

Numéro de répertoire : 2023 / 1020
Date du prononcé : 14/03/2023
Numéro de rôle : 21/ 1015/A
Matière : Contrat de travail ouvrier
Type de jugement : Avant-dire-droit

Expédition délivrée le	Expédition délivrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquités :	Droits acquités :

Tribunal du travail de Liège

Division Namur

3ème Chambre

Jugement

En cause de :

Madame A

partie demanderesse au principal,
partie défenderesse sur reconvention,

comparaissant personnellement et assistée de son conseil Maître

Contre :

La VILLE DE GEMBOUX, inscrite à la BCE sous le numéro 0216.697.505, dont le siège social est établi à 5030 GEMBOUX, Parc d'Epinal,2

partie défenderesse au principal,
partie demanderesse sur reconvention,

comparaissant par Madame M , directrice générale, assistée de son conseil Maître

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 31/12/2021 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 730/1 du Code judiciaire pour l'audience de conciliation du 16/02/2022 ;
- le procès-verbal de non conciliation dressé le 16/02/2022,
- l'ordonnance prise le 16/02/2022 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 10/01/2023, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 15/04/2022,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 04/07/2022,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 31/08/2022,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 30/10/2022,
- les conclusions de additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 09/12/2022,
- les dossiers de pièces des parties,

- le jugement avant-dire-droit prononcé le 18/01/2023, ordonnant la réouverture des débats à l'audience du 14/02/2023 ;
- les procès-verbaux d'audiences.

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

Les débats ont été repris *ab initio* à l'audience du 14/02/2023 à laquelle le Tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens, déclaré les débats clos et mis la cause en délibéré.

II. Les faits

1.-

Le 24/11/1993, Madame A. est entrée au service de la Ville de Gembloux dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel (9h00/38h00) d'ouvrier.

Suivant l'article 1^{er} de ce contrat, ses fonctions étaient les suivantes : « *préposé(e) au nettoyage de l'école communale rue Verlaine et de la salle de danse, place Séverin à Grand-Manil.* ».

Au fil des années, tant le nombre d'heures de travail que les fonctions de Madame A. ont évolué, évolution qui est peu documentée par les parties.

A cet égard, elles précisent :

Madame A.

- dès 1997, elle a cessé d'exercer la fonction de préposée au nettoyage et a été affectée à l'organisation des archives,
- de 1998 à 2000, elle a été transférée à l'OFFSET,
- à partir de 2000, elle a exercé à temps partiel au service Finances pour la vérification des montants et signature des mandats ainsi qu'au service du personnel pour des tâches administratives,
- elle a été maintenue sus contrat de préposée au nettoyage jusqu'en avril 2002, tout en exerçant des fonctions administratives,

la Ville de Gembloux :

- à compter du 23/12/1993, Madame A. a été occupée dans le cadre d'un contrat de remplacement à concurrence de 25h00/semaine,
- le 31/12/2006, son contrat de travail a été rompu,
- en 1997, elle a été affectée au nettoyage des locaux des archives et du presbytère de Lonzée,
- il n'existe aucune trace d'une occupation de Madame A. au service des finances,
- en ce qui concerne le service du personnel, des tâches administratives lui ont été confiées,
- le 21/08/2001, le contrat de travail de Madame A. a été rompu pour cause de restructuration des services communaux moyennant la prestation d'un préavis de 28 jours,
- le 19/09/2001, elle a été réengagée comme auxiliaire professionnelle dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein.

Les parties ne s'accordent donc pas tout à fait.

A noter qu'un seul document concernant cette période est déposé.

Il s'agit du bulletin d'évaluation de Madame A pour l'année 2001 qui contient un descriptif de fonctions ne listant que des tâches administratives et dans lequel l'on peut lire 1) une remarque suivant laquelle : « *l'agent assume des fonctions d'administration de manière extrêmement positive alors qu'elle ne bénéficie que d'un contrat d'auxiliaire professionnel* » et 2) que l'un des objectifs pour l'année qui suit est « *investissement optimal dans le nv logiciel des salaires* ».

Dans ce bulletin d'évaluation, Madame A bénéficie d'une appréciation pour l'essentiel très positive.

Cette appréciation est néanmoins juste positive sur le critère de la polyvalence, celle-ci étant, selon l'évaluateur, « *limitée par sa maîtrise insuffisante du français* ».

2.-

Quoiqu'il en soit, il n'est pas contesté que le 19/04/2002, Madame A a signé un nouveau contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein d'agent contractuel subventionné – employé d'administration, l'entrée en service étant fixée au 1/05/2002.

Dans les 4 bulletins d'évaluation qui ont suivi cette nouvelle affectation, le travail de Madame A a toujours été évalué très positivement par la Ville de Gembloux, même si la connaissance insuffisante de la langue française, en particulier écrite, était systématiquement pointée.

A la rubrique « Formation » de ces bulletins, il est indiqué que Madame A n'a pas suivi de formation et qu'aucune autre formation n'est envisagée.

3.-

Pour l'année 2012, Madame A a, pour la première fois, fait l'objet d'une évaluation simplement positive, même si le seul critère réellement problématique pointé demeurait la connaissance insuffisante du français : « *Idem évaluation précédente. Problèmes liés à l'expression écrite → pas de rédaction de courrier et de communication écrite.* ».

A la rubrique « Formation », il est indiqué que Madame A n'a pas suivi de formation et qu'aucune autre formation n'est envisagée.

4.-

Pour l'année 2015, bien que l'évaluation soit restée positive, plusieurs critères étaient moins bien évalués.

Ainsi, la Ville de Gembloux mettait en avant une série de difficultés aboutissant à une appréciation réservée sur deux des critères évalués, à savoir :

- la qualité du travail de Madame A : « *Trop nombreuses erreurs d'encodage tant au niveau des documents de fin de mois que dans les encodages. Il n'y a pas eu d'amélioration notable à ce niveau-là depuis la dernière évaluation. Il est impératif de remédier à cette situation. Il est demandé à d'être plus concentrée lors du traitement des données.* »,
- la polyvalence : « *a amélioré son employabilité au sein du service et assume de nouvelles tâches. C'est un plus, mais qui est malheureusement fortement amoindri par ses limites rédactionnelles et son manque d'autonomie pour se tenir informée des changements de procédures et de législations.* »

Dans cette évaluation étaient également pointées les nombreuses absences de Madame A soit :

- 2010 : 28 jours répartis sur 4 absences,
- 2011 : 20 jours répartis sur 5 absences,
- 2012 : 23 jours répartis sur 5 absences,
- 2013 : 42 jours répartis sur 6 absences,
- 2014 : 54 jours répartis sur 10 absences,
- 2015 : 10 jours répartis sur 3 absences.

A la rubrique « Formation », il est indiqué que Madame A a suivi une formation Excel et qu'aucune autre formation n'est envisagée.

Il est important de relever que Madame A a pris acte de cette évaluation et a spécifiquement indiqué qu'elle renonçait à introduire un recours auprès de la Directrice générale.

Dans ce contexte, le 12/10/2015, la Ville de Gembloux a adressé un courrier à l'intéressée :

« (...) le Collège communal est très préoccupé par l'évaluation réservée qui vous est attribuée pour la qualité de votre travail et pour votre polyvalence à la fonction que vous occupez au sein du service du Personnel.

Vu les nombreuses erreurs constatées par vos évaluateurs et votre manque d'autonomie dans la gestion des dossiers dont vous avez la responsabilité, le Collège communal sollicite instamment une amélioration de la qualité de votre travail, mais surtout une amélioration de votre capacité à être autonome dans les dossiers dont vous avez la charge (médecine du travail, gestion des absences, gestion des documents sociaux,...).

Une évaluation intermédiaire devra être planifiée en août 2016 afin de vérifier l'évolution de la situation. Nous comptons sur votre diligence et vous prions de croire, Madame A, à l'assurance de notre considération distinguée. »

Ce courrier n'a pas été contesté par Madame A.

5.-

Pour l'année 2016, l'évaluation de Madame A a également abouti à une note globale positive, mais à nouveau plusieurs critères étaient moins bien évalués.

En particulier, la Ville de Gembloux mettait une fois encore en avant le manque de polyvalence de Madame A :

« A des difficultés rédactionnelles. Elle manque d'autonomie pour se tenir informée des changements de procédures et de législations. Plus généralement, elle manque de proactivité dans ses domaines de responsabilités. ».

A la rubrique « Remarques » de cette évaluation, l'on peut lire que :

« Globalement on constate moins d'erreurs d'encodage dans le travail de . C'est positif. Il faut néanmoins ne pas relâcher les efforts accomplis à ce niveau.

Il y a lieu d'améliorer le suivi des dossiers liés à la surveillance de santé des travailleurs, notamment concernant les absences de plus de 4 semaines. Veiller à tenir à jour un listing des absences de longues durées.

Veiller également à s'impliquer avec l'équipe dans les changements de législation impactant son travail, notamment au niveau de la déclaration du risque social et des évolutions qui y sont liées.

Le gros point noir reste l'absentéisme régulier qui influence l'organisation du service, même si accepte que ses collègues ne pallient pas systématiquement ses absences. ».

Ainsi, pour l'année 2016, Madame A totalisait 45 jours d'incapacité de travail répartis sur 12 absences.

A la rubrique « Formation » de cette évaluation, il est indiqué que Madame / n'a pas suivi de formation et qu'une nouvelle formation Excel est envisagée.

Il est important de relever que Madame A a spécifiquement déclaré accepter l'évaluation qui lui était attribuée et s'abstenir de formuler des observations.

Dans la foulée de cette évaluation, le 24/01/2017, la Ville de Gembloux lui a adressé un courrier dans lequel il stipulait que :

« (...) le Collège communal a pu constater, et est interpellé, par le nombre de jours d'absence pour maladie renseigné sur l'année 2016 et les années précédentes vous concernant. Par ailleurs, il vous demande de tenir compte des remarques qui ont été formulées dans le cadre de votre évaluation. »

Le 14/12/2017, la Ville de Gembloux a adressé un avertissement à Madame A :

« (...) Ce jeudi 14/12/2017, vous ne vous êtes pas présentée au travail et n'avez prévenu votre responsable qu'après 11h30. Cette situation est d'autant plus problématique que c'est la deuxième fois en moins de trente jours que vous êtes absente ou en retard sans en informer votre responsable (le 17/11/2017 arrivée à 10h36'), les autres retards non justifiés cette année s'étant annulés dans la semaine par la production ultérieure d'un certificat médical.

Vous comprendrez que la ville dans un souci de bon fonctionnement des services et de respect des règles applicables à tous les agents, ne peut tolérer une arrivée et une présence à chaque fois aléatoire d'un agent (...)

Il s'agit du seul avertissement reçu par l'intéressée.

6.-

Le 27/04/2018 :

- le GRH de la Ville de Gembloux, Monsieur T, a rédigé une note intitulée « Service du personnel – Situation et perspectives » ; cette note destinée au Collège dresse le tableau de la situation du personnel et contient des suggestions d'amélioration. L'on peut y lire ce qui suit (le Tribunal souligne) :

« (...) Spécifiquement la répartition des tâches au sein du service s'opère comme suit :

« A.

- Calcul des heures supplémentaires et récupérations des ouvriers - relevés mensuels.
- Tenue des registres de maladie et congés vacances - encodage.
- Gestion des documents temps partiel ONEM (C131A, C131B, C78, C4, ...) via la déclaration du risque social (DRS).
- Gestion des congés-vacances des Auxiliaires Professionnelles.
- Expédition du courrier + tenue du registre d'expédition du courrier.
- Encodage divers dans Persée : changement d'adresse, n° de compte
- Fiches de rémunération : mise sous enveloppe - distribution.
- Convocations SPMT et suivi des dossiers médicaux.
- Réponse aux candidatures spontanées.
- Participation au suivi des points du Collège et du Conseil communal.
- Gestion des auxiliaires professionnelles en cas d'absence de Sarah.
- Réponses aux questions du personnel et de la ligne hiérarchique.

(...) est le maillon faible de l'équipe, insuffisamment formée, sans motivation et trop souvent absente, a du mal à s'adapter aux changements et à faire des liens, pourtant indispensables, entre les différentes matières que nous traitons. Cette situation génère beaucoup d'erreur d'encodage notamment, avec toutes les conséquences que cela peut avoir. Le remplacement de par un agent disposant d'un niveau d'étude supérieur de type court serait de nature à renforcer considérablement le niveau d'efficacité du Service du Personnel.

A l'heure d'écrire ces lignes, *est encore absente pour une semaine et demi, soit en pleine clôture de fin de mois, période où son travail et celui de l'équipe est le plus dense. Une nouvelle fois nous devons passer à cette difficulté récurrente. Elle a déjà 27,5 jours de maladie depuis le 1er janvier 2018 répartie sur 8 absences différentes (2017: 16 absences pour 85 jours; 2016 : 13 absences pour 56 jours; 2015 : 10 absences pour 52 jours ...).*

- Madame A *est* a pris contact par E-mail avec la personne de confiance, Madame *est* N. *est*, au sujet des « problèmes de harcèlement que [elle] rencontrai[t] » pour lui demander « en tant que personne de confiance à la Ville de constituer un dossier en ce sens ».

Par E-mail du 14/05/2018, Madame N *est* lui a répondu que : « Je suis toujours personne de confiance mais la loi a restreint notre rôle. Celui-ci est principalement de l'écoute et du conseil. Je suis donc bien entendu à ta disposition si tu souhaites me parler mais, si tu veux constituer un dossier, tu dois demander un RV avec le conseiller en prévention au SMP (...) ».

Le 16/05/2018, Madame A *est* affirme avoir adressé un courrier à son courtier dans lequel elle indiquait « Je vis pour l'instant dans ma vie professionnelle une situation de harcèlement » afin d'obtenir l'intervention de son assurance protection juridique pour la prise en charge des honoraires d'un avocat.

Madame A. *est* n'a cependant pris contact ni avec le SMPT, ni avec un avocat.

7.-

Le 19/11/2018, Madame A *est* est tombée en incapacité de travail.

A cet égard, elle indique avoir été atteinte d'une sarcoïdose de type 2 ayant nécessité son hospitalisation pendant 3 semaines et une mise sous oxygène qui a perduré après le retour à son domicile.

Le ou les certificat(s) médical(aux) ne sont pas produits.

8.-

Le 4/01/2019, Madame *est* D *est* a été engagée par la Ville de Gembloux dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein en qualité d'employé d'administration RH, son entrée en service étant fixée au 21/01/2019.

Le 10/01/2019, le Collège de la Ville de Gembloux a adopté la délibération suivante (le Tribunal souligne) :

« Le collège communal,

de se rappeler que le Collège communal en sa séance du 27 décembre 2018 a décidé de l'engagement de Madame *est* D en qualité d'Employée d'administration RH 06).

de prendre connaissance que Madame D *est* entrera en fonction le 21 janvier prochain.

de prendre connaissance que Madame D. *est* occupera le poste de travail de Madame A. *est* A

En conséquence :

d'autoriser le Service du Personnel à mettre en ordre le poste de travail de Madame A. *est* qui sera occupé par Madame D.

d'autoriser le Service du Personnel à rassembler les effets personnels de Madame A.

d'affecter Madame A *est* au soutien des services de la Ville, à leur demande et selon leurs besoins.

d'informer Madame A. *est* de la situation lors d'un entretien et de confirmer cet entretien par un courrier.

de lui demander de confirmer la date de son retour dès que possible afin d'organiser son affectation. »

Le 16/01/2019, alors qu'elle est toujours en incapacité de travail, Madame A a été convoquée en entretien par la Ville de Gembloux afin d'être informée de son remplacement par Madame D et de récupérer ses affaires.

Le 21/01/2019, la Ville de Gembloux lui a adressé un courrier aux termes duquel (le Tribunal souligne) :

« Par la présente, nous vous confirmons l'entretien, de ce mercredi 16 janvier 2019, en présence de Madame DO Echevline, de Madame M, Directrice générale et de Monsieur T, GRH, lors duquel vous avez été informée de votre remplacement au service du Personnel conformément à la décision du Collège communal du 10 janvier 2018.

En conséquence, lors de votre retour de congé de maladie, vous serez affectée au soutien des services administratifs de la Ville, à leur demande et selon leurs besoins.

Pour des raisons d'organisation, il vous est demandé de confirmer la date de votre retour dès que possible afin de planifier au mieux votre nouvelle affectation. ».

Le Ville de Gembloux affirme que l'affectation au soutien des services administratifs de la Ville correspondait à une affectation au sein de la bibliothèque.

Aucune délibération du Collège ne le confirme cependant.

9.-

Le 14/03/2019, le médecin-traitant de Madame M a prolongé son incapacité de travail du 18/03/2019 au 30/04/2019, incapacité qui s'est prolongée sans interruption depuis.

A nouveau, le ou les certificat(s) médical(aux) ne sont pas produits.

10.-

Le 8/08/2019, la Ville de Gembloux a pris l'initiative de formuler une demande de trajet de réintégration à la médecine du travail.

Le 2/09/2019, le SPMT a adopté la décision suivante :

« Le travailleur mentionné ci-dessus est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état de reprendre un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail.

La travailleuse est définitivement inapte au travail au sein de la bibliothèque : elle est amenée dans le cadre de ses fonctions à traiter (manipuler, ranger, ...) des livres anciens en provenance d'une ancienne bibliothèque, or l'état de santé de Madame A nécessite un travail dans un milieu non poussiéreux. Je demande à l'employeur d'organiser une réunion de concertation préalable à la rédaction d'un plan de réintégration au bénéfice de la travailleuse. »

Aucun recours n'a été introduit à l'encontre de cette décision.

Le 25/09/2019, la Ville de Gembloux a adressé le courrier suivant à Madame AI :

« Objet : Formulaire d'évaluation de réintégration - Inaptitude définitive au poste convenu - Impossibilité de reprise de fonction au 1er octobre 2019 - Phase de concertation.

Par la présente, nous vous confirmons l'entretien téléphonique de ce mercredi 25 septembre 2019 par lequel Monsieur T GRH, vous a fait part de l'impossibilité actuelle de reprise de travail suite à votre demande de retour au travail le 1er octobre 2019.

En effet, suite à l'évaluation de réintégration du 02 septembre 2019, établie par le Docteur REMY, Médecin du travail, laquelle conclut à une décision d'inaptitude définitive pour le travail convenu, mais précise qu'un travail adapté ou un autre travail est possible, le cas

échéant, avec adaptation du poste de travail, il revient à l'employeur d'établir un plan de réintégration en concertation avec le travailleur et le conseiller en prévention-médecin du travail, ainsi que toutes les personnes qui seraient susceptibles d'apporter leur contribution à la réussite du plan, et ce dans un délai maximum de 12 mois.

En conséquence, vous serez considérée en congé maladie tant que votre mutuelle acceptera de vous indemniser. Dans l'hypothèse où la mutuelle mettrait fin à votre indemnisation, vous seriez mise en chômage temporaire pour force majeure pour raisons médicales dans l'attente de la finalisation de la procédure de réintégration. »

11.-

Le 4/06/2020, la Ville de Gembloux a établi un rapport de motivation de Madame A constatant l'impossibilité de réintégration de cette dernière (le Tribunal souligne) :

« Employée d'administration affectée à la Bibliothèque communale depuis janvier 2019. Madame A n'a jamais occupé la fonction d'Employée d'administration à la bibliothèque communale du fait de son absence pour maladie. »

Précédemment, Madame A a occupé une fonction d'Employée d'administration au Service du Personnel pendant une vingtaine d'années.

Description des dernières activités attribuées à la travailleuse avant la notification de maladie

- Calcul des heures supplémentaires et récupérations des ouvriers relevés mensuels.
- Tenue des registres de maladie et congés vacances- encodage.
- Gestion des documents temps partiel ONEM.
- Gestion des congés-vacances des Auxiliaires Professionnelles.
- Expédition du courrier + tenue du registre d'expédition du courrier.
- Encodage divers : changement d'adresse, n° de compte ...
- Fiches de rémunération : mise sous enveloppe- distribution.
- Convocations SPMT et suivi des dossiers médicaux
- Suivi des candidatures spontanées.
- Participation au suivi du Collège communal.

Rapport de motivation

(...) Monsieur REMY fait part des éléments médicaux qui justifient la décision d'inaptitude définitive de Madame A, comme employée d'administration à la Bibliothèque. En effet, pour lui, la piste envisagée à la bibliothèque communale n'est pas possible (convenable) compte tenu de l'état de santé de Madame A. Cette décision ouvre la voie à cette concertation en vue de réaffecter, ou pas, Madame A à un autre poste de travail.

Monsieur H ne comprend pas l'exercice de cette procédure car selon lui, le poste de Madame A est au Service du Personnel. Il n'y avait donc pas lieu d'entamer cette procédure. Madame A réclame son poste au Service du Personnel et n'est pas d'accord sur le fait qu'elle ne serait plus en capacité d'effectuer son travail au Service du Personnel alors qu'elle a occupé ce poste pendant 22 ans.

Madame M explique que l'évolution des métiers au service du personnel ne correspond plus au profil de Madame A, ce qui explique que le collège communal a détaché Madame A de ce service et a engagé un agent de niveau D6 pour la remplacer.

Monsieur H signale que la maladie de Madame A n'est pas en lien avec ses compétences.

Pour Monsieur REMY, la question qui se pose aujourd'hui est bien de savoir si on peut proposer un autre poste de travail à Madame A.

Madame A demande ce que la Ville peut lui proposer.

Madame M répond qu'il faut évaluer les besoins de l'administration en parallèle des compétences de Madame A

Madame DO- précise que pour le moment la ligne hiérarchique peine à identifier à quel poste de travail on pourrait affecter Madame A

Madame A explique qu'elle ne peut pas se permettre de dépendre des allocations de chômage.

Madame M Interroge Madame A sur l'idée qu'elle se fait de la suite de sa vie professionnelle à la Ville de GEMBOUX.

Madame A propose que la Ville la licencie moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à son ancienneté à la Ville. Elle évoque par ailleurs le harcèlement auquel elle pense faire face par rapport au fait d'avoir dû déménager ses effets personnels du bureau qu'elle occupait au Service du Personnel suite à son remplacement, consécutif de sa maladie de longue durée.

Monsieur H signale que la situation est difficile pour Madame A, car le message qui est véhiculé à son endroit est qu'elle n'a plus sa place à l'administration communale.

Madame M explique que la Ville était dans l'obligation de remplacer Madame A au Service du Personnel car la commune, en tant qu'institution publique, a des obligations et se doit d'assurer les missions de service qui lui sont dévolues; que nous avons proposé à Madame A de déménager elle-même ses effets personnels du bureau qu'elle occupait au Service du Personnel afin, justement, de ménager l'agent face à ce changement d'affectation.

Madame A et Monsieur H pensent que dans ces conditions, le mieux serait de la licencier avec indemnité compensatoire de préavis.

Madame DO rappelle que la proposition de travail à la bibliothèque communale était respectueuse des compétences et du statut de Madame A; que malheureusement cette possibilité s'avère aujourd'hui impossible pour des raisons médicales; qu'en outre, l'idée d'affecter Madame A à l'Offset en prévision du départ à la pension de l'agent en charge n'est, également, pas possible; ce que confirme Monsieur REMY en raison de l'environnement de travail et de l'état de santé de Madame A. Madame DO précise que la Ville entend les difficultés de Madame A, mais que cette dernière doit aussi entendre les difficultés de la Ville.

Monsieur REMY rappelle qu'il y a une obligation de moyens dans le chef de la Ville d'essayer de trouver une solution qui rencontre à la fois les compétences du travailleur et les possibilités de l'employeur, en tenant compte de l'état de santé de la travailleuse; que la Ville dispose de 12 mois à dater de la communication de la décision d'inaptitude pour opérer la réintégration qui peut aboutir par ailleurs à une rupture pour force majeure pour raisons médicales sans indemnités; que le paiement éventuel d'une indemnité relève d'une décision politique qui sort du cadre du trajet de réintégration.

Monsieur H demande que soient listés les besoins de l'administration en termes de postes de travail disponibles actuellement ou dans un avenir proche et de l'adéquation qui en peut être faite avec les compétences et l'état de santé de Madame A (moyennant avis médical positif de la médecine du travail).

Madame A demande quand elle peut espérer une solution.

Madame M signale à Madame A qu'elle sera informée dès que possible, mais ne s'engage pas sur un délai. Il est par ailleurs demandé à Madame A si elle a, de son côté, des idées sur les postes qu'elle pourrait occuper.

Madame A n'émet aucune idée particulière sur ce qu'elle voudrait faire, mais signale qu'elle est disposée à apprendre.

A la lumière de cette concertation, relative à la mise en place éventuelle d'un trajet de réintégration au bénéfice de Madame A, la Bourgmestre ff charge la Directrice générale de mettre, rapidement, en corrélation les postes disponibles avec les aptitudes de Madame A (...)

Au regard des éléments qui apparaissent dans la délibération du Collège communal du 23 janvier 2020, un plan de réintégration est objectivement impossible et ne peut raisonnablement être exigé pour les raisons suivantes :

- L'intéressée ayant été reconnue inapte définitivement à la fonction d'Employée d'administration à la bibliothèque communale, un retour à sa fonction au Service du Personnel n'est objectivement pas possible en raison :
 - des évolutions légales et réglementaires des matières du personnel au cours de ces dernières années, qui nécessitent des compétences et savoirs relevant d'une formation supérieure équivalente au minimum à un niveau D6. Madame A est titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (obtenu au CHILI) qui ne correspond pas au niveau d'exigence requis et indispensable pour gérer les matières de personnel au quotidien ;
 - de sa méconnaissance des législations spécifiques dédiées à la gestion du personnel communal ;
 - de sa non-maîtrise de la langue française rendant difficile l'élocution pour la transmission d'informations et impossible la rédaction de rapports et de courriers adéquats, requérant l'usage des règles d'orthographe élémentaires et d'un vocabulaire professionnel adapté ;
 - des absences pour maladie de Madame A depuis le 7 juin 2018 qui ont nécessité un renfort pour le service du Personnel et mis en évidence l'importance pour celui-ci de disposer d'une équipe stable, ce qui a conduit le Collège communal, en sa séance du 27 décembre 2018, à remplacer l'intéressée dans ses fonctions au Service du Personnel, en engageant un agent D6 dont les compétences correspondaient aux besoins du Service du Personnel.

- L'absentéisme de l'intéressée, très important ces dernières années, a eu pour conséquence de la rendre de moins en moins familière à l'évolution des outils numériques mis en place par l'administration (...)
- Le budget 2020 de la Ville de GEMBOUX ne prévoit qu'un seul engagement (en remplacement d'un départ à la pension) d'un agent administratif D4 (du même grade que l'intéressée) au service de reprographie et d'économat (Offset). Cette fonction d'offsetiste fait appel à de très nombreuses manipulations de documents et de machines de reprographie qui génèrent des flux de poussières similaires à ceux d'une bibliothèque. Par conséquent, l'affectation de l'intéressée à l'Offset en prévision du départ à la pension de l'agent en charge n'est pas possible, ce que confirme Monsieur Jean-Louis REMY, Conseiller en prévention-médecin du travail chez Cohezio, en raison de l'environnement de travail et de l'état de santé de Madame A
- L'intéressée ne formule aucune attente particulière quant à sa réintégration et ses perspectives de travail à la Ville, hormis le fait de reprendre sa fonction au Service du Personnel ou que la Ville la licencie moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.
- L'examen et l'inventaire des besoins en termes de personnel administratif D4 dans les services de la Ville de GEMBOUX n'apportent objectivement pas de perspectives ou opportunités de reclassement dans une fonction analogue à celle du grade et des compétences de Madame A . »

Malgré l'impossibilité de réintégrer Madame A. invoquée, la Ville de Gembloux n'a pas constaté la rupture de son contrat de travail pour cause de force majeure médicale.

Dans les semaines qui ont suivi, il semble que des courriers ont été échangés entre les parties, courriers qui ne sont cependant pas déposés.

12.-

Par courrier du 29/09/2020, le conseil de Madame A a finalement interpellé la Ville de Gembloux notamment pour la mettre en demeure de réaffecter sa cliente ou, à défaut, de rompre son contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Par courrier du 18/11/2020, le conseil de la Ville de Gembloux a opposé à Madame A une fin de non-recevoir, invitant celle-ci à acter elle-même la rupture de son contrat de travail pour force majeure médicale.

Par courrier du 9/01/2021, le conseil de Madame A indiquait notamment que :

« (...) Concrètement, la fonction « normalement exécutée » par Madame A au moment de la survenance de son incapacité de travail, consistait en sa fonction au sein du Service du Personnel. Ainsi, il est erroné d'indiquer que le travail convenu consistait en celui en bibliothèque puisque Madame A n'a jamais exercé, ni même accepté cette fonction.

Madame A est donc tout à fait apte à reprendre le travail convenu, à savoir sa fonction au sein du Service du Personnel (vous trouverez en annexe le courrier du 15 janvier 2021 du médecin spécialiste pneumologue adressé au médecin généraliste de Madame A).

2. A titre subsidiaire, Madame A poursuit sa demande de rupture de contrat de travail moyennant indemnité compensatoire de préavis.

En effet, la procédure légale du trajet de réintégration n'a pas été justement appliquée en ce que : le travail convenu ne consiste pas en « travail en bibliothèque » si bien que les perspectives de réintégration étaient biaisées dès le départ, l'impossibilité de réintégration n'a pas été « dûment justifiée » par la Ville (...).

Apparemment, aucune suite n'a été donnée à ce courrier.

Par courrier du 29/07/2021, le nouveau conseil de Madame A a, pour la seconde fois, mis en demeure la Ville de Gembloux de réintégrer sa cliente, à défaut de quoi une procédure serait diligentée.

Par E-mail du 8/10/2021, le conseil de la Ville de Gembloux a indiqué que sa cliente n'entendait pas donner une suite favorable à cette mise en demeure.

D'autres courriers ont encore été échangés entre les parties, sans que cela ne permette de réconcilier leur position.

13.-

Le 31/12/2021, Madame A a finalement introduit la présente procédure.

Par conclusions reçues au greffe le 15/04/2022, la Ville de Gembloux a introduit une demande reconventionnelle tendant notamment à voir constater la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale.

III. Objet des demandes

14.-

Madame A : demande au Tribunal de :

Avant dire droit :

- Enjoindre à la Ville de Gembloux de produire au débat dans les 15 jours du jugement à intervenir, et ce sous peine d'une astreinte de 50,00 € par jour de retard, les documents suivants :
 - la délibération du Collège communal de la Ville de Gembloux du 10/01/2019 ;
 - le procès-verbal du 30/01/2019 réalisé suite à la tenue d'une réunion dans les bureaux de la Directrice Générale en présence de Madame A ;
 - les différents contrats qui ont été signés avec Madame D
- Réserver à statuer dans l'attente de la production des documents ;

A titre principal :

- Dire la demande recevable et fondée ;
- Ordonner la résolution judiciaire du contrat à la date de la requête introductive d'instance aux entiers torts et griefs de la Ville de Gembloux ;
- Condamner la Ville de Gembloux à payer à Madame A au titre de dommage et intérêt une somme brute de 79.856,85 € au titre d'indemnité de rupture et couvrant le dommage matériel, à augmenter des intérêts judiciaires au taux légal à dater du jugement à intervenir ;
- Condamner la Ville de Gembloux à payer à Madame A la somme de 20.136,36 EUR pour le harcèlement subi, à augmenter des intérêts judiciaires au taux légal à dater du jugement à intervenir ;
- Condamner la Ville de Gembloux aux entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 3.900,00 € ;

A titre infiniment subsidiaire :

- Autoriser Madame A à rapporter la preuve par toute voie de droit, témoins y compris, du fait quoté à preuve suivant : *«Lors de la présentation des vœux officiels, le 11 janvier 2019, le Bourgmestre de la Ville de Gembloux, a annoncé publiquement le remplacement imminent de Madame A »* ;

- Réserver alors à statuer quant au surplus.

15.-

La Ville de Gembloux sollicite, quant à elle, du Tribunal de Céans qu'il :

- déclare les demandes de Madame A si recevables, à tout le moins non-fondées ;
- déboute Madame A de l'ensemble de ses prétentions ;
- reconventionnellement, constate la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale, ou, subsidiairement, la caducité du contrat de travail,
- condamne Madame A aux dépens.

IV. Recevabilité

16.-

Les demandes sont recevables, les parties ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

V. Discussion

VI. La demande avant dire droit

17.-

Avant dire droit, Madame A sollicite, sur base de l'article 877 du Code judiciaire, que le Tribunal enjoigne la Ville de Gembloux à produire 3 documents étant :

1. la délibération du Collège communal de la Ville de Gembloux du 10/01/2019,
2. le procès-verbal du 30/01/2019 réalisé suite à la tenue d'une réunion dans les bureaux de la Directrice Générale en présence de Madame A
3. les différents contrats qui ont été signés avec Madame D

Le Tribunal constate que la Ville de Gembloux produit à son dossier de pièces :

1. la délibération du Collège communal de la Ville de Gembloux du 10/01/2019 – Pièce 21,
2. le contrat de travail à durée indéterminée signé par Madame D le 4/01/2019 – Pièce 23.

La demande avant dire droit est donc devenue sans objet concernant ces 2 documents.

18.-

Concernant le 3^{ème} document, la Ville de Gembloux explique que : « (...) dès lors qu'il n'y a pas eu de réunion le 30/01/2019, la Ville est dans l'impossibilité la plus totale de produire quelque PV que ce soit : pour rappel, la réunion dont question ne s'est pas tenue le 30/01/2019 mais le 16/01/2019, réunion du 16 dont la teneur a été consignée dans un courrier daté du 21/01/2019 adressé à Madame A (pièce n°22) » (voir ses conclusions de synthèse, p. 19).

Pour sa part, Madame A indique que : « *Le PV de la réunion du 30/01/2019 n'a pas non plus été porté à la connaissance de Madame A si tant est qu'il en ait été dressé un (...)* » (le Tribunal souligne).

19.-

Le Tribunal constate, quant à lui, que :

- excepté le témoignage établi par la fille de Madame A – dont l'objectivité est sujette à caution - aucune pièce n'atteste de la tenue d'une réunion en date du 30/01/2019 et, *a fortiori*, de l'établissement d'un procès-verbal en retranscrivant le contenu,
- la délibération du Collège communal du 10/01/2019, le courrier de la Ville de Gembloux du 21/01/2019 et le contrat de travail signé par Madame D, permettent d'établir les circonstances entourant la réaffectation de Madame A

Par conséquent, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de condamner la Ville de Gembloux à délivrer le procès-verbal du 30/01/2019 réalisé suite à la tenue d'une réunion dans les bureaux de la Directrice Générale en présence de Madame A

V.II La demande principale

La résolution judiciaire

20.-

L'article 32 de la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin :

- 1° par l'expiration du terme ;*
- 2° par l'achèvement du travail en vertu duquel le contrat a été conclu ;*
- 3° par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture ;*
- 4° par la mort du travailleur ;*
- 5° par la force majeure ».*

L'un de ces modes généraux est réglé par les articles 5.90 et 5.91 du Code civil (auparavant article 1184 du Code civil) qui prévoient que (le Tribunal souligne) :

Article 5.90. Droit à la résolution

« Le contrat synallagmatique peut être résolu lorsque l'inexécution du débiteur est suffisamment grave ou lorsque les parties sont convenues qu'elle justifie la résolution.

Le contrat peut aussi être résolu, dans des circonstances exceptionnelles, lorsqu'il est manifeste que le débiteur, après avoir été mis en demeure de donner, dans un délai raisonnable, des assurances suffisantes de la bonne exécution de ses obligations, ne s'exécutera pas à l'échéance et que les conséquences de cette inexécution sont suffisamment graves pour le créancier.

La résolution résulte d'une décision de justice, de l'application d'une clause résolutoire ou d'une notification du créancier au débiteur, conformément aux articles 5.91 à 5.94.

Lorsqu'une réparation complémentaire à la résolution est accordée, elle vise à placer le créancier dans la même situation que si le contrat avait été exécuté. »

Article 5.91. Résolution judiciaire

« La résolution peut être demandée en justice. Le juge peut, selon les circonstances :

- 1° prononcer la résolution, le cas échéant avec réparation complémentaire du dommage qui n'est pas réparé par la résolution; ou
- 2° accorder un délai au débiteur afin de lui permettre d'exécuter ses obligations.

Lorsque chacune des parties demande la résolution du contrat aux torts de l'autre, le juge prononce la résolution aux torts réciproques si chacune s'est rendue responsable d'une inexécution justifiant la résolution. »

La Cour de cassation a admis ce mode de résiliation du contrat de travail : « Les parties liées par un contrat de travail peuvent en demander la résolution par application de l'article 1184 du Code Civil » (Cass., 26/10/1981, J.T.T., 1981, p. 314 ; Cass., 23/11/1981, Pas., 1982, 401 ; Cass., 16 juin 2001, J.T.T., 2001, p. 340).

Pour que le juge puisse prononcer la résolution du contrat d'emploi, il faut donc qu'une partie n'ait pas satisfait à son engagement et que le manquement soit suffisamment grave sans cependant nécessairement qu'il atteigne le même caractère de gravité que celui exigé pour le motif grave autorisant la rupture du contrat sur-le-champ.

21.-

L'article 20 de la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail dispose (le Tribunal souligne) :

« L'employeur a l'obligation : 1° de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'alde, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail (...) ».

22.-

Le Code du bien-être au travail dispose que :

Article I.4-72

« Le trajet de réintégration visé au présent chapitre vise à promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu, en donnant à ce travailleur :

- soit, temporairement, un travail adapté ou un autre travail en attendant d'exercer à nouveau son travail convenu,
- soit, définitivement, un travail adapté ou un autre travail si le travailleur est définitivement inapte à exercer son travail convenu (...) ».

Article I.4-73

« § 1er. Le conseiller en prévention-médecin du travail démarre un trajet de réintégration à la demande :

- 1° du travailleur, pendant la période de son incapacité de travail ou du médecin traitant si le travailleur y consent ;
- 2° de l'employeur, au plus tôt après une période ininterrompue de 3 mois d'incapacité de travail du travailleur, ou à partir du moment où le travailleur lui remet une attestation de son médecin-traitant dont il ressort une incapacité définitive à effectuer le travail convenu. La période de 3 mois est interrompue quand le travailleur reprend effectivement le travail, sauf si une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours de cette reprise du travail, auquel cas cette période est réputée ne pas être interrompue.

Le trajet de réintégration démarre le lendemain du jour où le conseiller en prévention-médecin du travail reçoit cette demande. Le conseiller en prévention-médecin du travail avertit l'employeur à partir du moment où il a reçu une demande de réintégration, telle que visée au § 1er, 1°. Le conseiller en prévention-médecin du travail avertit le médecin conseil à partir du moment où il reçoit une demande de réintégration, telle que visée au § 1er, 1° ou 2°.

§ 2. Le conseiller en prévention-médecin du travail invite le travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration, à une évaluation de réintégration pour :

- examiner si le travailleur pourra à nouveau exercer le travail convenu à terme, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail ;
- examiner si une reprise du travail peut être envisagée, sur la base de l'état de santé et du potentiel du travailleur ;
- examiner les conditions et modalités auxquelles le travail et/ou le poste de travail doit(ven)t répondre pour être adaptés à l'état de santé et au potentiel du travailleur (...)

§ 4. Sur la base de ses constatations à l'issue des examens et des consultations visés aux § 2 et § 3, le conseiller en prévention-médecin du travail prend, aussi vite que possible, une des décisions suivantes qu'il mentionne sur le formulaire d'évaluation de réintégration :

a) DECISION A, qui comprend les éléments suivants :

1° la constatation que le travailleur pourra, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, et qu'il peut entretemps effectuer un travail adapté ou un autre travail ;

2° la description des conditions et modalités auxquelles le travail adapté ou l'autre travail, et éventuellement le poste de travail, doit(ven)t répondre entretemps sur base de l'état de santé actuel et le potentiel du travailleur ;

b) DECISION B, qui comprend les éléments suivants :

1° la constatation que le travailleur est définitivement inapte à effectuer le travail convenu, mais qu'il peut effectuer un travail adapté ou un autre travail. Il inclut la justification médicale relative à cette constatation dans le dossier de santé du travailleur ;

2° la description des conditions et modalités auxquelles le travail adapté ou autre travail, et éventuellement le poste de travail, doit(ven)t répondre sur base de l'état de santé actuel et du potentiel du travailleur (...).

Article I.4-74

« § 1^{er} L'employeur examine les possibilités concrètes de travail adapté ou d'autre travail et/ou d'adaptations du poste de travail, en tenant compte, dans la mesure du possible, des conditions et modalités déterminées par le conseiller en prévention-médecin du travail, du cadre collectif sur la réintégration visé à l'article I.4-79 et, le cas échéant, du droit à un aménagement raisonnable pour les personnes handicapées, et élabore ensuite, en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, les autres personnes pouvant contribuer à la réussite de la réintégration visées à l'article I.4-73, § 3, 3° et 4°, un plan de réintégration adapté à l'état de santé et au potentiel du travailleur : (...) »

2° après l'expiration du délai pour introduire un recours conformément à l'article I.4-80, ou après réception du résultat de la procédure de recours qui confirme la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, lorsqu'il s'agit d'une décision B telle que visée à l'article I.4-73, [1 § 4, alinéa 1er, b (...)]

§ 4. Un employeur qui, après la concertation et l'examen des possibilités concrètes de travail adapté ou d'autre travail et d'adaptations du poste de travail visés au § 1er, ne peut pas établir de plan de réintégration, établit un rapport motivé dans lequel il explique pourquoi cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, et montrant que les possibilités d'adaptation du poste de travail et/ou de travail adapté ou d'autre travail ont été sérieusement considérées. Il prend en compte, le cas échéant, le droit à un aménagement raisonnable pour les personnes handicapées en se référant aux indicateurs du Protocole entre l'Etat fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française, en faveur des personnes en situation de handicap, conclu le 19 juillet 2007 et publié au Moniteur belge du 20 septembre 2007.

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. »

Article I.4-76

« § 1er. Pour un travailleur définitivement inapte à effectuer le travail convenu, le trajet de réintégration est définitivement terminé au moment où l'employeur (...) »

2° a remis le rapport visé à l'article I.4-74, § 4 au conseiller en prévention-médecin du travail (...) ».

Il a été jugé que (le Tribunal souligne) :

« Quant au contrôle de la preuve de l'impossibilité (technique ou objective) ou de motifs justifiés, il ne s'agit pas de vérifier si une justification peut être présentée ex post dans le cadre du débat judiciaire, mais 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. » (C. trav. Mons, 28/10/2020, R.G. 2019/AM/311, disponible sur www.terralaborls.be, citant S. REMOUCHAMPS, "Force majeure, handicap présumé et obligation de reclassement ?", commentaire sous C. trav. Liège, 26/11/2018, Chr.D.S., 2020, p.5).

23.-

En l'espèce, Madame A entend établir que la Ville de Gembloux s'est rendue coupable de deux manquements graves ou sérieux justifiant la résolution judiciaire de son contrat de travail, à savoir :

- le fait de ne pas avoir tout mis en œuvre pour la réintégrer en invoquant des motifs fallacieux et non justifiés,
- s'être rendu coupable de harcèlement et/ou de discrimination liés à la langue ou à la nationalité ainsi qu'à la maladie.

23.-

Pour fonder sa conviction, le Tribunal souligne d'abord les éléments suivants :

- Madame A est entrée en service le 24/11/1993 et peut donc se prévaloir d'une ancienneté de près de 30 ans, ce qui est notable,
- Jusqu'en 2015, c'est-à-dire pendant 22 ans, ses évaluations attestent de ce que son travail donnait pleine et entière satisfaction, quoiqu'en dise la Ville de Gembloux,
- en particulier, avec constance, sa maîtrise imparfaite de la langue française a été pointée par la Ville de Gembloux, sans que cela n'ait jamais eu d'impact négatif sur ses évaluations,
- Madame A a vu ses fonctions considérablement évoluer dans le temps - pour rappel, elle a débuté sa carrière comme préposée au nettoyage pour ensuite endosser un poste d'employé d'administration – ce sans avoir, semble-t-il, bénéficié d'une formation autre qu'une formation Excel,
- à partir de 2015, la Ville de Gembloux a été moins satisfaite de la qualité du travail de Madame A sans que les critères d'insatisfaction mis en avant n'aient été contestés par l'intéressée,
- à tout le moins depuis 2010, Madame A connaît (très) régulièrement des périodes d'incapacité de travail, la Ville de Gembloux en faisant le reproche à l'intéressée sans toutefois avoir jamais remis en doute leur bien-fondé,
- déjà en 2018, le remplacement de Madame A par un agent disposant d'un niveau d'étude supérieur de type court était envisagé.

De l'avis du Tribunal, l'on peut déduire des éléments qui précèdent que progressivement, il est apparu que Madame A ne répondait plus aux attentes de la Ville de Gembloux, sans que ne subsiste ni espoir, ni volonté dans son chef que cela change.

Le Tribunal en veut notamment pour preuve que :

- les difficultés de Madame A quant à la maîtrise de la langue française – initialement non rebutantes mais qui le sont devenues – étaient anciennes, avec pour effet de rendre les perspectives d'amélioration plus que douteuses,
- au fil du temps, le nombre de jours d'incapacité de travail n'a cessé de croître,
- l'âge de Madame A avançant, il y avait plus de risque que son état de santé se dégrade que de chance qu'il s'améliore,
- aucune formation pour aider Madame A à acquérir les compétences requises ne lui a jamais été proposée,
- etc.

Malgré cette situation, la Ville de Gembloux n'a pas pris la responsabilité de procéder au licenciement de Madame A ; très probablement moins pour une question d'humanité que pour une question budgétaire.

24.-

C'est dans ce contexte que la dernière incapacité de travail de Madame A est survenue.

Ce contexte éclaire le comportement qui a ensuite été adopté par la Ville de Gembloux, à savoir :

1. s'empresse de remplacer Madame A sachant que :

- le 19/11/2018, son contrat de travail a été suspendu,
- mener à bien un recrutement nécessite un certain temps,
- la décision d'engager Madame D a été prise à peine 5 semaines plus tard, soit le 27/12/2018, en plein pendant les vacances de Noël,
- dès le 4/01/2021, la Ville de Gembloux a concrétisé cet engagement en signant un contrat de travail avec Madame D.

2. agir « comme si elle pensait que Madame A. n'allait jamais reprendre le travail » :

- l'engagement de Madame D : s'est réalisé non pas via la conclusion d'un contrat de remplacement, voire d'un contrat à durée déterminée, mais via la conclusion d'un contrat à durée indéterminée,
- le service du personnel a été spécialement autorisé à mettre en ordre le poste de travail de Madame A
- dans une certaine urgence et alors qu'elle était toujours en incapacité de travail, celle-ci a été invitée à venir récupérer tous ses effets personnels ; or, jamais auparavant, elle n'avait reçu une telle invitation,
- aucune nouvelle affectation concrète de Madame A n'était envisagée – à cet égard, la délibération du Collège du 10/01/2019 indique simplement une affectation « *au soutien des services de la ville* » ; l'affectation à la bibliothèque n'est nullement mentionnée,
- c'est la Ville de Gembloux qui a pris l'initiative d'introduire une demande de trajet de réintégration,
- le budget 2020 de la Ville de Gembloux, qui a été adopté le 18/12/2019 et alors que le trajet de réintégration était toujours en cours, ne reprenait pas de poste pour financer le salaire de Madame A

25.-

Aux considérations qui précèdent, il convient encore d'ajouter les observations suivantes :

- le contrat de travail de Madame A stipule qu'elle est engagée comme employée d'administration,
- entre le 1/05/2002 et la prise de cours de sa dernière incapacité de travail, soit pendant plus de 16 ans, elle a effectivement exercé des fonctions d'employée d'administration,
- dans sa note du 27/04/2018, le GRH de la Ville de Gembloux liste les tâches auxquelles correspondent lesdites fonctions, tâches qu'actuellement, Madame A est médicalement apte à exercer,
- ce n'est pas en raison de l'état de santé de Madame A que lesdites tâches ne peuvent plus être confiées mais uniquement parce que la Ville de Gembloux a pris la décision de les confier à une tierce personne et qu'elle estime que l'intéressée n'a pas/plus les compétences pour les exercer, ce que la Ville de Gembloux reconnaît expressément dans sa décision de refus :

« (...) un retour à sa fonction au Service du Personnel n'est objectivement pas possible en raison : des évolutions légales et réglementaires des matières du personnel au cours de ces dernières années, qui nécessitent des compétences et savoirs relevant d'une formation supérieure équivalente au minimum à un niveau D6. Madame A est titulaire

d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (obtenu au CHILI) qui ne correspond pas au niveau d'exigence requis et indispensable pour gérer les matières de personnel au quotidien ; de sa méconnaissance des législations spécifiques dédiées à la gestion du personnel communal ; de sa non-maîtrise de la langue française rendant difficile l'élocution pour la transmission d'informations et impossible la rédaction de rapports et de courriers adéquats, requérant l'usage des règles d'orthographe élémentaires et d'un vocabulaire professionnel adapté (...) »,

- la réaffectation de Madame A « au soutien des services de la ville » reste compatible avec toute une série de fonctions, c'est-à-dire celles impliquant un travail dans un milieu non poussiéreux,
- l'affectation de Madame A à la bibliothèque n'a pas fait l'objet d'une délibération du Collège ; la première trace écrite de cette affectation se trouve dans la décision d'entamer un trajet de réintégration du SPMT du 2/09/2019, soit *in tempore suspecto*,
- Madame A n'a pas presté un seul jour au sein de la bibliothèque,
- alors que le refus de réintégration a fait l'objet d'un rapport le 4/06/2020, soit il y a deux ans et demi, la Ville de Gembloux s'est toujours abstenue de constater la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale, reconnaissant ainsi implicitement l'inconsistance de ladite force majeure médicale.

26.-

Ceci étant précisé, le Tribunal relève que le rapport de refus de réintégration est pour le moins laconique.

Ainsi, alors que la Ville de Gembloux a à offrir de nombreux postes de travail, elle n'en a envisagé que deux où pourrait être réaffectée Madame A, à savoir le bibliothèque et l'Offset, lesquels s'exercent curieusement en milieu poussiéreux.

En particulier, le Tribunal relève que :

- ni le rapport de refus, ni même le dossier de pièces qu'elle dépose, ne contiennent un listing des postes de travail correspondant au grade et aux qualifications de Madame A ; et encore moins l'explicatif des raisons justifiant qu'elle ne puisse pas les occuper,
- aucune précision n'est donnée quant aux engagements effectués par la Ville de Gembloux depuis le 2/09/2019.

27.-

Au vu de ce qui précède, le Tribunal considère que la Ville de Gembloux s'est fort opportunément saisie de la nouvelle situation d'incapacité de travail de Madame A pour tenter de rompre son contrat de travail à moindre coût et qu'à aucun moment, elle n'a, en réalité, envisager de réintégrer cette travailleuse présentant une longue ancienneté et dont le travail a longtemps donné satisfaction.

En agissant de la sorte, la Ville de Gembloux s'est rendue coupable d'un manquement d'une gravité telle que la demande de résolution judiciaire du contrat de travail à ses torts et griefs est fondée, sans qu'il soit nécessaire d'examiner ici les autres comportements qui lui sont reprochés.

28.-

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*) (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).

Dès lors que Madame A sollicite la réparation d'un préjudice matériel correspondant à une indemnité de préavis calculée sur base d'une activité jusqu'à la date de la requête introductive d'instance, il y a lieu de considérer que la résolution judiciaire opère rétroactivement à la date du 31/12/2021.

29.-

Madame A réclame un montant de 79.956,86 EUR bruts à titre d'indemnité équivalente à l'indemnité compensatoire de préavis qu'elle calcule comme suit : (3.356,06 EUR x 13,92 x 52 x 15 mois et 24 semaines.

A titre subsidiaire, ce montant est contesté par la Ville de Gembloux.

Pour sa part, le Tribunal constate que :

- s'agissant d'une demande de dommages et intérêts, le montant réclamé ne peut être qualifié de montant brut,
- Madame A ne dépose ni fiches de paie, ni compte individuel, en sorte qu'il est impossible pour le Tribunal de vérifier le montant qu'elle avance au titre de sa rémunération et si elle bénéficiait effectivement d'une prime de fin d'année,
- elle n'explique pas en quoi son préjudice équivaldrait au montant de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il convient d'ordonner la réouverture des débats afin qu'elle s'explique à ce sujet.

La discrimination

30.-

Madame A ne formule aucune demande d'indemnité sur base de la loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, ni même de se voir reconnue comme victime de discrimination au sens de cette loi.

A toutes fins utiles, le Tribunal précise cependant que :

- si la naissance, la langue, l'état de santé et l'origine sociale sont des critères protégés par la loi et que cette loi s'applique aux relations de travail, il incombe à la personne qui s'estime victime d'une discrimination d'à tout le moins prouver des faits laissant présumer l'existence d'une discrimination,
- il faut veiller à ne pas confondre la distinction directe, qui est la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, et la discrimination directe qui est la distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires,
- seule la discrimination est sanctionnée par la loi,
- les exigences de la fonction et les nécessités du service peuvent être considérées comme justifiant la distinction directe.

Le harcèlement

31.-

L'article 32 ter de la loi du 4/08/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

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

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. »

L'article 32 undecies poursuit que :

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

32.-

En l'espèce, le Tribunal considère que Madame A reste en défaut de prouver des faits qui permettraient de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

En effet, s'il est indiscutable qu'elle a ressenti un profond mal-être à voir la qualité de son travail progressivement remise en question par la Ville de Gembloux, il ne faut pas confondre ce sentiment avec du harcèlement.

A cet égard, le Tribunal retient en particulier que :

- Madame A n'a pas déposé de plainte formelle, le fait d'avoir pris contact avec la personne de confiance et son courtier en assurance n'équivalant évidemment pas à une telle démarche,
- elle a approuvé toutes ses évaluations, même les moins positives, reconnaissant de ce fait le bien-fondé des mentions qu'elles contenaient,
- la Ville de Gembloux doit rester seul juge des nécessités de ses services, en sorte qu'elle était en droit de considérer que Madame A ne répondait plus à ses attentes,
- un seul avertissement a été notifié à Madame A et il était parfaitement légitime ; Il est, par ailleurs, établi que ce type d'avertissement pouvait viser d'autres travailleurs ;
- au vu de l'importance du nombre de jours d'absence de Madame A, ses incapacités ont nécessairement dû désorganiser le service,
- certaines affirmations de Madame A sont contestées et ne sont pas corroborées par la moindre pièce (par ex. le fait pour la Ville de Gembloux d'avoir interrogé son médecin-traitant quant à la réalité de l'une de ses incapacités de travail, les manifestations d'hostilité, les mises sous pression, l'isolement, le fait d'avoir discréditer son travail, etc.),
- l'annonce du remplacement de Madame A à la fête du personnel du 11/01/2019 sans avoir pris la peine de la prévenir préalablement et la manière dont elle a été amenée à récupérer ses affaires, dans un contexte médicalement particulièrement difficile - sont des comportements blâmables ; il s'agit néanmoins de comportements isolés,

-
- l'absence de volonté de réintégrer Madame A n'est pas constitutive de harcèlement et le préjudice qui en résulte sera, du reste, adéquatement réparé par l'indemnité accordée ensuite de la résolution judiciaire du contrat de travail.

Par conséquent, Madame A doit être déboutée de sa demande d'indemnité du chef de harcèlement.

VII. La demande reconventionnelle

33.-

Compte tenu de ce qui précède, il y a lieu de déclarer la demande reconventionnelle non fondée.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

1. Dit la demande avant dire droit recevable ;

La déclare sans objet en ce qu'elle porte sur la communication de la délibération du Collège communal de la Ville de Gembloux du 10/01/2019 et des différents contrats qui ont été signés avec Madame ; D

La déclare non fondée en ce qu'elle porte sur le procès-verbal du 30/01/2019 réalisé suite à la tenue d'une réunion dans les bureaux de la Directrice Générale en présence de Madame A ;

2. Dit la demande principale recevable et la déclare partiellement fondée ;

Prononce la résolution du contrat de travail de Madame A aux torts et griefs de la Ville de Gembloux avec effet au 31/12/2021 ;

Dit pour droit que Madame A peut prétendre à des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi ;

Avant de statuer sur le montant de ceux-ci, ordonne la réouverture des débats à l'audience du mardi 12/09/2023 à 9h00 pour 30 minutes, en application de l'article 774 du Code judiciaire, afin de permettre à Madame A de s'expliquer sur le montant qu'elle réclame,

En application de l'article 775 du Code judiciaire fixe le calendrier de mise en état suivant :

- conclusions après réouverture des débats de Madame A pour le 15/05/2023,
- conclusions après réouverture des débats de la Ville de Gembloux pour le 15/07/2023,

Déboute Madame A du surplus de ses prétentions ;

3. Dit la demande reconventionnelle recevable mais non fondée ;

Réserve les dépens.

AINSI jugé et signé avant prononciation par la **3ème Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, où siégeaient :

Madame I Juge

Monsieur I Juge social représentant les employeurs

Monsieur I Juge social représentant les ouvriers

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Madame Greffier



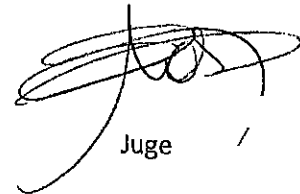
Légitimement empêché à la signature
du présent jugement (art. 785 du CJ)



Par ordonnance prise en application de l'article 782bis du Code judiciaire, Madame I, Juge au travail de Liège division Namur, a été désignée pour prononcer le présent jugement en remplacement de Madame I, Juge au tribunal du travail de Liège division Namur, qui, ayant assisté aux débats et participé au délibéré, s'est trouvé légitimement empêché d'assister à la prononciation du présent jugement.

Prononcé en langue française à l'audience publique du **14 mars 2023** de la **3ème Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, par Madame I Juge, assisté de Madame I ; Greffier, qui signent ci-dessous

Greffier



Juge