



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE Verviers**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 6 juin 2018.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 17/ 330/A

Rép: 18/

A rendu le jugement CONTRADICTOIRE suivant

En cause de :

Monsieur Paschal L

Partie demanderesse comparaisant personnellement et assisté par Maître Caroline FRANKIGNOUL loco Maître Jacques DE BOECK, avocat à LIEGE.

Contre :

Monsieur Pierre D

Madame Muriel K

VILLE DE Verviers, représentée par son Collège des Bourgmestres et Echevins.

Ayant ses bureaux à 4800 Verviers, Place du Marché, n°55.

Parties défenderesses comparaisant par Maître Claudine PAIE et Maître Michel STRONGYLOS avocats à LIEGE.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 17/330/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 21 mars 2017, les conclusions et dossiers des parties.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 2 mai 2018 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

1. ANTÉCÉDENTS.

Monsieur L a été occupé, à partir du 19 août 2013, en qualité d'employé à temps plein dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée (APE) signé le 8 août 2013 avec la Ville de Verviers ; il n'est pas affecté à un service déterminé mais exerce la fonction d'agent de niveau 1 à l'administration communale de Verviers, "en vue de la réalisation d'activités situées dans le secteur non marchand." (p. 1 du dossier de la Ville).

Ce contrat est assorti d'une période d'essai de six mois (article 2).

Le 12 juin 2014, Monsieur L fait l'objet d'une première évaluation, pour laquelle il obtient une cote de 73/100 (p. II, 1 de son dossier).

On y lit que ses tâches consistent dans le "développement de l'accueil des investisseurs (mise en place d'une base de données, de procédures, du site internet), redynamisation du marché, de la braderie, mise en place d'un BID...).

Il est également indiqué que "l'agent a une situation un peu hybride. Il fait partie du service des affaires économiques mais reçoit la plupart de ses missions en direct de l'Echevin du département".

Les points concernant la qualité du travail accompli, l'efficacité et l'initiative font l'objet d'une appréciation moyenne (6/12 ou 6/10). Il est reproché à Monsieur L d'avoir trop peu de résultats concrets au regard des objectifs fixés, de devoir trop souvent s'enquérir de l'évolution d'un dossier ainsi qu'avoir une difficulté à rebondir suite à un avis mitigé.

Il lui est donc demandé d'améliorer la capacité de discernement et d'aller à l'essentiel afin de déboucher sur des dossiers finalisés, de gagner en autonomie et dans la gestion du temps.

Les objectifs à atteindre sont fixés de la manière suivante

- "- Formuler des propositions relatives à la mise sur pied de la cellule "accueillir" des investisseurs (procédure, site internet, banque de données, communication interne/externe,...) au Collège communal de fin décembre
- Travailler à l'élaboration d'un BID avec Crescend'eau et City mail : propositions au Collège communal de fin décembre
- Formuler des propositions pour améliorer les relations avec les commerçants (Collège communal fin décembre) surtout en vue des travaux de City mail".

A la réception évaluation, Monsieur L "déclare se réserver le droit d'introduire une réclamation écrite auprès du secrétaire communal dans le respect des formes prescrites par le statut".

Monsieur L reconnaît que les objectifs fixés à son arrivée n'ont pas été atteints mais en impute la raison au fait qu'il a réalisé des travaux annexes et à l'inadéquation des projets initiaux avec la situation vécue.

En conclusion de ce point, il indique "il me semble qu'actuellement, le service des AE manque de visions à moyen et long terme et que, dans mon cas, je fais personnellement les frais de ce manque d'objectifs concrets.... Le manque de "résultats concrets" tient moins, je vous l'assure,

d'une volonté personnelle de ne rien faire que d'une énergie mise dans des dossiers qui n'ont pas ou peu été suivi par ma hiérarchie".

Sur l'initiative, il indique

"Dieu sait, s'il existe, que je ne suis pas du genre à ne pas rebondir...

Je pense réellement que me mettre 6/10 au critère "initiative" est réellement un manque de reconnaissance de mon travail, car si j'ai une qualité c'est de prendre des initiatives qui ne sont pas, malheureusement pour moi, toujours prises en compte et qui dépassent, je l'avoue, le cadre des AE..."

Au point de l'investissement professionnel, où il a pourtant reçu une cote de 7/10, Monsieur L fait ce commentaire :

"Bien que l'Administration, j'en suis certain, n'en fera malheureusement pas usage et préférera ne pas comprendre les enjeux de la communication du 21^e siècle, c'est bien parce que je suis conscient des besoins et des manques de l'Administration en terme d'utilisation des réseaux et média sociaux, notamment et peut-être surtout pour ce qui concerne la part proprement économique, que j'ai entrepris une formation à distance à l'Ecoles des Métiers du Web de Paris,.... Dans ces conditions, je trouve la cote un peu basse. Mais il est vrai que l'on ne m'a rien demandé..."

Il s'insurge aussi sur la cote de 7/10 au plan de la collaboration dans la mesure où il estime que sa participation aux projets FEDER a dépassé l'aide à l'encodage des fiches. A cet égard, il relève que "Il ne s'agit ici que de mon ressenti, qui est peut-être faux, mais qui explique, d'une part, ma difficulté à accepter la remarque "L'agent a "aidé" à l'encodage des fiches" et, d'autre part, le temps passé à ne pas concrétiser d'autres projets"

Le 2 décembre 2014, Monsieur L est convoqué à une réunion le 18 décembre 2014 pour être entendu en présence de Madame K chef de Division et de Monsieur M Echevin des Ressources humaines. Il est précisé que "conformément au principe d'audition préalable issu du droit administratif, aucune rupture de contrat ne pourra être prononcée sans que l'agent contractuel n'ait été entendu en ses moyens de défense et sur les faits mis sa charge", à savoir son comportement et sa motivation au travail. (p. II, 3 du même dossier).

Le P.V. de l'audition du 18 décembre 2014, effectuée en outre en présence de Monsieur D Directeur général et, comme tel, supérieur hiérarchique de Monsieur L mentionne les reproches formulés à l'encontre de Monsieur L "qui avaient déjà été soulevés lors de l'évaluation du 12 juin et pour lesquels aucune amélioration n'a été constatée.

Concrètement, il s'agit

- d'un manque de concrétisation des idées, de "délivrables" à fournir au supérieur hiérarchique et au Collège communal
- d'un manque de pragmatisme, de réalisme au niveau de certaines idées émises ;
- d'un manque de ténacité en vue de faire aboutir les dossiers ;
- de difficulté à rebondir à la suite de difficultés ;
- d'une tendance à reporter sur autrui le non-aboutissement des dossiers ;
- d'un manque d'une vision globale des solutions concrètes à apporter en vue d'améliorer la situation économique de Verviers, en lien avec Verviers ambitions ;
- d'un manque de communication tant envers le supérieur hiérarchique qu'envers le Collège communal...

Il en résulte que les objectifs fixés dans l'évaluation pour la fin décembre 2014 ne sont pas atteints. Toutefois, le dossier du BID dépend en partie d'éléments sur lesquels M. L a plus difficilement prise.

A cela s'est aussi ajoutée une démotivation que l'intéressé reconnaît d'ailleurs.

Monsieur L a répondu en mettant en avant les nombreux contacts qu'il prenait, les nombreuses idées qu'il a.

Il s'engage à créer rapidement en collaboration avec la Cellule communication, la page internet relative à la cellule accueil investisseurs; à en faire le référencement et un outil performant et mis à jour de manière régulière. Il est rappelé qu'il importe que cette "cellule" puisse également fonctionner lorsqu'il est absent, d'autres personnes du service doivent en être partie prenante.

...

Il lui est enfin rappelé l'importance de produire des dossiers concrets et complets au Collège communal, peu importe l'issue qui y sera apportée.

En conclusion, une dernière chance est laissée à M. L. lequel doit produire pour la fin du mois de février une note d'orientation reprenant la vision économique de l'avenir économique de Verviers ainsi que des propositions simples, concrètes (sur le court, moyen et long terme) à mettre en œuvre. Cette note devra aussi tenir compte de l'existence de "Verviers ambition".

Ce rapport de réunion lui est renvoyé une deuxième fois le 12 février 2015 parce que le premier se serait égaré. Le 10 mars, il écrit à une dame J en lui demandant ce qu'il devait en faire. Il indique à cet égard :

"J'ignorais si je devais le signer et, plus encore, si j'étais tenu de le signer étant donné que conteste non pas l'adéquation entre le PV et les idées émises par Mme K mais entre ces éléments à charge et ce que mon travail démontre.

Pourriez-vous m'indiquer quels sont mes droits et devoirs par rapport à cette audition.

D'autre part, je souhaite montrer ce document à mon conseil juridique ainsi qu'à ma déléguée syndicale avant de signer quoi que ce soit..." (p. II, 4 du même dossier).

Le 13 mars 2015, Monsieur L prend contact avec le service de prévention externe ARISTA et remplit un questionnaire, dans lequel il met en cause Madame K (p. II, 6 du même dossier).

Le 17 mars 2015, Monsieur L est convoqué par Messieurs D et M dans les mêmes conditions que celles du 18 décembre 2014, à une réunion le 9 avril 2015, en présence de Madame K et Monsieur P., Echevin des affaires économiques.

Il y est précisé :

"A l'issue de l'audition du 18 décembre 2014, il avait été convenu que vous deviez *"produire pour la fin du mois de février une note d'orientation reprenant la vision de l'avenir économique de Verviers ainsi que des propositions simples, concrètes (sur le court, moyen et long terme). A notre connaissance, une telle note n'a pas été fournie"*. (p. II, 7 du même dossier)

En réponse à cette convocation, Monsieur L transmet une "note d'intention" qu'il a rédigée mais pas transmise préférant la présenter lors d'une réunion avec les personnes concernées (p. II, 9 du même dossier).

Il est en incapacité de travail de sorte que la réunion prévue le 9 avril est reportée (p. II, 10 du même dossier).

Avant sa reprise du travail le 1^{er} juin 2015, il adresse un courrier au conseiller en prévention le 29 mai 2015, pour lui annoncer son intention de déposer officiellement plainte contre Madame K et solliciter un rendez-vous (p. II, 16 du même dossier).

A son retour, il apprend que les dossiers qu'il gérait, et notamment un dossier "Hub" ont été confiés à d'autres personnes. Il demande donc à Madame K quels sont les dossiers qu'elle souhaite lui voir reprendre et les objectifs qui lui sont désormais assignés.

Madame K lui indique de nouveaux objectifs :

"Rédiger les plans d'actions relatifs aux objectifs opérationnels suivants :

OOE 4.6 Collaborer avec les acteurs du développement économique et de l'emploi

OOE 4.7 Améliorer l'attractivité commerciale du centre-ville (braderie, marché, gestion centre-ville,...)

OOE 4.8 Mettre en place une politique d'accueil des investisseurs

avec un délai fixé à la fin juin 2015, délai prolongé, par Madame K, jusqu'à la fin du mois de juillet 2015 en raison de congés déjà accordés au mois de juin 2015, mais réduit par Monsieur D au 15 juillet 2015 (voir pièces II, 17, 18 et 19 du même dossier).

Une note est effectivement transmise, sur ces 3 objectifs, le 15 juillet 2015 (p. II, 20 du même dossier).

Du 7 au 10 juillet 2015, Monsieur L est en incapacité de travail.

Par courrier du 2 septembre 2015, Monsieur D. notifie à Monsieur L. sa mutation à partir du 7 septembre 2015 au service de l'urbanisme (p. II, 22 du même dossier), service qu'il n'intégrera jamais puisqu'il est en incapacité de travail à partir du 7 septembre 2015 jusqu'au 9 novembre 2015.

Le 3 septembre 2015, alors qu'il est en vacances, Monsieur L. adresse un courriel au conseiller en prévention, lui demandant où en sont ses démarches à l'égard de la Ville et quel psychiatre il lui conseille et un autre le 5 septembre 2015, qui constitue un appel au secours. (p. II, 24, et 25 du même dossier).

Il lui fait part le 14 septembre 2015 de son souhait de déposer plainte pour harcèlement moral contre Madame K. et sollicite un nouveau rendez-vous qui lui sera fixé le 22 septembre 2015 (p. II, 26 et 27 du même dossier).

Par courrier recommandé du 27 octobre 2015, Monsieur L. est licencié moyennant un préavis de trois mois et 11 semaines prenant cours le 2 novembre 2015, suivant la délibération du Conseil communal du 26 octobre 2015, au motif des "impératifs budgétaires nécessitant la fin de la mission au service des Affaires économiques". (p. I, 2 et 3)

En raison du congé de maladie de Monsieur L., son contrat sera rompu à la date du 23 mars 2016, moyennant paiement d'une indemnité de rupture couvrant la période du 24 mars 2016 au 9 juin 2016 (p. I, 4 du même dossier).

2. DEMANDE

Monsieur L. sollicite la condamnation solidaire et in solidum de Madame K., Monsieur D. et la Ville de Verviers

- au paiement d'une indemnité de six mois de rémunération de 19.935,60 € à majorer des intérêts judiciaires à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral
- au paiement d'un montant forfaitaire de 5.000 € au titre de réparation du préjudice causé par le défaut de motivation du licenciement ainsi que les dépens.

Il sollicite aussi de pouvoir rapporter par toutes voies de droit la preuve des faits de harcèlement qu'il allègue.

3. DISCUSSION

Quant au harcèlement moral

L'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 sur le bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, tel qu'inséré par la loi du 10 janvier 2007, a défini le harcèlement moral au travail comme :

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

L'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 organise un partage de la charge de la preuve des faits de harcèlement : la victime doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement tandis que la partie défenderesse doit ensuite démontrer l'absence d'un tel comportement.

Il n'est pas toujours facile de distinguer le harcèlement d'autres relations de travail problématiques, comme le conflit ou l'hyper-conflit, que doctrine et jurisprudence ont tenté de cerner au mieux au fil du temps :

"Ce qui distingue le conflit du harcèlement, c'est que les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et qu'il n'existe pas de déséquilibre entre les parties.

Le harcèlement, contrairement au conflit, présuppose que la personne hypothétiquement harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a pas provoqués, ni entretenus par sa propre attitude." (T.T. Bruxelles, 24.04.2007, RG 14.732/05, Juridat)

« Le harcèlement se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué. A l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité » (J.-Ph CORDIER et P.BRASSEUR in « La charge psycho-sociale au travail : le point sur la réforme de 2007 » Chr.D.S., n° spécial harcèlement et charge psycho-sociale au travail, 2008, p 706).

« Dans le harcèlement moral, il ne s'agit plus d'une relation symétrique comme dans le conflit, mais d'une relation dominant dominé, où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité. » (M.F. HIRIGOYEN, « Le harcèlement moral dans la vie professionnelle, Paris, Syros, 2001, p32, cité par le Guide Social Permanent - Droit du travail : commentaires, Partie III - Livre V, Titre II, Chapitre IV, n°1450 ; cfr également dans le même ouvrage n°1470 citant T.T . Gand, 23.9.2005 (TGR-TWVR, 2006, p73) citant lui-même TT Gand, 13.5.2005, RG N° 159 843/03)

L'article 32ter ne s'applique pas non plus en cas d'hyperconflit que D. Faulx définit comme « toute situation conflictuelle dans laquelle l'univers cognitif, affectif, émotionnel de l'acteur A présente des différences telles avec celui de l'acteur B que toute situation posée ou attribuée à l'autre partie aura une forte probabilité de faire l'objet de lectures radicalement différentes et vécues comme incompatibles avec celles de l'autre » (cité par J.-Ph CORDIER et P.BRASSEUR, op.cit. p 702)

"Le fait que la définition de l'article 32 ter exige des conduites abusives et répétées permet d'éviter l'amalgame. Elle permet de " distinguer les directives et les instructions de l'employeur qui forment la substance de l'engagement du travailleur de celles qui ne le sont pas et sortent de ce cadre. Ainsi, il n'est pas abusif de la part de l'employeur ou de ses mandataires d'exiger de son personnel qu'il accomplisse les tâches qui lui sont dévolues en raison de son engagement. De même, il n'est, à mon sens, pas abusif de la part de l'employeur ou de ses mandataires de demander à son personnel d'accroître la productivité tant individuelle que collective quand bien même cette demande serait susceptible d'entraîner certaines contraintes au niveau du travail. Tout est bien évidemment question d'interprétation. Il appartiendra alors aux responsables de la ligne hiérarchique de déterminer quand le *stress* lié à de telles contraintes risque de devenir abusif et de dériver vers du harcèlement moral. La loi du 4 août 1996 invite tout particulièrement l'employeur à y être attentif ainsi qu'à y remédier » (J.-Ph. Cordier, " La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ", in *Questions de droit social*, Formation permanente CUP, 2002, vol. 56, p. 385, spéc. p. 404)

"L'exercice de l'autorité et du pouvoir disciplinaire n'est pas en soi constitutif de harcèlement même si le travailleur concerné le ressent de manière blessante, insultante ou humiliante (C. trav. Anvers, 21 décembre 2005, C.D.S., 2008, p.732. Jugé que « Le harcèlement ne se mesure pas au ressenti, nécessairement subjectif, mais à partir de conduites qui peuvent être objectivées dans le temps et l'espace » (Trib. trav. Bruxelles, 30 novembre 2004, J.T.T., 2005, p. 200.) Il faut que l'exercice soit abusif (C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 14 juillet 2009, R.G. n°49.625 et C. trav. Bruxelles, 16 octobre 2003, C.D.S., 2005, p. 439)

"Un conflit entre personnes n'est pas du harcèlement" (C. trav. Liège (15^e ch.), 12 mars 2009, R.G. n° 34.757 ; (C. trav. Bruxelles, 19 août 2008, J.T., 2008, p. 586.).

"Des problèmes de communication ou relationnels ne rentrent pas dans la notion de harcèlement" (Trib. trav. Bruxelles, 20 décembre 2004, *Rev. rég. dr.*, 2005, p. 77.).

Comme le relèvent J.-Ph. Cordier et P. Brasseur (J.-Ph. Cordier et P. Brasseur *in* " La charge psycho-sociale au travail : le point sur la réforme de 2007 ", *op.cit* p. 701, spéc. p. 706). « pour sa part, la jurisprudence considère que l'existence de conflits ou de tensions ou l'existence d'une ambiance de travail détestable ne suffisent pas à établir l'abus dans le chef de l'employeur ».

Il est indéniable que Monsieur L. a mal vécu son travail au sein de l'administration communale de Verviers et spécialement au service des affaires économiques auquel il était affecté et que son mal-être s'est accentué au fil du temps.

Il en attribue l'entière responsabilité à Madame K., sa supérieure hiérarchique directe (qui elle-même dépend de Monsieur D.), ne mettant ce dernier en cause que dans la procédure judiciaire et n'y faisant aucune référence dans ses courriers au conseiller en prévention.

Il ressort de l'ensemble du dossier qu'il s'est senti incompris, déconsidéré ou discrédité, peinant à s'insérer dans une structure à la fois administrative (les services de l'administration) et politique ("chapeautés" par un échevin qui relaie (ou non) les propositions de l'administration au niveau du Collège) et donc à admettre que toutes ses idées ne soient pas suivies alors que les raisons en sont diverses (manque de moyens, d'opportunité) ou soient reprises par d'autres et à d'autres niveaux (voir le "BID").

Si la structure est hybride (administrative d'un côté et politique de l'autre), la ligne hiérarchique est claire. Elle est constituée de Madame K. et de Monsieur D. l'échevin en charge des affaires économiques n'y ayant aucune place, même s'il existe une collaboration entre lui et les services de la Ville qui en dépendent.

A plusieurs reprises, tant dans ses conclusions qu'à l'audience, Monsieur I. relève que ni Madame K. ni l'Echevin P. ne disposent de vision économique, alors que la redynamisation de l'économie et du commerce de Verviers, doit s'insérer dans une approche économique globale à long terme.

Le malentendu fondamental vient donc de là : alors que Monsieur L. s'investit dans des projets à long terme, de grande ampleur et sans incidences nécessairement objectivables à court terme, la Ville attend des propositions nettement plus terre à terre, immédiatement concrétisables, de sorte que le travail fourni est en constante inadéquation avec le travail demandé et attendu. Par ailleurs, Monsieur L. peine à assurer le suivi des propositions acceptées.

Dans un mail du 13 juin 2014, il indique d'ailleurs "Je devine que ma vision personnelle de l'économie basée sur un travail lent, certes, mais profond de mise en réseau et de rencontres autant que sur une capacité à intégrer les nouveaux modes d'action de consommateurs et des nouveaux modes de gestion disponibles, ne correspond pas aux volontés et souhaits de Benoît que j'apprécie par ailleurs" (p. 15 du dossier de la Ville).

Les objectifs de Monsieur L., qui fondaient son engagement à la Ville de Verviers, n'ont pas changé au fil du temps. Il s'agissait, à travers la mise en place de différentes initiatives, de redynamiser l'économie verviétoise.

Son contrat prévoyait une clause d'essai de 6 mois, qui n'a fait l'objet d'aucune évaluation. Il est donc légitime de faire le point sur le travail de Monsieur L. après dix mois d'occupation, le 12 juin 2014.

En page 6 de ses conclusions de synthèse, il reprend "les projets qui ont justifié son engagement : création d'une cellule d'accueil des investisseurs - création d'un Business Improvement District (BID) et amélioration des relations avec les commerçants".

Cette évaluation n'est pas "à charge" (elle est même plutôt satisfaisante), mais pointe différents problèmes, non pas tant sur un manque de travail ou de motivation, mais sur l'absence de concrétisation et de communication des résultats de son travail.

Monsieur L. dépose à son dossier un certain nombre de documents relatifs aux projets précités, dont il résulte que l'accueil des investisseurs a fait l'objet d'un point collège le 29 août 2014 et le BID le 19 septembre 2014 (p. II, 35 a et b), ce qui démontre toute la pertinence des reproches formulés le 18 décembre 2014.

Le point collège du 29 août 2014 reprend notamment parmi les propositions formulées et approuvées "la création d'une brochure de présentation à destination d'un public de partenaires" tandis que la fiche d'évaluation du 12 juin 2014 indique que l'accueil des investisseurs passe par "la mise en place d'une base de données, de procédures, du site internet". Ce dernier point a été accepté par le Collège le 11 octobre 2013 (p. 26 a du dossier de la Ville).

Ni la brochure ni le mini-site n'ont jamais été créés par Monsieur L.

Le 18 décembre 2014, il est donc constaté que les objectifs fixés le 12 juin précédent ne sont pas atteints. L'évaluation relève toutefois que le "dossier BID dépend en partie d'éléments sur lesquels M. L. a plus difficilement pris". Ce dernier s'engage à créer le site internet tandis qu'il lui est demandé en outre d'établir, pour la fin du mois de février, une note d'orientation "reprenant la vision économique de l'avenir économique de Verviers ainsi que des propositions simples et concrètes... à mettre en œuvre" (p. 10 du même dossier).

Le 17 mars 2015, Monsieur L. est convoqué à une nouvelle audition le 9 avril suivant, dans la mesure où il n'a pas fourni dans les délais impartis la note d'orientation qui lui avait été demandée le 18 décembre 2014 (p. II, 7 de son dossier).

Il répond le 24 mars 2015 en indiquant que "la note d'intention" a bien été produite dans les temps et ce, malgré l'absence de transmission", en indiquant qu'il redoute que le logigramme réalisé, qu'il joint, "ne soit pas assez clair" et qu'il préférerait attendre une réunion, déprogrammée, pour le présenter (p. II, 9 de son dossier).

Il est dès lors malvenu de se plaindre "d'une gestion oppressante en raison de délais intenable" alors que les mêmes objectifs lui sont assignés depuis de longs, voire de très longs mois et qu'ils n'ont pas été réalisés, malgré des délais supplémentaires.

S'il n'existe pas de "job description" formalisée, le cadre du travail de Monsieur L. est clairement défini et les objectifs à atteindre sont parfaitement définis au fil des auditions et des courriers.

Les critiques formulées ne peuvent être qualifiées "d'exagérées" et relèvent de l'évaluation normale d'un travail jugé insatisfaisant par rapport aux attentes également normales d'un employeur dans le cadre des relations de travail (voir supra).

Monsieur L. invoque encore avoir été victime des affirmations de départ, de mutation ou de licenciement faites par Madame K. à plusieurs membres du personnel ou d'avoir été discrédité auprès de ses collègues ou de personnes extérieures.

Il dépose à cet égard deux échanges de SMS qu'il a eu avec Madame D. (p. II, 11 et 14 de son dossier) ainsi que son courriel du 27 juillet 2015 (p. II, 21) à Madame K. faisant état de "bruits de couloir".

Le SMS de Madame D. du 15 avril 2015 indique "on nous a annoncé aujourd'hui que tu ne reviendrais plus au bureau", sans aucune précision sur l'identité du "on" et celui du 19 mai 2015

"Muriel a envoyé un e-mail à Laurent dans lequel elle parlait de "ton départ"...". Cet e-mail n'est cependant pas produit.

Dès le 28 avril 2014, Monsieur L. invoque son départ, sa mutation ou sa volonté de chercher un nouvel emploi : il en est ainsi dans un courriel qu'il adresse à Mr P. et à Mme K. à cette date, le 13 juin 2014, dans le courriel qu'il adresse aux mêmes ainsi qu'à Mr L. dans son courriel du 25 novembre 2014... (p. 14, 15 et 22 du dossier de la Ville) et dans les échanges qu'il aura plus tard avec les échevins P. et Bf.

Par ailleurs, sa mutation au service de l'urbanisme lui a été notifiée officiellement le 2 septembre 2015 (alors qu'il est en vacances), ce qui explique sans doute qu'il n'en ait été informé par le SMS d'une collègue du 3 septembre 2015 (p. II, 22 et 23 de son dossier).

L'attestation de Monsieur M. a été rédigée le 10 juillet 2017, soit bien après la fin des relations contractuelles et dans le cadre de la présente procédure (p. 35 du dossier Ville).

Ces griefs à l'égard de Madame Kf sont donc soit dénués de pertinence soit non établis.

Si aucune mesure n'a été prise avant le mois de septembre 2015 et si la mutation envisagée ne satisfait pas Monsieur Li, il résulte des échanges de mails entre celui-ci et Madame K. que cette dernière faisait preuve d'une certaine empathie et d'indulgence à l'égard de Monsieur Li (voir notamment les délais laissés en juillet 2015), malgré les griefs formulés par celui-ci et la menace d'une plainte en harcèlement à son encontre.

Il ne ressort d'aucun élément du dossier que les décisions, attitudes, comportements de Madame Kf, sur laquelle se focalise pourtant Monsieur L' aient été abusifs au sens de l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 et ne résultent pas de l'exercice normal de l'autorité.

Après son retour d'une période d'incapacité relativement longue, Monsieur L. s'aperçoit que ses dossiers ont été répartis entre ses collègues. Alors que Madame K. lui demande sur lesquels il veut retravailler, Monsieur D. lui refuse, assez sèchement il est vrai, la reprise du projet HUB auquel il tenait, pour lui assigner le "projet vitrines", avec des délais relativement courts. Madame Kf lui assigne de nouveaux objectifs avec un délai au 31 juillet 2015, délai que Monsieur D. abrégera au 15 juillet 2015 (p. II, 17 à 19), avant de muter Monsieur Li au service de l'urbanisme, mutation que l'intéressé trouve "incohérente".

Il s'agit encore une fois d'un exercice normal de l'autorité hiérarchique et ces seules décisions n'ont pas le caractère répétitif requis par l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996.

Enfin, le manque de soutien des services de prévention ne peut être mis à charge de la Ville.

Monsieur L. a vécu dans une situation d'hyperconflit, avec des problèmes de communication ou relationnels, rendant l'ambiance de travail détestable, où l'exercice normal de l'autorité et du pouvoir disciplinaire a été interprété, à tort, comme des brimades ou un manque de reconnaissance de son travail, voire de sa personne même.

Cette situation, dans laquelle Monsieur L. a une part de responsabilité, ne peut être considérée comme du harcèlement moral au sens de la loi du 4 août 1996, malgré son impact psychologique important et indéniable.

Sa demande n'est donc pas fondée.

Quant à la motivation du licenciement

Doctrines et jurisprudences sont divisées sur l'obligation de motiver le licenciement d'un agent communal contractuel, dans la mesure où la nature administrative, au sens de la loi du 29 juillet

1991, de l'acte est discutée et où la C.C.T n° 109 du 12 février 2014 ne s'applique pas comme telle aux personnes de droit public, même si un récent arrêt de la Cour constitutionnelle en préconise l'application par analogie, en tout cas en matière de licenciement manifestement déraisonnable.

Quoi qu'il en soit, la décision de licenciement de Monsieur L. est motivée, ainsi qu'il résulte de la délibération du Conseil communal du 26 octobre 2015, motivation reprise dans la lettre de licenciement. (p. 2 et 5 du dossier de la Ville).

Monsieur L. invoque qu'il ne s'agirait pas de la motivation réelle de la décision de rupture, les impératifs budgétaires allégués n'étant pas établis puisque la Ville a fait appel à un autre travailleur pour le remplacer, même si le profil de fonction (qui inclut la gestion d'équipe) est différent.

Monsieur LE. argue que la fausse motivation, tout comme l'absence de motivation, constitue une faute et entraîne la débiteur de dommages et intérêts.

Même si la motivation alléguée est différente de la motivation réelle (puisque le collège communal s'est interrogé sur l'opportunité de fonder la rupture du contrat sur le comportement et la motivation au travail de l'intéressé ou sur des impératifs budgétaires, p. 4 du dossier de la Ville), il appartiendrait à Monsieur L. d'établir, outre le caractère fautif du choix opéré, que cette faute lui a occasionné un dommage en lien causal avec elle, sur base des articles 1382 et suivants du Code civil, et distinct de celui qui résulte du licenciement lui-même.

Or, d'une part, la perte d'une chance de continuer sa carrière au sein de l'administration ainsi que le dommage moral qu'il a subi résultent de la rupture du contrat elle-même et, d'autre part, le motif choisi, qui ne nuit ni à la réputation de Monsieur L. ni à ses possibilités d'emploi futur, et ne le prive pas de ses droits au chômage (contrairement à ce qu'aurait fait une motivation basée sur son comportement), n'est susceptible d'entraîner aucun dommage, bien au contraire.

En conséquence, sa demande n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable mais non fondée.

En déboute Monsieur L.

Condamne Monsieur L. aux dépens, liquidés pour chacune des parties à l'indemnité de procédure de 2.400 €.

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Madame Florence REMACLE, Juge social employeur,
Monsieur Marc MEDOT, Juge social employé,
qui ont participé au délibéré,

F. REMACLE

M. MEDOT

G. RASKIN

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 6 JUIN DEUX MILLE DIX-HUIT**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Greffier délégué,

Le Juge,

N. FRANCOEUR

G. RASKIN