administratives » étant utilisés.

En tout état de cause, ces entretiens remontent à 2014, soit bien avant la mise en place du trajet de réintégration. Dans le cadre de ce dernier, rien n'indique que des propositions officielles auraient été formulées quant à d'autres postes.

Le CHR n'apporte aucune preuve utile sur le fait que des discussions auraient eu lieu à ce sujet en 2018.

La seule proposition officielle intervient le 6 août 2019, de manière unilatérale et en dehors de toute discussion, et concerne un service de garderie.

Le CHR échoue à apporter la preuve de l'impossibilité (technique ou objective) ou de motifs justifiés empêchant d'attribuer un travail adapté ou un autre travail (l'impossibilité alléguée devant être effectivement démontrée, cohérente au

regard de l'ensemble des éléments du dossier et du contexte et, enfin, ressortir d'une recherche -substantielle et sérieuse- menée effectivement au moment des faits).

Ce faisant, le CHR a commis un manquement grave entraînant la résolution judiciaire du contrat à ses torts et ce, au 17 mai 2021.

- Quant au dommages et intérêts

La partie qui demande la résolution judiciaire a le droit de demander des dommages et intérêts qui doivent être fonction du préjudice réel qu'elle subira du fait de la résiliation du contrat. Aussi, doit-elle apporter la preuve du dommage et son étendue. Cependant une partie de la jurisprudence tend à considérer que le dédommagement correspond à une indemnité de rupture (voir DAVAGLE, M., La résolution judiciaire du contrat de travail, Guide juridique de l'entreprise - Traité théorique et pratique, 2ème édition, Livre 65.4 – 123 - Livre 65.4 – 125 (3 p.), Mis à jour jusqu'au 15 mars 2021, www.jura.be).

Lorsque le tribunal prononce la résolution judiciaire du contrat de travail, la « compensation » pour la partie préjudiciée n'est pas une indemnité de préavis, mais des dommages et intérêts déterminés, le cas échéant, sur base du droit commun. Cela implique qu'un dédommagement ne pourra être accordé que lorsque la partie préjudiciée fournit la preuve de l'existence et de l'étendue de son dommage (C. trav. Liège, 27 février 2015, inéd., R.G. n° 2014/AL/14) (voir Bureau d'avocats Claeys & Engels, L'employeur résilie le contrat de travail en modifiant les conditions de travail y afférentes - Acte équipollent à rupture De quelles possibilités dispose le travailleur préjudicié ?, Bureau d'avocats Claeys & Engels, Licenciement & Démission, op. cit.).

Le préjudice peut également être fixé *ex aequo et bono* (voir W. van Eeckhoutte & V. Neuprez, op. cit, p. 2285).

Selon l'enseignement de la Cour de cassation, il y a lieu de distinguer dans le cadre d'une action en résolution judiciaire, la situation dans laquelle l'exécution du contrat de travail a été suspendue et où la résolution judiciaire peut opérer rétroactivement au jour de la demande (résolution *ex tunc*) de celle qui n'a pas entraîné la suspension de l'exécution du contrat dans laquelle la résolution judiciaire opère au moment où le juge statue (résolution *ex nunc*) (voir Cass., 25 février 1991, J.T.T., 1991, et Pas., 1991, 617 avec conclusions du Ministère Public ; Cass., 23 juin 2006, Pas., 2006, p. 1488).

La rupture du contrat est fixée au jour de l'introduction de la cause, comme demandé et non contesté, soit le 17 mai 2021.

En l'absence de preuve détaillée du dommage subi, le Tribunal le fixe *ex aequo et bono* à 20.000€.

C. Quant au harcèlement et à la violence au travail

1. Position des parties

Mme M soutient avoir été victime de harcèlement et de violence au travail. Le CHR n'a pris aucune mesure pour prévenir le risque. Cette attitude a provoqué son incapacité de travail. Son psychiatre traitant atteste des graves conséquences sur son état de santé. Elle fixe son dommage à 43.998,54 €.

Le CHR de la Citadelle fait valoir que Mme M ne précise pas le fondement juridique de sa demande. Le harcèlement qu'elle prétend avoir subi n'est pas démontré. Aucune faute ne peut lui être reprochée.

2. Position du Tribunal

Force est au Tribunal de constater que Mme M. reste en défaut de prouver le harcèlement ou la violence qu'elle affirme avoir subi.

La simple déclaration de son psychiatre traitant est largement insuffisante.

Le Tribunal relève que Mme M a pris contact à de multiples reprises avec la conseillère en prévention psychosociale du SPMT en 2010, 2012, 2013, 2014 et 2018 (voir pièces n° 10 et 16 du dossier de Mme M) sans que cela débouche sur une demande d'intervention officielle.

La demande n'est pas fondée.

D. Quant à l'exécution provisoire

Le CHR de la Citadelle sollicite soit qu'il ne soit pas fait droit à la mesure d'exécution provisoire, soit que les fonds soient consignés à la Caisse des dépôts et consignations.

L'article 1397 du Code judiciaire dispose que « *Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.* »

Le Tribunal n'est pas d'avis de déroger à la règle et rappelle que « *L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit.* » (voir article 1398 du Code judiciaire).

Il s'agit là d'un appel à la prudence quant à une exécution provisoire hâtive, par exemple. Mme M ayant un avocat, nul doute que la mise en œuvre de l'exécution provisoire sera pesée.

Par contre, le droit de cantonnement, qui est la règle, ne peut être exclu par le juge que s'il établit *in concreto* que le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave (voir article 1406 du Code judiciaire).

Force est au Tribunal de constater que Mme M reste en défaut de prouver un tel préjudice. Le cantonnement doit être octroyé.

DÉCISION DU TRIBUNAL,

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit le recours **partiellement fondé**,

Prononce la résolution judiciaire du contrat de travail au 17 mai 2021,

Condamne le CHR de la Citadelle à payer à Mme M , à titre de dommages et intérêts, la somme de 20.000 €, à augmenter des intérêts judiciaires,

Autorise le CHR de la Citadelle à cantonner les sommes dues à la Caisse des dépôts et consignations,

Déboute Mme M pour le surplus de ses demandes,

Condamne le CHR de la Citadelle aux dépens liquidés dans le chef de Mme M à 6.500 €.

AINSI Jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

PICCININ Françoise,
VANDER AUWERA Fabien,
DEFAYS Damien,

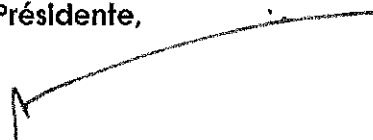
Juge présidant la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé, à l'exception de M. DEFAYS Damien, légitimement empêché de signer (article 785 CJ)

Les Juges sociaux,

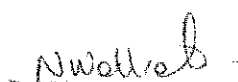


La Présidente,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **09/09/2022** par **PICCININ Françoise**, Juge présidant la chambre, assistée de **WALLRAF Nadine, Greffier**,

Le Greffier,



La Présidente,

